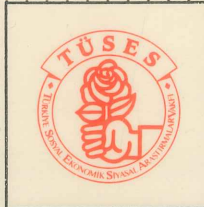


Prof. Dr. Meryem Koray

**DEĞİŞEN
KOŞULLARDA
SENDİKACILIK**



Prof. Dr. Meryem Koray

**DEĞİŞEN
KOŞULLARDA
SENDİKACILIK
(Gelişmiş Ülkeler ve Türkiye)**

Temmuz, 1994

Bu çalışmada belirtilen görüşler ve yapılan değerlendirmeler yazarın kişisel görüşleri olup, TÜSES'i hiçbir Şekilde bağlamaz.

BASKI: PROMAT BASIM YAYIN SANAYİ VE TİCARET A.Ő.
Demirciler Sitesi 4. Cadde No:10 Zeytinburnu - İSTANBUL
Tel: 582 81 12

ÖNSÖZ

Bu çalışma, gelişmiş ülkelerde ve Türkiye'de sendikaları çevreleyen koşulların önemli ölçüde değişmesi nedeniyle, sendikalar için ortaya çıkan yeni koşullar ve bunların neden olduğu sorunları araştırmak amacıyla yapıldı. Konunun ve yaşanan değişimlerin yalnız sendikaları ilgilendirmediği de açıktır. Değişiklikler ekonomik, siyasal, sosyal ve teknolojik boyutlarıyla işverenleri de, hükümetleri de, sendikalar kadar ilgilendirmektedir. Tüm tarafları ilgilendiren bu değişikliklerin yanısıra yalnızca sendikalara özgü değişiklikler ve sorunların sözkonusu olduğu da görülmektedir.

Değişikliklerin ve yaşanan sorunların gelişmiş ülkeler ve Türkiye açısından farklılıkları bulunduğu gibi, benzerlikleri de vardır. Batı'nın gelişmiş ekonomileri endüstri toplumundan endüstri-sonrası topluma geçiş sancılarını yaşarken, Türkiye hala endüstrileşmekte olan bir ülkenin sorunlarını yaşamaktadır. Ancak globalleşen Dünya'da artan dış rekabet, her ülke için, ortak bir sorun olarak karşılındadır. İşsizlik ise, ne gelişmiş, ne gelişmekte olan ülke dinlemekte, hepsi için ortak bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırma, gelişmiş ekonomiler ve Türkiye olarak iki bölüme ayrılarak yapılmış, böylece farklılıklar ve benzerlikler kendi tartışmaları içinde ortaya çıkmıştır. Kuşkusuz konunun bir de dönemler itibariyle ikiye ayrılması gerekmiştir. Yaşanan değişikliklerin ve bugünkü koşulların anlaşılabilmesi için, önceki koşulların da bilinmesi gerektiği açıktır. Böylece hem ülke, hem dönem bazında genişleyen araştırmanın sınırlanması da gerektiğinden yaşanan gelişmeler, kazanılan özellikler, karşılaşılan sorunlar belirli ölçüde genelleştirilerek ele alınmıştır. Bu durumda, hem ülke ve dönem bazında, hem de işkolu ve işletme bazındaki farklılıklara ancak bir parça değinilmiş, belki de fazla sayılabilecek genellemeler yapma tehlikesi kaçınılmaz olarak göze alınmıştır.

Kuşkusuz araştırma, gerek tartışma boyutları, gerek irdeleme noktaları, gerek bakış açısıyla birçok eksiklikler taşımaktadır. Bu eksikliklerin peşinen kabul etmele birlikte, yine de araştırmanın tartışılmaya çok ihtiyaç duyulan bir alanı gündeme getirdiği de düşünülmektedir. Batı'da bu konuların ne denli yoğun tartışmalara yol açtıkları bilinmektedir. Bunlara, bir ölçüde, bu çalışmada da yer verilmiştir. Türkiye'de ise tartışma gereksinimi daha da fazladır. Sendikalar için eski ve yeni sorunlar birarada varolmakta ve bunlar "gelecek" için tartışma gereksinimini daha da arttırmaktadır. Benzer bir gereksinim Hükümet ve işverenler için de söz konusudur, diyebiliriz.

Çalışma, Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı'nın (TÜSES), araştırma önerisini uygun bulmasıyla gerçekleşti. Benim için çok ilginç ve öğretici olan bu çalışmanın yapılmasına verdikleri destek nedeniyle TÜSES Vakfı ve

Yöneticilerine teşekkür borçluyum.

Çalışmada ekonomik konular büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle ekonomik konuların irdelenmesinde Araştırma Görevlisi Sayın İsmail Mazgıt'in katkısı ve yardımını gördüm. Bu çalışmadaki emeği nedeniyle ona da teşekkür etmek isterim. Ayrıca bu araştırmanın kitap olarak basımı için yapılan düzenleme çalışmalarında gösterdiği çabalar için Sayın Neş'e Uzun'a da teşekkür ederim.

Umuyorum ki, araştırma, benim için olduğu gibi, sendikalar, işverenler ve bu alanda çalışma yapanlar için de bir ihtiyacı karşılasın. En önemlisi bu konulardaki tartışmalara bir şeyler katsın.

İzmir, 1994

Meryem KORAY

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
İÇİNDEKİLER	III
TABLOLAR LİSTESİ	IX
GİRİŞ	1-6

BİRİNCİ BÖLÜM GELİŞMİŞ ÜLKELERDE SOSYO-EKONOMİK DÖNÜŞÜMLER VE SENDİKALAR

1. GELİŞMİŞ ÜLKELER GENELİNDE EKONOMİK POLİTİKALARDA VE EKONOMİK YAPIDA DEĞİŞİM	7
1.1. EKONOMİ POLİTİKALARINDA DEĞİŞİM	7
1.1.1. KEYNESYEN DÖNEM	8
1.1.2. DEĞİŞEN KOŞULLAR VE DEĞİŞEN POLİTİKALAR	10
1.2. 1980'Lİ YILLARIN YAPISAL DÖNÜŞÜMÜ	15
1.2.1. EKONOMİK BÜTÜNLEŞME VE EKONOMİK GÜÇLER	15
1.2.1.1. AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ	16
1.2.1.2. AVRUPA TOPLULUĞU (AT)	16
1.2.1.3. JAPONYA	19
1.2.1.4. GÜNEYDOĞU ASYA ÜLKELERİ	19
1.2.2. GELİŞMİŞ ÜLKE ENDÜSTRİLERİNDE SEKTÖREL DEĞİŞİM VE GERİLEYEN SEKTÖRLER	23
1.3. YENİ TEKNOLOJİLER VE İŞGÜCÜ AÇISINDAN SONUÇLARI	26
1.3.1. YENİ TEKNOLOJİLER	26

1.3.1.1. TEKNOLOJİK DEĞİŞİM AŞAMALARI	26
1.3.1.2. YENİ ÜRETİM MODELİ	30
1.3.1.3. HİZMET SEKTÖRÜNÜN ARTAN ÖNEMİ	31
1.3.1.4. ROBOT VE BİLGİSAYAR KULLANIMINDAKİ ARTIŞ	31
1.3.2. YENİ TEKNOLOJİLER VE İŞİN NİTELİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	34
1.3.2.1. İŞİN NİTELİĞİ	34
1.3.2.2. İŞİN NİTELİĞİ AÇISINDAN YENİ TEKNOLOJİLER	35
1.3.3. YENİ TEKNOLOJİLER VE YÖNETİM STRATEJİLERİ	38
1.3.3.1. TEKNOLOJİK DEĞİŞİM NEDEN İSTENMEKTEDİR?	38
1.3.3.2. YÖNETİM STRATEJİLERİ	40
1.3.4. YENİ TEKNOLOJİLER VE İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	45
1.3.4.1. YENİ TEKNOLOJİLER VE İSTİHDAM DÜZEYİ: ALAN ARAŞTIRMALARINDAN BAZI SONUÇLAR	46
1.3.4.2. YENİ TEKNOLOJİLER VE MESLEKİ DAĞILIM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	49
2. GELİŞMİŞ ÜLKELERDE DEĞİŞEN KOŞULLAR VE SENDİKALAR	53
2.1. BÜYÜME DÖNEMİNDE SENDİKAL KAZANÇLAR: VAROLMA SAVAŞINDAN SOSYAL TARAF ROLÜNE	53
2.1.1. ÖRGÜTSEL BÜYÜME: ÜCRETLİLERİN TEMSİLCİSİ OLARAK SENDİKALAR	55
2.1.2. TOPLU PAZARLIKLAR: BÖLÜŞÜM PAZARLIĞINDAN ORTAK DÜZENLEMeye	59
2.1.3. ZORLU ROL: SİYASAL ALANDA ETKİNLİK	65

2.2. 1980'Lİ YILLAR VE SENDİKALAR İÇİN ANLAMI: YENİ BİR VAROLMA SAVAŞI MI?	71
2.2.1. SİYASAL VE EKONOMİK POLİTİKALARDA DEĞİŞİM: SENDİKALARIN SİYASAL ETKİNLİKLERİNDE GERİLEME	74
2.2.2. İSTİHDAM YAPISI VE İŞGÜCÜ KULLANIMINDAKİ DEĞİŞİMLER: SENDİKALARIN ÖRGÜTLENME VE TEMSİL SORUNLARI	77
2.2.2.1. ARTAN İŞSİZLİK SORUNU	78
2.2.2.2. ENDÜSTRİYEL İSTİHDAMIN AZALIŞI	80
2.2.2.3. İŞGÜCÜNDE ESNEKLİK VE STANDART-DIŞI ÇALIŞMA BİÇİMLERİ	83
2.2.3. DEĞİŞEN TOPLU PAZARLIK YAPISI VE YENİ MÜCADELE ALANLARI	89
2.2.3.1. TOPLU İLİŞKİLERDE MERKEZDEN UZAKLAŞMA: İŞLETME / İŞYERİ DÜZEYİNİN ÖNEM KAZANMASI	90
2.2.3.2. TOPLU İLİŞKİLERDE ÇATIŞMANIN AZALMASI: SENDİKAL GERİLEME Mİ, İŞBİRLİĞİNİN GELİŞMESİ Mİ?	93
2.2.3.3. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESNEKLİK: TOPLU ÇÖZÜMLERDEN BİREYSEL ÇÖZÜMLERE	95
2.2.4. YENİ TEKNOLOJİLER, DEĞİŞEN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE SENDİKALAR	98
2.2.4.1. YENİ TEKNOLOJİLER VE SENDİKAL TEPKİLER: SAVUNMADAN KATILMAYA	100
2.2.4.2. SENDİKALARIN KATILMA YÖNTEMLERİ VE SONUÇLARI	102
2.2.4.3. YASAL DÜZENLEMELER	102
2.2.4.4. TOPLU SÖZLEŞMELER	104
2.2.5. HENÜZ SONU GELMEYEN TARTIŞMALAR	106

İKİNCİ BÖLÜM TÜRKİYE'DE SOSYO EKONOMİK DÖNÜŞÜMLER VE SENDİKALARA ETKİLERİ

1. TÜRKİYE'DE GEÇMİŞTEN BU YANA EKONOMİK POLİTİKALAR VE EKONOMİK YAPIDAKİ DEĞİŞİMLER	115
1.1. EKONOMİ POLİTİKALARINDAKİ DEĞİŞİM (1923-1980)	116
1.1.1. CUMHURİYETİN İLK DÖNEMİ POLİTİKALARI (1923-1960): POLİTİKALARDA DALGALANMALAR	116
1.1.2. İTHAL İKAMECI PLANLI KALKINMA DÖNEMİ (1962-1979)	120
1.2. 1960-1980 DÖNEMİNİN YAPISAL DÖNÜŞÜMLERİ	124
1.2.1. SEKTÖREL DEĞİŞİM	124
1.2.2. İSTİHDAMDAKİ DEĞİŞİM	125
1.2.3. GELİR BÖLÜŞÜMÜ VE ÜCRETLER	128
1.3. 1980 SONRASI: SORUNLAR, POLİTİKALAR VE SONUÇLARI	129
1.3.1. UYGULANAN POLİTİKALAR: DIŞA AÇIK BÜYÜME VE LİBERALİZM	131
1.3.2. BÜYÜME VE ENFLASYON SORUNU	133
1.3.3. SEKTÖREL GELİŞMELER	137
1.3.4. İSTİHDAM YAPISI: ÖZELLİKLER VE SORUNLAR	139
1.4. YAPIM ENDİSTRİSİNİN ÖZELLİKLERİ	143
1.4.1. YAPIM ENDİSTRİSİNDE İŞLETME BÜYÜKLÜKLERİ	144
1.4.2. YAPIM ENDİSTRİSİNDE VERİMLİLİK	147
1.4.3. YAPIM ENDİSTRİSİNDE ÜCRETLER	151
2. TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK: KOLAY BAŞLAYAN VE "ZOR" A DOĞRU DEĞİŞEN BİR VAROLMA SAVAŞIMI	154

2.1. TÜRKİYE'DE GEÇMİŞTEN BUGÜNE SENDİKALAR: BİR HAREKETTEN ÇOK BİR KURUMLAŞMANIN ÖYKÜSÜ	157
2.1.1. TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL DEĞİŞİM: TOPLUMSAL GÜÇLER YERİNE ÜSTTEN BELİRLENEN BİR YAPILANMA VE SENDİKALAR	158
2.1.1.1. YOLUN BAŞI VE SONU OLARAK "DEVLET"	159
2.1.1.2. DEMOKRATİKLEŞME ÇABALARI İÇİNDE İŞÇİ SINIFI YA DA SENDİKALAR	163
2.1.2. GELİŞME DÖNEMİ VE SENDİKALARIN ETKİNLİK ARAYIŞLARI	168
2.1.2.1. GELİŞME DÖNEMİNDE DE BELİRLEYİCİ AKTÖR "DEVLET"	168
2.1.2.2. KAMU KESİMİNDE ODAKLAŞAN SENDİKACILIK VE "UZLAŞMA"	170
2.1.2.3. ÖZEL KESİMDE KAÇINILMAZ "ÇATIŞMA"	175
2.1.3. BU DÖNEMDE GÜNAHLARI VE SEVAPLARIYLA SENDİKALAR	181
2.1.3.1. DAR KAPSAMLI VE ÜYELERİ ADINA" SENDİKACILIK	182
2.1.3.2. SENDİKAL BİRLİK ARAYIŞI VE BÖLÜNMÜŞLÜK GERÇEĞİ	186
2.1.3.3. SİYASAL ZAYIFLIK: BİR UÇTA "PARTİLERÜSTÜ POLİTİKA" ÖTEKİ UÇTA "SİYASAL KARMAŞA"	190
2.2. 80 SONRASI DEĞİŞİKLİKLER VE SENDİKALAR İÇİN ANLAMI	194
2.2.1. 24 OCAK VE 12 EYLÜL ŞOKLARI	194
2.2.1.1. EKONOMİK ŞOK	196
2.2.1.2. SİYASAL ŞOK	197
2.2.1.3. 12 EYLÜL DÖNEMİ VE SENDİKALARDAN GÖTÜRDÜKLERİ	200

2.2.2. DEĞİŞEN SENDİKA - HÜKÜMET İLİŞKİLERİ	202
2.2.2.1. İLİŞKİLERİN SEYRİ: UYUŞMAZLIK VE ÇATIŞMAYA DÖNEN İLİŞKİLER	204
2.2.2.2. UYUŞMAZLIK NOKTALARI: DEVLETİN KORUMACI POLİTİKALARINDAN GERİ ÇEKİLİŞİ	207
2.2.2.3. GÜNÜMÜZDEKİ DURUM: KÖPRÜLER YİNE BAĞLANACAK MI?	216
2.2.3. 80'Lİ YILLARDA ÖZEL SEKTÖRDEKİ DEĞİŞİMLER VE SENDİKAL İLİŞKİLER	223
2.2.3.1. GENEL OLARAK İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİNİN BELİRGİN ÖZELLİKLERİ VE DEĞİŞİM ZORUNLULUĞU	223
2.2.3.2. ENDÜSTRİNİN GEREKSİNİMLERİ ARTAN DIŞ REKABET VE UYUM SORUNLARI	226
2.2.3.3. İŞGÜCÜ MALİYETİNİ DÜŞÜRME ÇABALARI VE ÜCRETLER	229
2.2.3.4. İŞGÜCÜNÜN DAHA DA ESNEK KULLANIMI	233
2.2.3.5. ARTAN İSTEKLER, ARTAN UYUŞMAZLIKLAR	237
2.2.3.6. SONUÇ: BİR DEĞİŞİM UMUDU VAR MI?	240
2.2.4. SORUNLAR, DEĞİŞİKLİKLER VE SENDİKACILAR	244
2.2.4.1. SENDİKALARIN ÖNCELİKLİ SORUNLARI	246
2.2.4.2. ÜCRET VE ÜCRET POLİTİKALARI	248
2.2.4.3. İŞ GÜVENCESİ	249
2.2.4.4. SENDİKA-HÜKÜMET İLİŞKİLERİ	250
2.2.4.5. KONFEDERASYONLARARASI İŞBİRLİĞİ VEYA BİRLEŞME	252
BİR DEĞERLENDİRME YAPMAK İSTERSEK	255
YARARLANILAN KAYNAKLAR	267

TABLOLAR LİSTESİ

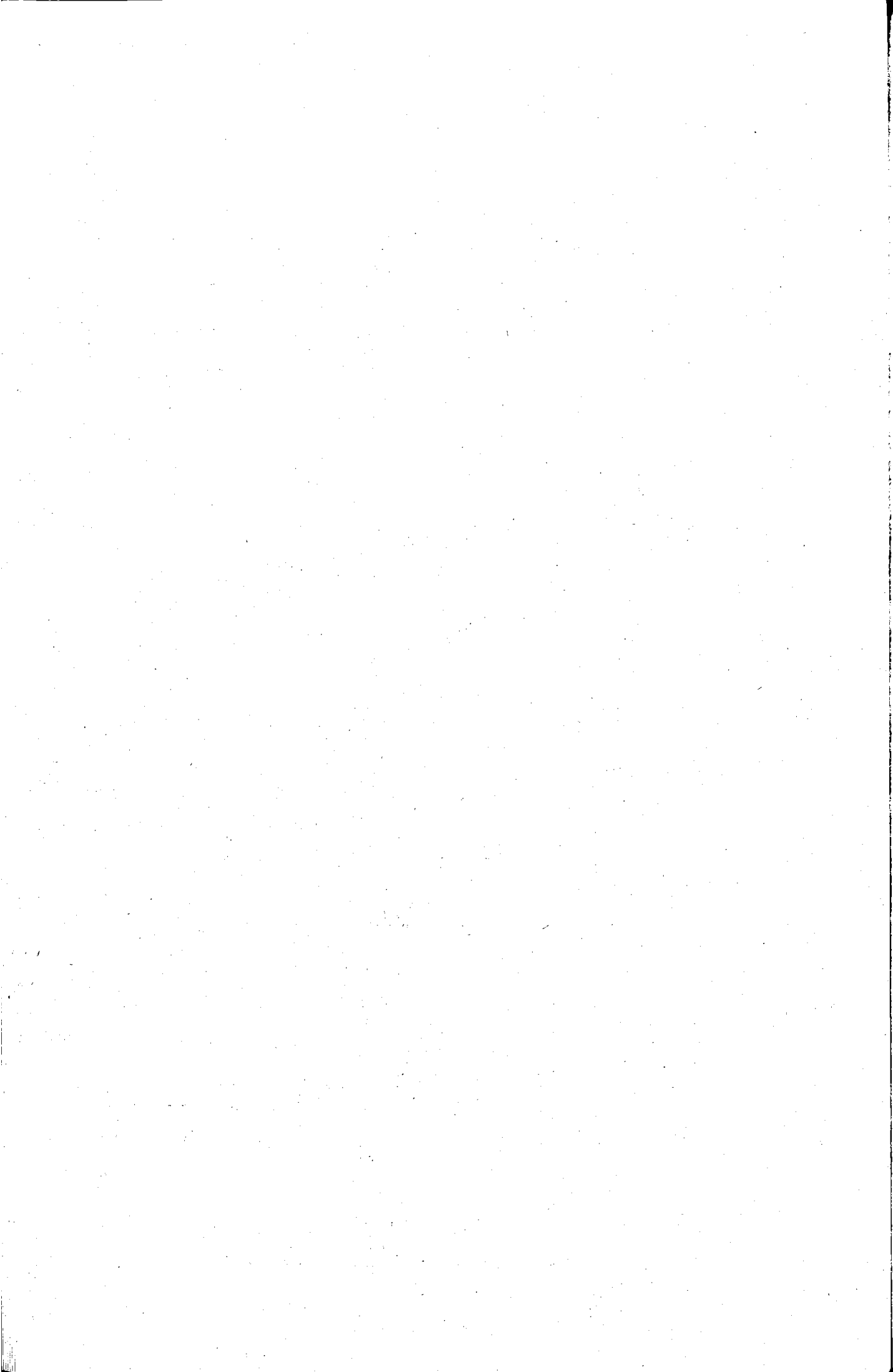
TABLO 1:	DEVLET HARCAMALARININ GSYİH İÇİNDEKİ PAYI (%)	9
TABLO 2:	GSYİH'NİN YILLIK BÜYÜME HIZLARI (1900-1973)	10
TABLO 3:	ENDÜSTRİYEL ÜRETİMİN YILLIK DEĞİŞİM ORANLARI (%)	11
TABLO 4:	ENDİSTRİLEŞMİŞ ÜLKELERDE İŞSİZLİK ORANLARI (1972-1977)	12
TABLO 5:	ABD'NİN SEÇİLMİŞ MAKRO EKONOMİK GÖSTERGELERİ	17
TABLO 6:	AT'NUN SEÇİLMİŞ MAKRO EKONOMİK GÖSTERGELERİ	18
TABLO 7:	JAPONYA'NIN SEÇİLMİŞ MAKRO EKONOMİK GÖSTERGELERİ	20
TABLO 8:	GÜNEYDOĞU ASYA ÜLKELERİNİN DÜNYA GSYİH VE İHRACATINDAKİ PAYLARI (%)	21
TABLO 9:	GÜNEYDOĞU ASYA ÜLKELERİNDE MAL TİCARETİ	22
TABLO 10:	GELİŞMİŞ ÜLKE ENDÜSTRİLERİNDE SEKTÖREL DEĞİŞMELER	24
TABLO 11:	MEKANİKLEŞME VE KONDRATIEFF DEVİRLERİ	27
TABLO 12:	DEĞİŞİK ÜLKELERDE TOPLAM FAKTÖR VERİMLİLİĞİ YILLIK ORTALAMA BÜYÜME ORANI (1973-1981)	28
TABLO 13:	ÇEŞİTLİ ÜLKELERİN ENDÜSTRİYEL PERFORMANSLARI	29

TABLO 14:	BELİRLİ OECD ÜLKELERİNDE TAHMİNİ ENDÜSTRİYEL ROBOT NÜFUS	33
TABLO 15:	AMERİKA VE JAPON OTOMOBİL FİRMALARININ EMEK VE SERMAYE VERİMLİLİĞİ (1981)	40
TABLO 16:	TAYLORİST VE TAYLORİST OLMAYAN SİSTEMLERİN ÖZELLİKLERİ	41
TABLO 17:	BELİRLİ MESLEKLERDE YILLIK İSTİHDAM ARTIŞLARI	50
TABLO 18:	1978, 1990 VE 2000 YILLARINDA İŞGÜCÜNÜN TAHMİNİ OLARAK MESLEKİ DAĞILIMI	52
TABLO 19:	1955-1980 YILLARI ARASINDA TİM ÜCRETLİLER İÇİNDE SENDİKA ÜYELİĞİ (%)	55
TABLO 20:	OECD ÜLKELERİNDE SENDİKA ÜYELİĞİ VE SENDİKALAŞMA ORANINDAKİ DEĞİŞİMLER (1970-1985)	57
TABLO 21:	1970'Lİ YILLARDA ENDİSTRİLEŞMİŞ ÜLKELERDE KİŞİ BAŞINA DÜŞEN ULUSAL GELİRİN VE GERÇEK ÜCRETLERİN YILLIK BÜYÜME ORANLARI (%)	62
TABLO 22:	BELİRLİ İLKELERDE YAPIM ENDÜSTRİSİNDE GERÇEK SAAT ÜCRETLERİNDEKİ ARTIŞ (%)	63
TABLO 23:	F. ALMANYA'DA BELİRLİ SEKTÖRLERDE PAZARLIK SONUCU ELDE EDİLEN YILLIK GERÇEKÜCRET ARTIŞLARI	63
TABLO 24:	F. ALMANYA'DA YAN ÖDEMELER İÇEREN TOPLU SÖZLEŞMELERİN ORANI (1974-1978)	65
TABLO 25:	SENDİKAL ÖZELLİKLERE GÖRE SİYASAL ETKİ	68

TABLO 26: GELİŞMİŞ İLKELERDE İŞSİZLİK ORANLARI	79
TABLO 27: AVRUPA İLKELERİNDE ENDİSTRİ İSTİHDAMINDAKİ DEĞİŞMELER (1960-1989)	81
TABLO 28: AVRUPA ÜLKELERİNDE HİZMET SEKTÖRÜ İSTİHDAMINDAKİ DEĞİŞMELER (1960-1989)	82
TABLO 29: OECD ÜLKELERİNDE DEĞİŞİK SEKTÖRLERDE SENDİKALAŞMA ORANI (1993)	84
TABLO 30: GELİŞMİŞ ÜLKELERDE KISMEN ÇALIŞMA ORANLARI	86
TABLO 31: İŞGÜCÜ KULLANIMI	88
TABLO 32: KAMU KESİMİ SABİT SERMAYE YATIRIMLARININ SEKTÖREL DAĞILIMI (1988 FİYATLARIYLA, MİLYAR TL)	121
TABLO 33: ÖZEL KESİM SABİT SERMAYE YATIRIMLARININ SEKTÖREL DAĞILIMI (1988 FİYATLARIYLA, MİLYAR TL)	122
TABLO 34: KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDEKİ ENDÜSTRİ İŞLETMELERİ (1963)	123
TABLO 35: GSYİH'NİN SEKTÖREL DAĞILIMI (%)	125
TABLO 36: İKTİSADİ FAALİYET KOLLARINA GÖRE NÜFUS (Bin kişi, %)	126
TABLO 37: TOPLAM FAKTÖR GELİRLERİNİN DAĞILIMI (1963-1979, %)	128
TABLO 38: TÜRKİYE'DE REEL ÜCRETLER VE ÜCRET PAYLARI (1960-1979)	130

TABLO 39: GSMH VE SEKTÖREL BİYİME HIZLARI (1987 FİYATLARIYLA, %)	134
TABLO 40: TÜRKİYE'DE ENFLASYON ORANLARI (1970-1992)	136
TABLO 41: GSMH'DA SEKTÖREL PAYLAR (%)	137
TABLO 42: İSTİHDAMIN SEKTÖREL DAĞILIMI (1992)	140
TABLO 43: İSTİHDAMDA STATÜ DAĞILIMI (1992)	140
TABLO 44: YAPIM ENDÜSTRİSİNDE ÜCRETLİ ÇALIŞANLAR ORTALAMASI	144
TABLO 45: YAPIM ENDÜSTRİSİNDE İŞYERİ BAŞINA ÜCRETLİ ÇALIŞANLAR	145
TABLO 46: YAPIM ENDİSTRİSİ İŞLETMELERİNDE İSTİHDAM ÖLÇEĞİ (1988)	146
TABLO 47: YAPIM ENDİSTRİSİNDE KATMA DEĞER (1968 FİYATLARIYLA MİLYAR TL)	147
TABLO 48: YAPIM ENDÜSTRİSİNDE ORTALAMA İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ (1968 FİYATLARIYLA, BİN TL)	149
TABLO 49: YAPIM ENDÜSTRİSİ KAPASİTE KULLANIM ORANLARININ GELİŞİMİ (1980-1990)	150
TABLO 50: YAPIM ENDÜSTRİSİNDE ORTALAMA ÜCRET (1968 FİYATLARIYLA BİN TL)	151
TABLO 51: YAPIM ENDÜSTRİSİNDE KATMA DEĞER İÇİNDE ÜCRET PAYI (%)	152
TABLO 52: TOPLU SÖZLEŞMELERİN KAPSADIĞI İŞYERİ VE İŞÇİ SAYISI	184

TABLO 52: İŞÇİ VE İŞVEREN SENDİKALARININ TÜRLERİNE GÖRE DAĞILIMI	188
TABLO 53: ÜCRET GÖSTERGELERİ	202
TABLO 54: KİT'LERDE ORTALAMA İSTİHDAM	211
TABLO 55: İŞLETME YÖNETİMİNDE İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİ AÇISINDAN BENİMSENEN YAKLAŞIMLAR VE ORTAYA ÇIKAN MODELLER	224
TABLO 56: YILLARA GÖRE GREVLER, GREVLERE KATILAN İŞÇİ SAYISI VE KAYBOLAN GÜNLER	237



GİRİŞ

Tüm gelişmiş ülkelerde ve Türkiye'de 80'li ve 90'lı yıllar birçok yeni sorunun tartışma alanına girdiği zor yıllar olmuştur. Bu zorlukların aşılabildiği de henüz bilinmemektedir. Zorlukları doğuran, yeni tartışma alanları açan da, ekonomik, siyasal, sosyal ve teknolojik değişikliklerdir. Değişikliklerin, böylece birçok alanda birden ortaya çıkmasıyla da, sendikalar için yalnızca yeni sorunlar ve yeni çözümler gündeme gelmemekte, adeta bir "gelecek" tartışması yapma ihtiyacı duyulmaktadır. Bu "gelecek" tartışmalarında kimi zaman karamsar görüşler ortaya atılmakta, kimi zaman daha iyimser olunmaktadır. Ancak hepsinde ortak olan nokta, sendikaların da kendi yapı ve politikalarında değişim yapmak zorunluluğu ile karşı karşıya olduklarıdır.

Sendikaları bunca zorlayan, ya da değiştirmelerini gerektiren koşullar nelerdir? Hem demokratik toplumlar açısından, hem ücretli çalışanlar açısından vazgeçilmez bir yeri bulunan, bugüne dek ekonomik işlevleri kadar, sosyal, siyasal işlevleri açısından da endüstrileşmiş toplumlarda önemli bir rol oynayan sendikalar için değişen nedir? İşte bu çalışma bu soruların yanıtlarını aramak, sorunların nedenlerini bulmak ve bunlardan yola çıkarak "gelecek" tartışmaları için bazı ipuçları yakalamak amacıyla yapılmıştır.

Kuşkusuz, bu soruların yanıtlarını aramak 80'li yıllarda yaşanan geniş kapsamlı değişiklikleri incelemeyi gerektirmektedir. Sorunun özü oradadır. Ancak bunu yapmadan önce, sendikaları ortaya çıkaran ve sonra güç ve etkinlik alanlarını genişleten koşulları da bilmek gerekli görünmektedir. Sendikalar hangi koşullarda toplumda ekonomik ve siyasal bir işlev üstlenmişler, hangi koşullarda bu işlevlerinde bir genişlemeye ulaşmışlardır? Bugüne dek ülkeler arasındaki farklılıklarını düşündüğümüz sendikalar için, bir de belirli bir dönemle ilgili farklılıklar söz konusu mudur? Bunlar nelerdir?

Sendikaların, endüstri toplumunun kurumları olduğu bilinmektedir. Endüstri toplumuna özgü üretim ilişkileri, buna bağlı olarak ortaya çıkan emek-sermaye çatışması, emeğin sermayenin sömürüsüne karşı bir hak arama gereğini duyması, topluca bir hak arama yolu olarak sendikal örgütlenmeleri ortaya çıkarmıştır. Bilindiği gibi sendikal örgütlenme ve topluca hak arama mücadelesi kolay olmamış, uzun yıllar aldığı gibi çok da sancılı olmuştur. Sendikaların yasal olarak tanınması gerçekleştikten sonra da, mücadele bitmemiş, sendikalar kendilerini işverene, siyasal iktidarlara, topluma kabul ettirmek için günümüze kadar yoğun bir kavga vermişlerdir. Bu mücadeleler ülkelerin sosyal, politik ve ekonomik koşullarına göre değişen biçimde daha az veya daha çok sancılı olmuş, daha kısa veya daha uzun sürmüş, ya da mücadele sonunda gelinen noktada kazanılanların boyutları açısından ülkelere göre farklılıklar ortaya çıkabilmiştir.

Kimi ülkelerde, sendikaların ortaya çıkış koşullarına da bağlı olarak siyasal ittifakları güçlü olmuş, buna göre daha geniş bir siyasal ve toplumsal rol oynayabilmişlerdir. Kimi ülkelerde siyasal ve toplumsal rolden çok, bir çıkar örgütlenmesi olarak ekonomik işlevi ağır basmıştır. Yine kimi ülkelerde sistemle, toplumla ve işverenlerle daha uzlaşmacı bir politika izlerken, kimi ülkelerde ideolojik mücadeleleri varlığını korumuştur. Sonuç olarak, ülkelerin taşıdığı değişik yapı ve özellikler nedeniyle sendikaların da politikaları, rolleri ve işlevleri açısından ülkelere göre farklılaşması kaçınılmaz olmuştur.

Bu farklılıklara karşın, sendikaların endüstrileşmiş her toplumda başlangıçtaki mücadelenin ardından gelen bir yasallığa ulaştıkları da açıktır. Yani sendikalar zaman içinde kapitalist ekonomilerde kabul gören düzen-içi örgütler durumuna gelmişlerdir. Yasallıklarını kazanmaları, kuşkusuz, işlev ve etkinliklerini genişletmenin de ilk koşulu olmuştur. Yine ülkelerarası farklılıklara karşın, sendikalar için, varolma ve etkinlik kazanma genelde 1900'lü yıllar sonrasında mümkün olmuş, fakat daha çok İkinci Dünya Savaşı sonrasında gerçekleşmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrası koşulları, tüm kapitalist toplumlarda sendikaların güç ve etkinliklerini arttırmalarını destekleyici özellikler taşımıştır.

Bu dönemde endüstrileşmiş toplumlarda ekonomik büyüme hız kazanmış, neredeyse tam istihdama ulaşılmış, Keynesyen politikalarla ücret ve gelir dağılımı açısından uygun koşullar oluşmuş, iktidara gelen sol partiler nedeniyle de sendikaların siyasal etkinlikleri artmıştır. Siyasal ve ekonomik koşullardaki bu olumlu gelişmelerin yanısıra, örgütsel kapsam da hemen her ülkede genişlediğinden, sendikaların gerçekten, ekonomik, siyasal ve sosyal rollerini arttıran bir döneme girilmiştir. İkinci Dünya Savaşı'ndan 70 ortalarına dek süren bu dönem, sendikalar için bir "altın çağ" anlamı taşımıştır.

Bu dönemde özellikle Batı Avrupa'da, sendikalar kendilerini işçi sınıfının, hatta tüm ücretli çalışanların temsilcisi olarak kabul ettirmişler, toplu pazarlıklar yoluyla üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirirken, siyasal etkinlikleri yoluyla da genel olarak tüm ücretli çalışanların refah düzeyini yükseltecek sosyal politikaları yaşama geçirebilmişlerdir. Bu döneme ilişkin gerçek ücret artışları ve kazanılan diğer haklar, bu dönemde uygulanan refah politikaları, ülkelere göre farklılaşsa da genelde hep olumlu yöndedir.

Kuşkusuz bu dönem sendikalar için tümüyle sorunsuz bir dönem anlamına gelmemektedir. Zaman zaman ekonomik ve sosyal politikalarda istikrarsızlıklar yaşanmış, zaman zaman iş uyuşmazlıkları artmış, zaman zaman ulusal düzeydeki pazarlıklarda bazı ödümler vermelerine karşılık istediklerini alamamışlardır. Kimi zaman da tabandaki işçilerin hoşnutsuzlukları artmış ve sendika yönetimleri için sıkıntılı dönemler yaşanmıştır. Ancak yine de, dönemin genel eğilimleri sendikalardan yana olmuştur.

70 ortalarından itibaren, artık kendini açıktan açığa hissettiren değişimler söz

konusudur. Ekonomik büyümede duraklama, enflasyon ve işsizliğin artışı gibi sorunlar karşısında ekonomi politikalarında değişikliklere gitme ihtiyacı duyulmaktadır. Birçok ülkede yeniden liberal politikalara dönülürken, bazı ülkelerde siyasal iktidarın da muhafazakar hükümetlere geçtiği görülmektedir. Bu değişiklikler sendikalar için bir çok çatışmanın yeniden gündeme gelmesine yol açarken, dış rekabetin artışı ve yeni teknolojiler gibi önlemedikleri gelişmeler de yeni mücadele alanları doğurmaktadır. Özellikle yüksek istihdam nedeniyle bir süre unutulmuş işsizlik ve onun getirdiği sorunlar yine gündemdedir. Üstelik sosyal refah harcamalarını kısmak zorunda olan hükümetler de çoklukla yanlarında değildir. Bunun yanı sıra verimlilik, yeni teknolojiler derken işletmelerin yeniden yapılanma arayışlarıyla karşılaşmaktadırlar. Bunlara ilkesel olarak karşı koyamadıkları gibi, getirdikleri sorunlara alternatifler üretmeleri de kolay değildir.

Öte yandan değişen işgücü yapısı, değişen çalışma koşulları örgütlenme düzeylerini tehdit etmektedir. İşgücü piyasasının yeni ücretlilerini sendikalara çekmek o kadar kolay değildir. Varolan üyelerinin çıkarlarını korumak daha da zorlaşmışken işgücü piyasasındaki bu değişimlere ayak uydurmakta zorlanmaktadırlar. Üstelik üyelerinin çıkarlarını koruma mücadelesi verirken, işgücü piyasasındaki işsizlik gibi, geçici çalışma gibi sorunların da artışına yol açabilmektedirler. Sonuç olarak hem ücretli çalışanları artık ne ölçüde temsil edebildikleri gibi bir sorun ortaya çıkmakta, hem de örgütlü ve örgütsüz kesim arasında büyüyen çıkar farklılıklarının arasında kalmaktadırlar.

Ayrıca değişen işgücü yapısı, değişen çalışma koşulları örgütlenme düzeylerini tehdit etmektedir. İşgücü piyasasına yeni giren birçok grup endüstri işçileri gibi sendikalara yoğun bir ilgi duymamaktadır. Endüstride istihdam azalırken, daha çok nitelikli işgücü gibi sendikaya çok az ilgi duyanların yer aldığı hizmet sektöründeki istihdam artışı sendikalar için yeniden bir örgütlenme sorunu ortaya çıkarmaktadır. İstihdam yapısındaki bu değişim, çalışma biçim ve koşullarının değişmesiyle daha da ağırlaşmaktadır. Yeni çalışma biçimleri, yine sendikal örgütlenmeyi zayıflatırken, bir yandan da sendikaları çalışan gruplar açısından ortaya çıkan çıkar çelişkisi ile karşı karşıya getirmektedir. Gerçekten üyelerinin çalışma koşullarını, iş güvencesini koruyalım derken, işsizlik sorununun, geçici çalışma biçimlerinin artışına da yol açabilmektedirler.

Kısacası, hem ücretli çalışanları artık ne ölçüde temsil ettikleri bir sorun olarak ortaya çıkmakta, hem de sendikalar örgütlü ve örgütsüz kesimler arasında kalmaktadırlar. Kuşkusuz, gerek temsil sorunu, gerek iki farklı grubun çelişen çıkarlarının baskısı, daha çok, bir sınıfı temsil etme iddiasındaki sendikalar için söz konusu olmaktadır.

Bu yapısal değişiklikler sendikaların yalnız siyasal ve toplumsal rollerini değil, işyerindeki toplu pazarlık mücadelesindeki yerlerini de zorlamaktadır. Toplu pazarlık yapısı ve konuları değişmektedir. Bunlara uymak zorunluluğu ile karşı kar-

şyadırlar. Özellikle hem işyeri koşullarının, hem çalışanların değişmesi sonucu ücret ve çalışma koşullarının esnekleştirilmesi ve bireyselleştirilmesi gibi yeni arayışlarla karşılaşmaktadırlar. Sınıf dayanışması, toplu çıkarlar ve toplu mücadele gibi kavramlar ve politikalara dayalı sendikacılık, bu yeni arayışlarla nasıl uzlaşacağını bulmakta zorlanmaktadır.

İşte çalışmanın birinci bölümünde gelişmiş Batı toplumlarında sendikaları çevreleyen ekonomik, siyasal, sosyal koşullar irdelenmekte ve gelişmeler temelde iki dönem çerçevesinde tartışma konusu yapılmaktadır. Birinci dönem 1945 sonrası başlayan ve 1970 ortalarına dek uzanan dönemdir. Bu dönemin koşulları ve bu koşulların sendikalar için sağladığı kazanımlar irdelendikten sonra da, 1970 ortalarından günümüze kadar uzanan dönemin koşulları ve getirdiği sonuçlar incelenmektedir. Böylece çalışmanın birinci bölümünde gelişmiş ülkeler genelinde sendikaları çevreleyen koşullar dönemler itibariyle ele alınmakta, yeri geldikçe de ülkesel farklılıklara değinilmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümü ise Türkiye'deki gelişmelere ayrılmıştır. Türkiye'de hem sendikaları çevreleyen koşullar değişiktir, hem de sendikaların yapısı ve etkinlik alanları gelişmiş ülkelere göre farklılaşmaktadır. Özellikle, sendikacılık hareketinin, Batıda olduğu gibi işçi hareketinin bir kanadı olma özelliği Türkiye için sözkonusu değildir. Türkiye'de sendikacılık bir hareket olmaktan çok başından beri bir örgütlenme arayışını temsil etmektedir. Ancak kitlesel bir işçi hareketini doğuracak koşulları da, ülkenin ekonomik, siyasal ve sosyal gelişmesi içinde, bırakınız Cumhuriyet'in ilk yılları, sonraki dönemlerde de bulmak kolay değildir. Bu nedenle Türkiye'de sendikacılığın neden bir hareket değil de, bir örgütlenme hikayesi olduğunu anlamak mümkündür.

Öte yandan sendikal örgütlenmenin, bir hareketin, bir sınıfsal mücadelenin sonunda kazanılmış bir hak değil de, siyasal iktidarın uygun gördüğü koşullarda ortaya çıkan bir örgütlenme olması, sendikal örgütlenmeye birçok zaaf getirmiştir. Başlangıcından bu yana sendikaların işçi sınıfını temsil etme iddiaları ve güçleri sınırlı kalmıştır. Sendikalar siyasal iktidarlar karşısında bağımsızlıklarını kazanamamış ve karşılaştıkları durumların çözümünü çok zaman siyasal iktidarlardan ve yasalardan beklemişlerdir. Ülkenin ekonomik yapısına bağlı olarak kamu kesiminde odaklaşan bir sendikacılık ortaya çıktığı gibi, siyasal iktidarlara olan ilişkiler çerçevesinde biçimlenen bir sendikacılık ve toplu pazarlık politikası oluşmuştur. Kamu kesimi dışında ise, örgütlenme sınırlı kalmış ve bu kesimde çok zaman çatışmalı ilişkiler yaşanmıştır.

Kuşkusuz, Türkiye'de sendikalar, ortaya çıkışları, örgütsel politikaları, etkinlik alanları gibi birçok konuda Batı'daki sendikalardan farklılaşmaktadır. Ancak, özellikle Batı Avrupa'dan bakıldığında Amerikan sendikacılığına benzer özellikleri olduğu da göze çarpmaktadır. Sınırlı kapsam ve üyelerinin ekonomik çıkarları üzerinde yoğunlaşan sendikacılık anlayışı açısından iki ülkedeki sendikacılık

arasında benzerlikler vardır. Fakat 1960 sonrasında Türkiye'de bu anlayıştan farklı bir sendikacılığı temsil eden yeni bir sendikal örgütlenme de doğmuştur. Bu örgütlenme 70'li yıllarda, Türkiye'de Amerikan sendikacılığından farklı bir sendikacılığı yaşama geçirmeye çalışmış, ancak hem kendisinden hem ülkenin koşullarından doğan nedenlerle, bu anlayışı gerçekçi, kalıcı ve daha sağlıklı zeminlere oturtamamıştır.

Bu benzerlikler ve farklılıklar dışında Türkiye'de de sendikaları dönemler itibarıyla ele almak mümkündür. Bu açıdan 1960-1980 arası belirli özellikleri olan bir dönemi temsil ederken, 1980 sonrası sendikalar için, Batı'da olduğu gibi, bazı önemli değişikliklerin ortaya çıktığı yeni bir dönem olmuştur. Bu dönemin Türkiye'de de sendikalar için, hem bazı kayıplar, hem artan sorunlar, hem de zorlanan politikalar anlamına geldiği de açıktır.

1960 sonrası Türkiye'de sendikalar için ekonomik ve siyasal açıdan olumlu koşullar olmuş, bu nedenle de kazançlı bir dönem yaşanmıştır. Bu dönemde, en azından örgütlü kesim için, Türkiye'de de sosyal devlet uygulamalarının yaşama geçirilmesi, toplu pazarlıklarla gerçek ücret artışı sağlanması mümkün olmuştur. Sendikalar için de, bir dereceye kadar da olsa, bir sosyal taraf rolü oynama alanı yaratılmıştır. Özellikle kamu kesiminde yoğunlaşan sendikacılık nedeniyle devletin işveren rolü ile düzenleyici rolünün birleşmesi, sendikalar için etkinlik alanının genişlemesinde başlıca rolü oynamıştır.

1980 sonrası ise Türkiye'de de hem ekonomik hem siyasal koşullar değişmiştir. Ekonomi politikalarında liberal anlayış doğrultusundaki değişim, Türkiye'de siyasal yapıdaki radikal bir değişimle de birleştiğinden etkileri daha da çarpıcı olmuştur. Bir süre sendikal faaliyetlerin yasaklanmasını bile getirmiştir. Dönemin politikaları sonucunda hükümet-sendika ilişkileri değişmiş, sendikal etkinlik azalmıştır. Şimdi ise, en başta özelleştirme ve taşeronlaştırma politikalarıyla, örgütlenme alanları daralmaktadır. Kamu kesiminde gelişen ve büyüyen sendikacılık, bu politikalar karşısında ciddi bir varolma savaşıyla karşı karşıya gelmektedir.

Öte yandan özel kesimdeki kavga da, serbest toplu pazarlıkların başlamasıyla, sürmekte, eski ve yeni sorun alanlarıyla birlikte uyuşmazlıklar artmaktadır. Türkiye'de de artan dış rekabet, hem işletmeleri, hem de sendikaları eskiden olmadığı ölçüde ilgilendirmekte ve etkilemektedir. İşverenlerin başvurdukları bazı çözümler ise sendikalar için eskiden bu yana süregelen iş güvencesi gibi bazı sorunları daha da arttırmaktadır.

Bu sorunların çözümünde tarafların ortak hareket etmeleri ve ortak çözümler üretmeleri ise, bugüne kadar karşılıklı güven ve işbirliği anlayışının gelişmesine bağlı olarak, oldukça zor görünmektedir. İşverenler yönetim yetkilerine sınırlanmakta, sendikalar ücret pazarlıklarında yoğunlaşmakta, her iki taraf da pazarlık dışında bir ilişki geliştirmekten büyük ölçüde uzak kalmaktadırlar. Ne merkezde-

ki örgütler, ne de işletme/işyeri düzeyindeki taraflar arasında gelişmiş, kurumsallaşmış ilişkiler görülebilmektedir. Oysa, değişen koşullar, artan dış rekabet Türkiye'de de taraflar arasında gelişmiş ve nitelikli ilişkileri gerektirmektedir.

Yine de, yaşanan değişiklikler ve artan sorunlar iki tarafta bazı arayışlara yol açmaktadır. Zaman zaman işveren kesiminde uzlaşma arayışları, yeni yönetim teknikleri gündeme gelmekte, zaman zaman da bazı sendikalarda hem üyeleriyle ilişkilerini geliştirmek, hem işletmelerin bugünkü gereksinimlerine cevap verebilmek için yeni politikalar üretme gereksinimi duyulmaktadır. Bunların yaygınlaşıp yaygınlaşamayacağı, kalıcı ve sürekli politikalara, taraflar arası işbirliğine ve ortak çözüm arayışlarına gidilip gidilmeyeceği bilinmemektedir. Ancak, yine de, bazı anlayış değişiklikleri göstermeleri bakımından ilginçtirler.

Çalışmanın ikinci bölümünde, Türkiye açısından yaşanan gelişmeleri inceledikten sonra, sendikacılarla yapılan görüşmelere yer verilmiş ve onların çeşitli konulardaki görüş ve politikaları yansıtılmaya çalışılmıştır. Bu görüşmelerde de, sendikacılar açısından da yukarıda değinilen bazı politika değişikliklerine ihtiyaç duyulduğu ortaya çıkmıştır. Genel olarak görünen odur ki, sendikaların daralan bir hareket alanları vardır, hareket alanlarını genişletmek de politika değişikliklerini gerektirmektedir, onlar da bunun bilincindedirler. Ancak soruların yanıtlarının kolay bulunamayacağı da bilinmektedir.

Bu çalışmanın amacı da yaşanan değişikliklere ışık tutmak, yaşanan sorunların nedenlerini ve bazı çözüm yollarını tartışmak olmuştur. Batı'da yoğun olarak yapılan bu tartışmaların Türkiye'de de yapılması gereği ortadadır. Başta da değinildiği gibi, sendikalar için bir "gelecek" tartışması söz konusudur. Bu tartışma Türkiye'deki sendikalar için de geçerlidir. Bu nedenle buradaki irdelemelerin Türkiye'deki tartışma gereksinimlerine bir ölçüde de olsa yanıt olacağı umulmaktadır. Bu çalışmadan gelecekteki politikalar açısından bazı ipuçları çıkarılabilir mi sorusu ise, en başta sendikalar olmak üzere taraflara aittir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GELİŞMİŞ ÜLKELERDE SOSYO-EKONOMİK DÖNÜŞÜMLER VE SENDİKALAR

1. GELİŞMİŞ ÜLKELER GENELİNDE EKONOMİK POLİTİKALARDA VE EKONOMİK YAPIDA DEĞİŞİM

Endüstrileşmiş Batı toplumlarının seçtiği ekonomik modelin, yani kapitalist ekonominin 19. yüzyıldan buyana hem birçok bunalım yaşadığı, hem de bu bunalımlara çözüm yolunda değişik politikalar uyguladığı bir gerçektir. Bir başka gerçek de, kapitalist ekonominin yapısal dönüşümlerinin de sürüp gitmesidir. Endüstrileşmeden, endüstri-sonrası topluma, ülke çapındaki ekonomilerden bölgesel güçlere geçiş gibi büyük çaplı değişmelerle birlikte gerek dünya ölçeğinde, gerek ülkeler bazında dönüşüm sürekli devam etmektedir.

1.1. EKONOMİ POLİTİKALARINDA DEĞİŞİM

Uygulanan ekonomi politikalarında ilk büyük değişim, aslında 1929 ekonomik bunalımı ile başlamış olsa da, 1945 sonrası kapsamlı bir uygulamaya dönüşen Keynesyen politikalarla olmuştur. Buradaki temel kriterin ekonominin işleyişine

devlet müdahalesi ile ilgili olduğu da bilinmektedir. 1945 sonrasında uzun süre, uygulanan bu politikalarla hem ekonomik hem de sosyal gelişmelerin birarada yürütülmesi sağlanmış, bunun sonucunda önemli bir toplumsal uzlaşmaya ulaşılmıştır. Öte yandan 70'lerin ortalarına gelindiğinde, tüm başarısına karşın sistemin yeniden bir bunalıma girmesi önlenememiştir. Bu yeni bunalım da, Keynesyen politikaların yeniden gözden geçirilmesi ve liberal politikalara dönüş sonucunu vermiştir. 90'lı yılları yaşadığımız günümüzde ise, bu politikalarla da sistemin sorunlardan kurtulamadığı ve yeni arayışlara girildiği görülmektedir.

1.1.1. KEYNESYEN DÖNEM

Geçmişe, İkinci Dünya Savaşı sonrasına dönersek, birkaç bulgu dikkati çekmektedir. Birincisi, bu dönemde ABD'nin egemen ekonomi olma özelliğinin belirginleşmesidir. Batı Avrupa'nın yeniden imar edilmesi için ABD sermayesine ihtiyaç duyulması da, bunun açık bir göstergesidir. Bir anlamda ABD, 1929 krizinde olduğu gibi, İkinci Dünya Savaşı sonrası dünya ekonomisindeki toparlanma ve genişlemede de önder ülke rolünü üstlenmiştir.

ABD'nin lider ekonomi olmasını sağlayan konulardan biri uluslararası yatırımlardır. Öyle ki, 1967 yılı uluslararası yatırımların toplamı 108.2 milyar dolardır ve bunun 59.5 milyar doları, yani %55'i ABD tarafından gerçekleştirilmiştir. 1971 yılında uluslararası yatırımların toplamı 165 milyar dolardır ve bunun 86 milyar doları, yani %52'si ABD tarafından yapılmıştır (Erdost, 1982;.138). Uluslararası yatırımların yanında sağlanan teknoloji satışı gelirlerinde de ABD'nin liderliği söz konusudur. 1965-1969 yıllarında teknoloji satışından sağlanan gelirlerin toplamı 2.2 milyar dolardır ve bunun yaklaşık 1.9 milyar doları, yani %86.5'i ABD tarafından elde edilmiştir(Erdost, 1982;.138).

Teknoloji satışının bu boyutlara varabilmesi, hiç kuşkusuz yeni teknoloji üretmekten kaynaklanmaktadır. Bir anlamda ABD, diğer ülkelere oranla çok daha yüksek teknoloji üretme kapasitesine sahiptir. Yukarıdaki veriler bunun göstergesidir. O halde, bu dönemde ABD liderliğinin ardında yatan en önemli olgunun teknoloji üretme yeteneği olduğunu söylemek mümkündür.

İkinci önemli bulgu, bu döneme damgasını vuran ekonomi politikalarıdır. 1929 Bunalımıyla Devletin ekonomiyi yönlendirmesi gereği ortaya çıkmış ve ABD'de New Deal uygulamaları gündeme gelmiştir. 1945 sonrası ise Avrupa'da Keynes'in önerdiği politikalar daha da önem kazanmış ve bu politikalar sonunda devlete yeni görevler yüklenmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki savaş tahribatının giderilmesi de, yoğun olarak devletin yönlendirici bir rol oynamasını gerektirmiştir. Nitekim Marshall Planı'yla başlayan bu uygulamalar 1950'li ve 60'lı yıllarda da sürmüştür.

Keynes ne önermektedir? Keynes temelde, klasik ekonomik görüşteki tam

istihdam varsayımını reddetmektedir. Klasik görüşteki "tam istihdam" varsayımı, "her arz kendi talebini yaratır" şeklinde özetlenen "mahreçler yasası" gereği, ekonomilerin her zaman tam istihdamda dengeye geleceğini savunmaktaydı. Ekonomide eksik istihdam durumu ortaya çıksa bile bu, geçici olacak ve ekonomi kendi akışı içinde müdahaleler olmadan tam istihdama çıkacaktır. Oysa 1929 Bunalımı bunun böyle olmadığını göstermiştir. Bunalımdan çıkış, ancak devletin müdahalesiyle sağlanabilmiştir. İşte Keynes'in getirdiği yenilik, efektif talep yetersizliği olması durumunda ekonomilerin eksik istihdamda da dengeye gelebileceğini teorik olarak açıklamasıdır.

Keynes'e göre, eğer ekonomi efektif talep yetersizliği nedeniyle eksik istihdamda dengeye geliyorsa, yapılacak şey oldukça basittir: Devlet, maliye politikası araçlarını kullanarak talep yaratacak, böylece müteşebbislerin olumsuz beklentileri kırılacak ve yeni yatırımlar gerçekleştirilecektir. Yeni yatırımlar, ekonominin tam istihdama ulaşmasını sağlayacaktır. Bu durumda işsizlik gibi bir sorunla da başa çıkmak pek fazla zor olmayacaktır. İşte bu görüşler, 1950 ve 60'lı yıllar boyunca geçerli oldu ve devlet ekonomiye karışarak sorunları giderebildi.

Nitekim söz konusu dönemde devletin ekonomideki payında önemli artışlar sağlandı. Aşağıdaki Tablo 1, 1953-1973 döneminde bazı ülkelerde devletin GSYİH içindeki payını göstermektedir.

TABLO 1: DEVLET HARCAMALARININ GSYİH İÇİNDEKİ PAYI (%)

<u>ÜLKELER</u>	<u>1953</u>	<u>1958</u>	<u>1963</u>	<u>1968</u>	<u>1973</u>
ABD	27.5	29.1	29.2	32.0	32.7
İngiltere	35.6	32.3	34.3	38.8	40.4
Japonya	15.7	15.0	13.9	14.4	15.7
Fransa	32.9	32.2	35.6	38.1	37.2
Almanya	30.9	32.8	34.5	36.6	38.4
İtalya	25.9	28.8	30.4	34.6	40.2

Kaynak: Bob Rowthorn, Kapitalizm Çelişki ve Enflasyon.

NOT: GSYİH piyasa fiyatlarıyladır. Devlet harcamaları tüm cari harcamalar (mallar ve hizmetler, transferler, sübvansiyonlar, borç faizleri vb.) ile devletin gayrisafi sabit sermaye yatırımlarını içeriyor. Kamu işletmelerinin harcamalarını içermiyor. Japonya'ya ilişkin veriler, gayrisafi sabit sermaye yatırımlarını içermiyor.

Tablo 1'de görüleceği gibi gelişmiş ekonomilerde devlet harcamalarının GSYİH içindeki payı 1953-1973 döneminde önemli ölçüde artmıştır. Bu artışın

önemli bir bölümü de refah harcamalarına gitmektedir. Devlet harcamalarının sivil kısmındaki artışın, yani refah politikalarının nedenleri halkın daha iyi toplumsal hizmet için baskısı ve kapitalist gelişmeyi desteklemek için büyüyen ekonomik altyapı ihtiyacının karşılanmasıdır.

Marshall Planı çerçevesinde Batı Avrupa yeniden inşa edilirken, ekonomik faaliyetler canlanmış ve önemli üretim artışları sağlanmıştır. Bu canlanma sürecince istihdam hacminin arttığı ve işsizlik sorununun neredeyse tamamen ortadan kalktığı görülmektedir. Dönemin tanıklarından Amerikalı ekonomist Galbraith, bu konuda şunları yazmaktadır: "Avrupa'da ve ABD'de İkinci Dünya Savaşı izleyen yıllar, kapitalizmin gerçekten işlerliğini gösterdiği bir dönem olarak uzunca bir süre anımsanacaktır. Endüstrileşmiş ülkelerin tümünde üretim arttı. İşsizlik her ülkede düşük düzeydeydi. Fiyatlar neredeyse sabit kalmıştı." (Galbraith, 1980; 221). Bu döneme ilişkin olumlu gelişmeler, büyüme hızlarının yüksekliği ile de kendini göstermektedir.

TABLO 2: GSYİH'İN YILLIK BÜYÜME HIZLARI (1900-1973)

<u>ÜLKE GRUPLARI</u>	<u>1900-13</u>	<u>1913-50</u>	<u>1950-73</u>
OECD Ortalaması	2.9	2.0	4.9
Yeni Gelişen			
Ülkeler Ortalaması	2.6	2.1	5.3

KAYNAK: Ahmet Haşim KÖSE, Büyüme ve Verimlilik, 1992, s.12.

Tablo 1'den görüldüğü gibi gerek OECD ülkeleri, gerekse Yeni Gelişen Ülkeler ortalaması GSYİH (Gayri Safi Yurt içi Hasıla) artış hızları, İkinci Dünya Savaşı sonrasında genişleme dönemi olarak kabul edilen 1950-73 döneminde, daha önceki dönemlerden oldukça yüksektir. Bu dönemin gerek gelişmiş ülkelerde, gerekse gelişmekte olan ülkelerde yüksek büyüme hızlarına ulaşılan bir dönem olduğu açıktır.

1.1.2. DEĞİŞEN KOŞULLAR VE DEĞİŞEN POLİTİKALAR

İkinci Dünya Savaşından sonra başlayan ve yaklaşık 25 yıl süren toparlanma ve genişleme döneminde, yukarıda belirtildiği gibi, ekonomiler yüksek büyüme hızına ulaşmış, dış ticaret hacmi büyümüştür. Gerek gelişmiş, gerekse gelişmekte

olan ülkelerde yaşanan bu olumlu gidiş, 1970'li yıllara gelinceye kadar sorunsuz bir şekilde sürdürülebilmiştir. Ancak 1970'li yıllar, büyümenin durduğu, başta petrol şoku ve stagflasyon olmak üzere ekonomileri derinden etkileyen bazı sorunların ortaya çıktığı bir dönem olmuştur.

70'li yıllarda yaşanan bu olumsuz gelişmelerin, Keynesyen politikalarla engellenememesi ise ülkeleri yeni arayışlara sokmuştur. Bu arayışlar sonucu endüstrileşmiş ülkelerin hemen hepsinde ekonomide yeniden liberalizme dönülmüş ve liberal partiler işbaşına getirilmiştir. Bu değişimin, belirli ölçülerde, 60'lı yıllarda işçi sınıfı açısından yeni kazanımlar sağlayan refah devleti politikalarından da vazgeçilmesi anlamına geldiği de bilinmektedir.

Söz konusu dönüşümün 70'li yıllarda bitmediği, farklı boyutlarda olsa da 1980'li yıllarda da sürdüğünü görmekteyiz. Çünkü, 1970'lerde ve 1980'lerde işbaşına gelen liberal partiler ve uygulanan liberal politikalar sorunların tamamen bitmesini sağlayamamış, hatta yeni bazı sorunlara da neden olmuştur. Gerçekten 80'li yıllarda teknolojiye, işletme yapısında, ekonomik ve toplumsal yapıda büyük dönüşümler yaşanırken, bu dönüşümlerin getirdiği sorunlara çözümler üretilmesi de pek mümkün olmamıştır.

1950 ve özellikle 1960'lı yıllarda sürdürülen "krizsiz büyüme büyü"nin 1970'lerde bozulmasının göstergeleri olarak şunları sayabiliriz: Uluslararası para sisteminde sorunlar ortaya çıkmış, büyüme duraklamış, verimlilik artışlarının getirdiği yüksek ücretler ve artan talep ve petrol gibi temel bir endüstri girdisindeki yüksek fiyat artışları nedeniyle enflasyon yaygınlaşmış, bunlara bağlı olarak maliyetlerdeki artışlar sonucu yaygınlaşan bir işsizlik ortaya çıkmıştır. Bu döneme ilişkin endüstriyel üretimin yıllık değişim oranları aşağıdaki Tablo 3'de görül-

TABLO 3: ENDÜSTRİYEL ÜRETİMİN YILLIK DEĞİŞİM ORANLARI (%)

<u>ÜLKELER</u>	<u>1973</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>	<u>1976</u>
ABD	9.2	-0.8	-8.8	10.1
F.Almanya	6.6	-1.1	-6.2	7.0
Belçika	5.5	3.7	-10.0	10.5
Fransa	7.1	2.5	-8.9	9.8
Hollanda	6.3	3.4	-4.9	6.8
İngiltere	8.8	-2.6	-4.9	6.8
İsveç	6.7	5.4	-2.6	-0.9
İtalya	9.6	3.9	-8.8	4.5
Japonya	15.4	-3.1	-10.6	11.5
Kanada	8.0	2.9	-4.7	3.3

Kaynak: Enver Özcan, Ekonomik Bunalımlar; 1981, Ankara, s. 135.

mekte ve üretimdeki düşüşün 1975 sonrası nasıl yaygınlaştığı ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3'de görüldüğü gibi, 1973 yılında endüstrileşmiş ülkelerdeki endüstriyel üretim artış hızları oldukça yüksek olmasına karşın, 1974 yılında önemli ölçüde düşmüş ve hatta bazı ülkelerde endüstriyel üretim gerilemiştir. 1975 yılında ise endüstriyel üretimdeki gerileme bütün ülkelerde yaşanmıştır. Endüstriyel üretimdeki düşüş, doğal olarak GSMH'nın büyümesini de olumsuz etkilemiştir. Çünkü söz konusu ülkelerde GSMH artışı büyük ölçüde endüstriyel üretime bağlıdır.

Örneğin Japonya'da 1968-1973 döneminde %9.5 olan büyüme hızı, 1974-1976 döneminde ortalama %2.1 düzeyine gerilemiş, aynı dönemlerde ABD'de %3.6'dan %0.7'ye, F.Almanya'da %5.1'den %0.2'ye düşmüştür. 1974-1976 döneminde İngiltere'de büyüme hızı negatif olmuş, diğer bütün ülkelerde büyüme hızı bir önceki dönemin üçte birine gerilemiştir. 1968-1973 dönemi yıllık GSMH artışının gelişmiş ülkeler ortalaması % 5 civarında (Japonya'da 9.5) iken, 1974-1976 yıllarının ortalaması, % 1-2 civarına inmiştir. (Özcan, 1981; 136).

1965 yılından sonra gittikçe belirli ve istikrarlı biçimde enflasyonist baskılar artmış, belli başlı ülkelerde fiyatlar bir yıldan ötekine %10 ile %20 arasında artarak seyrederek hale gelmiştir. Ayrıca enflasyonist gidişle birlikte, işsizliğin hızla yükselmesi ve hemen hemen her ülkede büyük bir tehlike haline gelmesi de bu dönemin olumsuz özellikleri arasındadır. ABD'de ise işsizlik daha hızlı artarak %8.5 oranına, işsiz sayısı ise 9 milyona ulaşmıştır. 1977 yılında toplam işsizlik oranı, ABD'de %8'in altına düşmüşse de, gençler arasında işsiz oranının %25 civarında olduğu, siyah gençler arasında ise daha da fazla olduğu belirtilmektedir (Serin, 1987; 130).

Geçen on yıl içinde, Keynesyen ekonomistlerin tavsiyelerine göre alınan tedbirlere rağmen, işsizliği makul seviyelere indirmek, yatırımları canlandırmak,

**TABLO 4: ENDÜSTRİLEŞMİŞ ÜLKELERDE İŞSİZLİK ORANI
(1972-1977)**

<u>ÜLKELER</u>	<u>1972</u>	<u>1973</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>	<u>1976</u>	<u>1977</u>
ABD	5.6	4.9	5.6	8.3	7.5	7.5
F.Almanya	1.1	1.1	2.6	4.1	4.1	4.6
Belçika	1.9	1.9	2.8	4.2	5.4	7.5
Fransa	2.2	1.9	2.4	4.1	4.4	4.5
Hollanda	1.5	1.5	3.0	4.3	4.7	4.7
İngiltere	3.7	2.7	2.7	3.4	5.1	5.8
İtalya	3.7	3.5	2.9	3.3	3.7	7.0
Japonya	1.4	1.1	1.4	1.9	2.0	2.0

Kaynak: Enver Özcan, Ekonomik Bunalımlar, 1981, Ankara, s. 142.

üretim dalgalanmalarını gidermek mümkün olmamıştır. Enflasyon da şiddetlenerek devam etmiştir. Alınan her yeni tedbir, durumu biraz daha ağırlaştırmaktan başka bir işe yaramamıştır (Serin, 1987;131). Yukarıda değinildiği gibi, bir çok ülkede milli gelir artışları duraklamış, zaman zaman gerileyerek eski yıllardan daha az üretim yapılır olmuştur. Daha az üretimin, daha az istihdam ve dolayısıyla daha fazla işsizlik demek olduğu da açıktır. Aşağıdaki Tablo 4'de bu ülkelere ilişkin işsizlik oranları verilmiştir.

1973 yılında işsizlik oranları, 1972 yılına oranla daha düşük gerçekleşmesine karşılık, daha sonraki yıllarda giderek artmış ve %5-8 civarına yükselmiştir. İşsizlik oranının en az yükseldiği ülke Japonya olmuş, bu ülkede işsizlik %2 dolayında kalmıştır. Ancak bu ülkede de 1977 yılındaki işsizlik oranının, 1973 yılının iki katı olması, işsizliğin endüstrileşmiş ülkelerin hepsinde artan bir sorun olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, işsizlik oranlarının en yükseğe ulaştığı yılların ülkelere göre farklılık göstermesi, endüstrileşmiş ülkelerin durgunluktan farklı boyutlarda etkilendiği şeklinde yorumlanabilir. Bu oranların ötesinde, OECD ülkelerinde toplam işsiz sayısı, resmi verilere göre 1976 yılında 15 milyon, 1977 yılında 17 milyon olmuş, yani %13 oranında artış gerçekleşmiştir (Özcan, 1981; 144).

İşsizliğin enflasyonla birlikte gelmesi, daha önce hiç karşılaşılmamış olan, üstelik beklenmeyen bir olaydır. Stagflasyon denilen bu olgunun en büyük özelliği, gelişmiş kapitalist ekonomileri böyle bir işsizlik-enflasyon kışkacına almış olmasıdır (Özcan, 1981; 131). Bu dönemde egemen ekonomi politikası anlayışı olan Keynesyen ekonomi politikası içinde bu durum öngörülmediğinden, bu duruma çözüm bulunması da mümkün olmamıştır. Nitekim bu sorunların ortaya çıkmasının, Keynesyen ekonominin yeniden sorgulanmasına ve yeni arayışlara neden olduğunu biliyoruz.

Keynesyen yaklaşım sorunlara çözüm bulamayınca, yeni ekonomik düşünceler geliştirilmeye veya varolanlar gözden geçirilmeye başlanmıştır. Bu amaçla ekonomik düşünceler alanında yoğun tartışmalar yaşanmış ve yeni yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşımlar, Keynesyen teorinin yetersizliğini aşma amacındadır. Bu yaklaşımların ortak özelliği, Klasik ekonomik düşünceye dönüşü savunmalarıdır. Ancak bu yaklaşımların herbiri Klasik ekonomik düşüncenin bazı yönlerini yeniden yorumlayıp geliştirmişlerdir. Bir anlamda Klasik ekonomik düşüncenin çağdaş yorumlarıdır. Bu yaklaşımların bir başka ortak özelliği de, Keynesyen ekonominin talep yönlü yaklaşımını terkederek, ekonominin arz cephesini öne çıkarmalarıdır.

Bu yeni yaklaşımlar, değişik ülkelerde uygulama alanına aktarılmış ve bazı olumlu sonuçlar da elde edilmiştir. Ancak elde edilen olumlu sonuçlar, günümüz ekonomilerindeki sorunların çözümünde bu yaklaşımların yeterli olamayacağını düşündürecek kadar sınırlıdır. 1990'larda gelişmiş ve gelişmekte olan

ekonomilerde, zaman zaman, genişleme dönemleri yaşanmışsa da, 1960'ların sonlarında girilen sıkıntılı dönemin tamamıyla aşılamamış olduğu da açıktır.

Söz konusu yaklaşımları uygulama alanına yoğun olarak aktaran ülkelerin başında ABD ve İngiltere gelmektedir. Bu nedenle, bu ülkelerdeki uygulamalar teorik yaklaşımların ötesinde, uygulayıcıların adlarıyla anılmışlardır: ABD'de Reganomics, İngiltere'de Thatcherizm. Bu uygulamaların temelde ortak özelliği, ikisinde de arz yanlı ve liberal politikalar uygulanmasıdır.

İngiltere'de uygulanan arz yanlı stratejiyle üç temel yol benimsenmiştir (Yay, 1993; 24-26): Devletin rolünü azaltmak için kamu harcamalarını kısmak ve bir vergi reformu yapmak; bir sendikalar reformu gerçekleştirmek; deregülasyon ile özelleştirmeyi sağlamak. Vergi reformunun temel düşüncesi ise, "yüksek vergi oranları çalışma gayretini kırdığı için vergi oranlarının indirilmesiyle özel yatırımlara fırsat tanımak" şeklindedir.

Sendika reformu çerçevesinde ise, sendikaların gücünün azaltılması hedeflenmiştir. Çünkü, Muhafazakar Hükümet, yüksek ücretlerin yarattığı maliyet artışlarının sendikaların gücünden kaynaklandığına inanmaktadır. Yüksek ücretlerin, hem enflasyona hem de işsizliğin artmasına yol açtığı düşünülmekte ve bu düşüncelerle 1980 yılından başlayarak bir çok yeni düzenlemeyle sendikaların etkinliğini sınırlamaya çalışan yasalar çıkarılmaya yönelinmektedir.

Keynesyen ekonomik düşünceye tepki olarak gelişen, arz yanlı ekonominin yoğun olarak uygulamaya aktarıldığı bir başka ülke, ABD oldu. ABD'de Başkan Reagan'ın adıyla -Reaganomics- anılan bu yaklaşımın temeli, daha önce belirtildiği gibi, vergi oranlarındaki azalmaya bağlıdır. Bu temel ilkeye uygun olarak, ABD'de 3 yıl içinde her yıl %10 olmak üzere toplam %30 vergi indirimi gerçekleştirilmiştir. 500 milyon \$ tutarındaki bu vergi indirimi, ekonominin arz cephesini desteklemek amacıyla (Wilson, 1985).

1980'li yıllarda ABD ve İngiltere'deki liberal uygulamalara karşılık, Fransa'nın izlediği çizgi farklı olmuştur. 1981 yılında Devlet Başkanlığına seçilen Mitterand, kamulaştırma, gelir vergisi arttırımı, asgari ücreti yükseltme, işsizliği azaltma sözü vermiştir. Mitterand'ın politikalarında ekonomiyi canlandırma için gelir dağılımının değiştirilmesi, aile yatırımları, ücret artışı gibi konulara güvenilmekteydi (Wilson, 1985). Buna göre Mitterand, Reagan ve Thatcher gibi arz yanlı yaklaşımlar yerine arz ve talebi birlikte düşünen yaklaşımları tercih etmiştir.

Ancak, uygulanan bu farklı politikalar hiçbir ülkede istenilen sonucu vermemiştir. 90'lı yıllarda tüm gelişmiş ülkelerde en başta işsizlik olmak üzere, düşük büyüme gibi sorunların önemini hala koruduğu bilinmektedir.

1.2. 1980'LI YILLARIN YAPISAL DÖNÜŞÜMÜ

Günümüz dünya ekonomisinin içinde bulunduğu gelişme çizgisine dikkat edildiğinde, 1980'li yıllarda yaşanan bazı dönüşümlerin yoğun etkileri görülmektedir. 1970'li yılların getirdiği sorunlara çözüm bulabilmek amacıyla uygulanan liberal politikalar, sosyalist ekonomilerin iflas etmesi, bölgesel bazlı yoğun rekabetin yaşanması, bu rekabetin bir ürünü olarak yeni korumacılık eğilimlerinin güçlenmesi sözünü ettiğimiz dönüşümün kilometre taşlarıdır.

Günümüz dünya ekonomisine şöyle bir bakıldığında hemen dikkati çeken yapısal özellikler şöyle sıralanabilir:

-Dünya ekonomisinde söz sahibi olmak isteyen ve kapalı bir ekonomik yapıya sahip olmayan bütün ülkeler, belirli bir (veya birden fazla) ekonomik bütünleşme hareketinin içinde yer almaktadır. Henüz yer almayanlar ise en kısa zamanda bir entegrasyona dahil olmak için hazırlık çalışmalarını yürütmektedir.

-Uluslararası ekonomik ilişkilerde, bir bütünleşme hareketi ile birlikte, bir tutum belirlemek giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

-Ekonomiler dışa açılma yönünde mesafe aldıkça, ülkenin dış rekabet gücü giderek daha fazla öne çıkmaktadır.

-Ülkelerin gerek ekonomik ve gerekse politik konularda birbirlerine bağımlılıkları artmaktadır. Karşılıklı bağımlılık denilen bu olgu nedeniyle, hemen hemen hiçbir ülke, diğer ülkelerin nasıl etkileneceğini hesaba katmadan hareket edememektedir.

-Yirminci yüzyılın son çeyreğine kadar geçerli olan "egemen ekonomi" olgusu, giderek "egemen ekonomiler grubu" biçimine dönüşmektedir.

-Gelişmiş endüstri ülkeleri endüstri toplumundan, endüstri ötesi topluma geçiş sürecinde ilerledikçe, geleneksel endüstri üretimi merkez ekonomilerden çevre ekonomilere yayılmaktadır.

Yukarıda sayılan gelişmelere kuşkusuz birçokları daha eklenebilir. Burada yer alanlar, konumuz açısından önem taşıdığını düşündüğümüz gelişmelerdir. Bu gelişmelerin ışığında, dünya ekonomisinin doksanlı yıllardaki görünümü açısından önemli iki konu, ekonomik bütünleşme ve artan rekabet ile teknolojik gelişme olarak görünmektedir.

1.2.1. EKONOMİK BÜTÜNLEŞME VE EKONOMİK GÜÇLER

Ekonomik bütünleşme açısından üç süper güçten söz edilebilir: ABD, AT ve Japonya. Elbette AT içinde yer alan ülkelerin ekonomik büyüklükleri ve performansları birbirinden farklıdır. Ancak bu ülkelerin 1993 yılı başından itibaren "Tek Pazar"ı başlatmış olmaları ve "ekonomik ve parasal birlik" olma yanında "sosyal ve politik birlik" olma iradelerini ifade etmeleri, bu ülkelerin aynı potada değerlendirilebileceğini göstermektedir. Burada yeni endüstrileşen ülkelerin de

dünya rekabetinde belirli bir rol oynamaya başladığını ve özellikle ucuz işçilik maliyeti nedeniyle gelişmiş Batı ekonomilerini sıkıştırdıklarını belirtmek gerekir. Bunlardan özellikle Uzakdoğu ülkeleri kendi aralarında ekonomik bir blok oluşturmaya da çalışmaktadırlar.

Aşağıda bu üç ekonomik süper güç ve yeni endüstrileşen Güneydoğu Asya ülkeleri ile ilgili tablolar sunulmaktadır. Bu tablolar aracılığıyla ülkelerin ekonomik performansları izlenebilir.

1.2.1.1. AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ

ABD'nin, İkinci Dünya Savaşı sonrasında gösterdiği performans, 1960'lı yılların sonundan itibaren düşmüştür. Daha doğru bir ifadeyle, Japonya başta olmak üzere Uzakdoğu ülkelerinin dış ticaret rekabeti, Avrupa'nın yeni teknoloji kullanan sektörlerdeki gelişimi sonucunda, ABD'nin gelişme hızı düşük kalmıştır. Bir anlamda ABD ekonomisi gerilemekten çok, Avrupa ve Uzakdoğu kadar hızlı gelişemediği için görece olarak geride kalmıştır, diyebiliriz.

ABD'nin son yıllardaki ekonomik gelişmesi aşağıdaki Tablo 5'den görülmektedir. Tablo'dan görüldüğü gibi ABD önemli ölçüde dış ticaret açığı vermektedir. Bu dış ticaret açığının altında yatan en önemli etken, ABD'nin ulusal parasıyla ithalat yapabilme olanağına sahip olması ve toplumdaki yüksek tüketim eğilimi olarak ifade edilebilir.

Bunun sonucu olarak ABD ihracatının artış hızı, birçok yılda ithalat artış hızının gerisinde kalmıştır. Dünya dış ticareti açısından da önemli etkileri olan bu durumun değiştirilmesi amacıyla çabalara girişilmiş ve 1987 yılından itibaren ithalat artışı frenlenerek, ihracat artırılmaya çalışılmıştır. Bu gelişmenin dış ticaret açığı üzerindeki etkisi de, bu yıldan itibaren hissedilmeye başlanmıştır. Nitekim 1987 yılında 160 milyar \$ olan dış ticaret açığı, 1991 yılında 73 milyar \$ düzeyine çekilebilmiştir. İthalat artış hızının düşürülmesiyle sağlanan bu gelişmeye rağmen ABD ekonomisinin dünya ticaret hacmindeki payında önemli bir daralma yaşanmamış ve üstelik dış ticaret hacmi/GSMH oranı artmıştır.

1.2.1.2. AVRUPA TOPLULUĞU (AT)

Avrupa Topluluğu ülkelerinin seçilmiş makro ekonomik göstergeleri aşağıdaki Tablo 6'da verilmiştir. Tablo'daki veriler incelendiğinde ilk dikkat çeken olgu, işsizlik oranındaki yükseklik ve özellikle 1984-1987 döneminde GSYİH'deki düşük büyüme hızıdır. 1987 yılı sonrasında ise, GSYİH ve buna bağlı olarak Kişi Başına Düşen Gelir(KBDG)'in büyüme hızlarının yükseldiğini görmekteyiz. Büyüme hızındaki bu yükseliş yıllarında, işsizlik oranı da düşüş eğilimine girmiştir.

TABLO 5: ABD'NİN SEÇİLMİŞ MAKRO EKONOMİK GÖSTERGELERİ

	<u>1970</u>	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>	<u>1987</u>	<u>1988</u>	<u>1989</u>	<u>1990</u>	<u>1991</u>
GSMH (Cari-Milyar \$)	1016	3772	4015	4232	4516	4874	5200	5525	5686
GSYİH Büyüme Hızı (%)	0.0	6.2	3.2	2.9	3.1	3.9	2.5	1.0	-0.7
FBDG Reel Büyüme (%)	-1.1	5.1	2.2	1.9	2.1	2.9	1.5	0.5	-1.8
İhracat Artış Hızı	16.6	9.0	-1.8	3.4	12.1	28.0	12.8	7.5	7.0
İthalat Artış Hızı	11.3	23.6	1.7	9.0	11.2	9.2	6.7	4.2	-1.6
Dış Ticaret Dengesi									
(Milyar \$)	2.6	-112.5	-122.2	-145.1	-159.5	-127.0	-115.9	-108.0	-73.4
İhracat/GSMH (%)	4.2	5.8	5.4	5.3	5.5	6.6	7.0	7.0	7.3
Dış Ticaret Hacmi/GSMH (%)	8.1	14.6	13.8	14.0	14.6	15.8	16.1	16.0	15.9
Dünya Ticaretinde Payı (%)	13.0	15.0	15.0	14.5	13.8	14.0	14.2	13.1	12.9
İşsizlik Oranı (%)	5.0	7.5	7.2	7.0	6.2	5.5	5.3	5.5	6.7

KAYNAK: TC. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, Uluslararası Ekonomik Göstergeler, Kasım 1992, çeşitli tablolardan düzenlenmiştir.

TABLO 6: AT'NUN SEÇİLMİŞ MAKRO EKONOMİK GÖSTERGELERİ

	<u>1970</u>	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>	<u>1987</u>	<u>1988</u>	<u>1989</u>	<u>1990</u>
GSMH (Milyar \$)	688.0	2448.7	2534.4	3483.8	4313.8	4778.8	4852.6	5970.7
GSYİH Büyüme Hızı (%)	4.8	2.4	2.4	2.6	2.7	3.9	3.5	2.8
KB DG Reel Büyüme (%)	...	2.5	2.2	2.4	2.4	3.5	3.0	2.3
İhracat Artış Hızı	19.7	2.3	5.5	23.0	21.0	11.6	6.3	20.9
İthalat Artış Hızı	17.3	1.0	5.2	18.0	23.6	13.2	7.8	21.3
Dış Ticaret Dengesi (Milyar \$)	0.6	5.4	7.4	39.4	28.7	17.3	3.3	0.3
İhracat/GSMH (%)	16.5	23.9	24.4	21.8	21.3	21.4	22.4	...
Dış Ticaret Hacmi/GSMH (%)	32.8	47.5	48.4	42.4	41.9	42.5	44.8	...
Dünya Ticaretinde Payı (%)	37.9	31.6	33.2	36.3	37.8	37.2	36.8	39.0
İşsizlik Oranı (%)	2.4	10.8	10.9	10.9	10.6	9.9	9.0	8.4

KAYNAK: TC. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, Ulusal İktisadi Göstergeler, Kasım 1992, çeşitli tablolardan düzenlenmiştir.

Dış ticaretin gelişimine baktığımızda, ihracat artış hızının 1986 yılına kadar ithalat artış hızından yüksek olduğu, bu yıldan sonra ithalat artış hızının daha yüksek gerçekleştiği görülmektedir. Buna bağlı olarak, dış ticaret fazlalığı da azalma eğilimi göstermiştir. Bunun yanısıra, AT ülkeleri toplamının dünya dış ticaretindeki payı oldukça yüksektir ve dünya ticaretinin üçte birinden fazlası AT ülkeleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu oran 1990 yılında %39'a kadar yükselmiştir.

1.2.1.3. JAPONYA

18. yüzyılın ikinci yarısında İngiltere'de başlayan endüstri devrimine çok sonradan katılan Japonya, İkinci Dünya Savaşından çok büyük kayıplarla çıkmıştı. Savaş'ta iki kez atom bombasının kullanılması, Japonya için önemli bir insan kaybı yaratmıştı. Ancak Japon insanının iyi örgütlenme becerisi sayesinde Japonya'nın bu yıkımdan oldukça kısa sürede kurtulduğunu ve 1960'lardan sonra Dünya ekonomisinde belirli bir güce ulaştığını görmekteyiz.

İşgücü verimliliğinin yüksekliği, tasarrufların ve yatırımların tüketimden öncelikli olması, bunlar kadar önemli olarak teknolojik araştırmaya verilen önem sonucunda Japon endüstrisi, dünyanın en dinamik endüstrilerinden olmuştur. Bu dinamik gelişmenin ürünü olarak, giderek daha fazla dışa açılan Japon ekonomisi, son 35-40 yıldır diğer gelişmiş endüstri ülkelerinden çok daha yüksek büyüme hızlarına ulaşmıştır. Bu büyüme hızının sonucu olarak, bir çok gelişmiş ülkenin çok daha altında bir işsizlikle karşılaşmıştır. Nitekim Tablo 7'de verilen son yıllardaki makro ekonomik göstergeleri, bu durumu açıkça sergilemektedir.

Tablo'daki verileri incelediğimizde, Japonya'nın dünya ticaretindeki payının %7-8 civarında seyrettiğini, dış ticaret dengesinin sürekli fazla verdiğini, büyüme hızının, 1986 yılı hariç, %5'ler dolayında olduğunu görmekteyiz. Son yıllardaki büyüme hızının, 1970 yılının oldukça gerisinde olmakla birlikte, ABD ve AT ile karşılaştırıldığında daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir. Örneğin KBDG'in reel büyüme hızı ABD ve AT'in oldukça üstündedir. Buna göre, Japon ekonomisi diğer gelişmiş ekonomilerde yaşanan durgunluktan daha az etkilenmiş görünmektedir. Yukarıdaki veriler incelendiğinde, Japon ekonomisinde dış ticaretin önemli bir sürükleyici güce sahip olduğu da görülmektedir. Bu da gelişmiş Batı ekonomileri için Japonya'dan kaynaklanan ciddi bir dış rekabet yaratmaktadır.

1.2.1.4. GÜNEYDOĞU ASYA ÜLKELERİ

İkinci Dünya Savaşı sonrasında Batı ülkelerinde hızlı bir ekonomik gelişme yaşanırken, dünya dış ticaret hacminde de önemli artışlar meydana gelmiştir. Yeni endüstrileşen ülkelerin (YEÜ) bir bölümü, bu genişleme döneminden

TABLO 7: JAPONYA'NIN SEÇİLMİŞ MAKRO EKONOMİK GÖSTERGELERİ

	<u>1970</u>	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>	<u>1987</u>	<u>1988</u>	<u>1989</u>	<u>1990</u>	<u>1991</u>
GSMH (Cari-Milyar \$)	203	1267	1341	1993	2421	2915	2886	2961	3386
GSYİH Büyüme Hızı (%)	9.5	6.0	5.1	2.7	4.3	6.3	4.7	5.7	4.3
KBDG Reel Büyüme (%)	8.3	8.8	4.4	2.1	3.8	5.9	4.2	5.3	3.9
İhracat Artış Hızı	21.0	15.7	3.4	18.1	9.3	15.6	3.8	4.0	9.4
İthalat Artış Hızı	25.2	8.8	-4.8	-4.5	13.7	28.5	16.9	12.5	-6.1
Dış Ticaret Dengesi									
(Milyar \$)	4.0	44.3	56.0	92.8	96.4	95.0	76.9	63.6	103.1
İhracat/GSMH (%)	9.3	13.3	13.0	10.3	9.3	8.9	9.3	9.5	9.1
Dış Ticaret Hacmi/GSMH (%)	16.7	23.1	21.8	16.0	14.6	14.6	16.0	16.8	15.1
Dünya Ticaretinde Payı (%)	5.7	7.9	7.9	7.8	7.4	7.8	7.8	7.4	7.3
İşsizlik Oranı (%)	1.2	2.7	2.6	2.8	2.9	2.5	2.3	2.1	2.1

KAYNAK: TC. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, Uluslararası Ekonomik Göstergeler, Kasım 1992, çeşitli tablolardan düzenlenmiştir.

önemli kazançlar elde etmiştir. Bu genişleme döneminden en az yararlanabilen ülkeler, dönemin başında en az gelişmiş konumda olan, yapısal-tarihsel nedenlerle gelişmelerinde engeller bulunan ülkelerdir. Buna karşılık, 1950'lerin başında belirli bir endüstriyel gelişme düzeyine ulaşmış olanlar arasından, diğerlerinden hızla ayrılan bir ülke takımı ortaya çıkmaya başlamış, ayırım 1960'lı yıllarda keskinleşmiştir.

Dünya ticaretinin hızla geliştiği bu dönemde, endüstriyel ürün ihracatı yoluyla dünya ticaretine katılabilen YEÜ takımı, bir yandan kendi büyüme-endüstrileşme süreçlerini hızlandırırken, öte yandan uluslararası sistemle bütünleşmiş ve Batı ülkelerindeki refahın uzun soluklu olmasından pay almıştır (Kazgan, 1985; 22-23). Bu YEÜ takımı, Güney Kore, Tayland, Hong Kong, Singapur gibi ülkelerden oluşmaktadır.

Bu ülkelerin yeni endüstrileşen ülkeler grubunda sayılmalarının gerekçesi, aşağıdaki Tablo 8'den de net olarak görülmektedir. Tablo'dan görüleceği gibi söz konusu 6 ülke, GSYİH açısından dünyadaki paylarını önemli oranda arttırmışlardır. 1965 yılından 1990 yılına kadar geçen 25 yıllık dönemde ülke GSYİH'sının dünya GSYİH'sına oranını, Güney Kore 7 kat, Singapur 3 kat, Hong Kong 2.5 kat, Tayland 1.7 kat, Endonezya 1.5 kat arttırmayı başarmışlardır.

Bunun yanında Tablo'dan görülen bir diğer özellik, söz konusu ülkelerin dışa açıklıklarıdır. 1990 yılı için Dünya ihracatı içindeki payları, üretim içindeki paylarına göre oldukça yüksek düzeydedir. Dünya ihracatı içindeki payları, GSYİH'daki paylarından Endonezya'da 1.7, Tayland'da 2, Malezya'da 4.8, Güney Kore'de 1.9, Singapur'da 10.3, Hong Kong'da 3.3 kat daha büyüktür. Bu farklılık, bu ülkelerde ihracatın sürükleyici sektör olduğunun ve bu ülkelerin uyguladıkları ihracata yönelik endüstrileşme politikalarının bir göstergesidir.

**TABLO 8: GÜNEYDOĞU ASYA ÜLKELERİNİN
DÜNYA GSYİH VE İHRACATINDAKİ PAYLARI (%)**

	GSYİH		İHRACAT
	1965	1990	1990
ENDONEZYA	0.29	0.48	0.80
TAYLAND	0.21	0.36	0.72
MALEZYA	0.15	0.19	0.92
GÜNEY KORE	0.14	1.06	2.03
SİNGAPUR	0.05	0.16	1.65
HONG KONG	0.11	0.27	0.90
6 ÜLKE TOPLAMI	0.95	2.52	7.02

KAYNAK: *The World Bank, World Development Report 1992, Oxford University Press, 1992, New York, çeşitli tablolardan hesaplanmıştır*

Bu ülkelerin yapmış oldukları mal ticaretine ilişkin olarak Tablo 9'da yer alan veriler, bu ülkelerin dışa açıklığının bir diğer göstergesidir. 1990 yılında dünya mal ticareti toplamı 6543.7 milyar dolar tutarında iken, tabloda yer alan 6 ülkenin toplamı 521.4 milyar dolardır. Buna göre söz konusu 6 ülke, dünya mal ticaretinde %8'lik bir paya sahiptir.

Ayrıca bu ülkelerin ihracat ve ithalat ortalama yıllık büyüme hızlarının, 1990 yılı ihracat ve ithalat miktarları ağırlıklı olarak hesaplandığında, dünya ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Bu dönemde sözkonusu ülkelerin dışa açıklığının giderek arttığı da bir gerçektir.

TABLO 9: GÜNEYDOĞU ASYA ÜLKELERİNDE MAL TİCARETİ

ÜLKELER	ORTALAMA YILLIK BÜYÜME ORANI (%)					
	İHRACAT İTHALAT					
	(MİLYON DOLAR)		İHRACAT	İTHALAT		
	1990	1990	1965-1980	1980-1990	1965-1980	1980-1990
ENDONEZYA	25 553	21 837	9.6	2.8	13.0	1.4
TAYLAND	23 002	33 129	8.6	13.2	4.1	10.2
MALEZYA	29 409	29 251	4.6	10.3	2.2	5.6
GÜNEY KORE	64 837	69 585	27.2	12.8	15.2	10.8
SİNGAPUR	52 627	60 647	4.7	8.6	7.0	6.7
HONG KONG	29 002	82 495	9.1	6.2	8.3	11.0
6 ÜLKE (*)	224 430	296 944	12.7	9.5	8.6	8.7
DÜNYA	3 187 965	3 355 746	6.6	1.3	4.6	4.5

Kaynak: The World Bank, World Development Report 1992, Oxford University Press, 1992, New York.

Çeşitli Tablolardan Düzenlenmiştir.

() : Altı ülke ortalamaları, 1990 yılı ihracat ve ithalat değerleri ağırlık alınarak hesaplanmıştır.*

Dünya ihracat pazarlarına son 20-30 yılda giren bu ülkelerin gösterdikleri gelişme, daha önce bu pazarlara sahip olan ülkeler açısından yoğun rekabet anlamına gelmektedir. Bu ülkelerin dış pazarlardaki paylarının artmasının, rakip durumunda olan ülkelerin payının azalması ve bu arada gelişmiş ülkeler açısından da bir gerileme anlamında geldiği açıktır.

OECD pazarında Güneydoğu Asya ülkelerinin payına baktığımızda, bu genişleme net olarak görülmektedir. 1970 yılında OECD ithalatı içinde yukarıdaki 6 ülkenin payı %2.03 iken, 1990 yılında bu pay %6.12'ye yükselmiştir. Belki bu pay henüz oldukça düşük düzeydedir; ancak paydaki hızlı artış dikkat çekicidir.

1.2.2. GELİŞMİŞ ÜLKE ENDÜSTRİLERİNDE SEKTÖREL DEĞİŞİM VE GERİLEYEN SEKTÖRLER

Birleşmiş Milletler'in tanımlamasına göre, Kuzey Amerika (ABD ve Kanada), Batı Avrupa (Yugoslavya hariç), Avustralya, İsrail, Japonya; Yeni Zelanda ve Güney Afrika gelişmiş ülkeler grubu olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda gelişmiş ülkelerin endüstri sektörlerindeki 1978-1990 dönemine ait üretim ve istihdam değişimi, aşağıda Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo'dan görüleceği gibi gelişmiş ülkeler endüstrisinde en önemli sektörel değişim, bazı sektörlerdeki üretim artışlarının diğer sektörlerden çok yüksek olması ve yine aynı sektörlerde bu üretim artışlarının genellikle istihdamdaki azalmayla birlikte gerçekleşmesidir. Toplam endüstri sektörünün üretim açısından %83.3'ünü oluşturan yapım endüstrisi üretimi, 1978-1990 döneminde %29.9 artarken, istihdam düzeyi %7.9 azalmıştır. Endüstri sektörü içinde üretim ve istihdam açısından önemi fazla olmamakla birlikte, madencilik ve taş ocakçılığındaki gelişme daha da çarpıcıdır. Bu sektörlerde üretimdeki %17.6'lık artış, istihdamın %21.9 oranındaki azalmasıyla birlikte gerçekleşmiştir.

1978-1990 döneminde, gelişmiş ülke grubunda istihdamın azalmadığı az sayıda endüstri sektörü vardır. Bunlar ham petrol ve doğal gaz üretimi, basım ve buna bağlı endüstriler, kimya, lastik ve plastik ürünler endüstrisi ile elektrik, gaz ve su üretimi endüstrileridir. Bunlar dışında kalan sektörlerde istihdam azalışı önemli boyutlara ulaşmıştır. İstihdamdaki bu azalmaların genellikle üretim artışlarına rağmen gerçekleşmesi, sektörlerdeki yapısal değişimin boyutlarını göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

1980 yılı endüstri üretiminin % 34.3'ünü, istihdamın ise %37.6'sını oluşturan metal eşya, makina ve teçhizatı ile ulaşım araçları sektörlerinin üretim ve istihdam açısından gelişimi, endüstri içinde en yoğun teknolojik değişimin bu sektörlerde olduğunu göstermektedir. Bu sektörlerde üretim 1978-1990 döneminde ortalama yıllık %3.2, toplam %46.3 artmaktadır; istihdam ise yıllık ortalama %0.2, toplam % 3.0 oranında azalmaktadır. Bu altsektör grubundaki üretim artışının önemli bir kısmı, bu grubun % 22.7'si oranında ağırlığa sahip olan elektrik makinaları ve aygıtları endüstrisinde gerçekleşmiştir. Bu altsektörde dönem boyunca meydana gelen toplam üretim artışı % 84.4, yıllık ortalama artış % 5.2 oranındadır.

Üretim ve istihdam açısından endüstri sektörü içindeki payı oldukça düşük olan kağıt ve kağıt ürünleri endüstrisindeki üretim ve istihdam değişimi de birbirinden çok farklıdır. Dönem boyunca üretimde meydana gelen artış %40.4 iken istihdamdaki değişim %10.9 oranında azalma şeklindedir.

Üretim artışına karşın istihdamın azalması, metal eşya, makina ve teçhizatı, ulaşım araçları sektörleri ile kağıt ve kağıt ürünleri sektörlerinde yoğun bir teknolojik değişimin gerçekleştiğini göstermektedir.

TABLO 10: GELİŞMİŞ ÜLKE ENDÜSTRİLERİNDE SEKTÖREL DEĞİŞMELER

ISIC KODU FAALİYET DALI	AĞIRLIK (%) ÜRETİM İST.		TOPLAM DEĞİŞME ÜRETİM İST.		ORTALAMA YILLIK DEĞİŞME ÜRETİM İST.	
	(1980)	(1980)	(1978/90)	(1978/89)	(1978/90)	(1978/90)
210 Maden Kömürü	1.9	1.4	6.7	-39.4	0.5	-4.1
220 Hampetrol ve Doğal Gaz	4.7	0.4	12.5	27.6	1.0	2.0
230 Metal Maden Cevheri	1.2	1.0	48.0	-1.0	3.3	-1.0
290 Diğer Madencilik	1.0	0.8	16.7	-23.5	1.3	-2.2
2 MADENCİLİK VE TAŞOCAKÇILIK	8.8	3.5	17.6	-21.9	1.4	-2.0
31 Gıda, İçki ve Tütün	9.1	9.9	21.9	-4.0	1.7	-0.3
321 Tekstil	3.4	6.4	0.0	-27.1	0.0	-2.6
322-324 Giyim Eşyası, Deri ve Ayakkabı	3.1	6.4	-16.7	-20.4	-1.5	-1.9
33 Orman Ür. ve Mob. San.	3.7	5.6	12.6	-14.7	1.0	-1.3
34 Kağıt, Kağıt Ürünleri ve Basım	6.5	7.0	44.7	6.1	3.1	0.5
341 Kağıt ve kağıt Ür. San.	2.9	2.6	40.4	-10.9	2.9	-1.0
35 Kimya, Petrol, Kömür, Kauçuk ve Plastik Ürün San.	11.6	8.9	30.6	3.0	2.2	0.2
353-354 Petrol Rafineri, Petrol ve Kömür Ürün. San.	1.6	1.2	-6.6	-	-0.6	-
355-356 Lastik ve Plastik Ür. San.	2.8	3.5	39.8	19.0	2.8	1.5
36 Metaldışı Maden Ür. San.	3.6	4.1	10.2	-15.7	0.8	-1.4
37 Ana Metal San.	6.9	5.5	1.0	-34.0	0.1	-3.4
38 Metal Eşya, Mak ve Teç., Ulaşım Aracı	34.3	37.6	46.3	-3.0	3.2	-0.2
383 Elkt. Mak. ve Teç. San.	7.8	11.6	84.4	-	5.2	-
384 Taşıt Araçları San.	8.7	11.8	29.7	-	2.2	-
HAFİF YAPIM ENDÜSTRİSİ	27.0	38.0	18.4	-8.8	1.4	-0.8
AĞIR YAPIM ENDÜSTRİSİ	56.3	55.2	34.0	-8.0	2.5	-0.7
3 YAPIM ENDÜSTRİSİ	83.3	93.2	29.9	-7.9	2.2	-0.7
4 ELEKTRİK, GAZ VE SU	7.8	3.3	38.3	8.3	2.7	0.7
2-4 TOPLAM ENDÜSTRİ	100.0	100.0	29.2	-8.9	2.2	-0.8

KAYNAK: UNITED NATIONS, *Industrial Statistics Yearbook 1990.*

NOT : Kuzey Amerika (ABD ve Kanada), Batı Avrupa (Yugoslavya hariç), Avustralya, İsrail, Japonya, Yeni Zelanda ve Güney Afrika'yı kapsar. Doğu Avrupa ve eski SSCB hariçtir.

Gelişmiş ülkeler grubundaki ilginç bir sektörel değişim de bazı sektörlerde üretimin ve istihdamın birlikte azalmasıdır. Bu sektörler giyim eşyası, deri ve ayakkabı, petrol rafinerileri, petrol ve kömür türevleri endüstrileridir. Ayrıca tekstil sektöründe üretim dönem içinde dalgalanmakla birlikte, dönem sonuna gelindiğinde ancak dönem başındaki kadar olmuş, yani dönem sonunda, üretim endeksi başlangıç düzeyine dönmüştür. Bunun yanında metal ana endüstrisi üretimi, 12 yıllık inceleme döneminde toplam olarak yalnızca %1'lik bir artış göstermiş, buna karşılık istihdam %34 oranında azalmıştır. Bu sektörlerdeki söz konusu değişimler, gelişmiş ülkeler tarafından bu sektörlerin terkedilmeye başlandığının bir işareti olarak değerlendirilebilir. Bu sektörlerin ortak özelliklerinden biri, genellikle doğal kaynakların aşırı kullanılmasına yönelik olmaları ve çevre sorunları yaratan üretim süreçlerine sahip olmalarıdır.

Gelişmiş ülkeler grubunda endüstride görülen sektörel değişimlerin genel bir değerlendirmesini özetlemek gerekirse, belirtilmesi gereken iki temel nokta bulunmaktadır: Gelişmiş ülkeler, endüstri ve özellikle yapım endüstrisinde emek tasarruf eden, bir başka deyişle sermaye kullanımlı üretim tekniklerine hızla yönelmektedirler; bunun yanısıra özellikle çevre sorunlarına yol açabilecek türde üretim süreçlerine sahip ve doğal kaynakların yoğun kullanımını gerektiren endüstri sektörlerinden de çekilmektedirler.

Buna bağlı olarak gelişmiş ülkelerde bazı sektörler gerileme içinde iken, yeni teknolojiler kullanan bazı sektörlerin gelişme içinde olduğunu söyleyebiliriz. Gerileyen ve gelişen sektörlerin belirlenmesi, gerek yoğun rekabetin yaşandığı dış ticaret, gerekse ekonomik yapılanmanın geleceğe uygun hale getirilmesi açısından önem taşımaktadır.

OECD ve Dünya Bankasının önerdiği bir sınıflamaya göre ürünler, kaynak yoğun, emek yoğun, sermaye yoğun, teknoloji yoğun ve Ar-Ge yoğun olmak üzere beş kategoriye ayrılmaktadır (Esin, 1992; 31). Bu beş kategoriyi dikkate alarak, gelişmiş ülkeler açısından gerileyen ve gelişen sektörleri, şöyle belirtebiliriz: Gelişmiş ülkelerde kaynak yoğun endüstriler (gıda, içecek, deri ve ağaç ürünleri gibi) ve emek yoğun endüstriler (tekstil, hazır giyim ve makina-malzeme hariç metal eşya gibi) gerilerken, sermaye yoğun endüstriler (lastik-plastik, kimya, cam ve porselen işleri gibi) ve teknoloji yoğun (motor ve tribünler, tarım makina ve teçhizatı, elektrikli makina ve teçhizat gibi) malların üretildiği sektörlerle, Ar-Ge yoğun (elektronik aygıtlar, hassas mesleki aletler ve havacılık endüstrisi gibi) ürünlerin üretildiği sektörler gelişme içindedir.

Gelişmiş ülkelerde genellikle gerileme içinde bulunan kaynak yoğun ve emek yoğun ürünlerin üretimi, gerek yerli sermaye kullanımıyla, gerekse uluslararası yatırımlara bağlı olarak gelişmekte olan ülkelere kaydırılmıştır. Geleneksel endüstrilerin genellikle gerileme içinde olması ve gelişen endüstrilerin genelde sermaye - teknoloji yoğun endüstriler olması, Avrupa ve ABD'nin işsizlik sorununu

ağırlaştırıcı bir faktör olmaktadır. Çünkü, gelişen bu sektörlerde işgücüne gereksinim düşmekte, buna karşın işgücünde aranılan nitelikler giderek yükselmektedir. Oysa özellikle Avrupa'da endüstri istihdamının önemli bir kısmı geleneksel endüstrilerdedir. Bu endüstrilerin gerilemesiyle hem endüstri sektöründe istihdam azalmakta, hem işsizlik sorunu büyümektedir.

Sonuç olarak endüstride ve üretimdeki yapısal ve teknolojik değişimler gelişmiş ülkeler için yeni bir dönem açarlarken, yeni sorunları da beraberinde getirmektedirler. Bu sorunların büyük bir bölümü ise ücretliler ve sendikalarla ilgilidir. Onlar için, bunlar, ciddi sorunlar anlamına gelmekte ve yeni politika arayışlarını gündeme getirmekte, hatta yeniden varolma savaşına girmelerine yol açmaktadır.

1.3. YENİ TEKNOLOJİLER VE İŞGÜCÜ AÇISINDAN SONUÇLARI

1.3.1. YENİ TEKNOLOJİLER

1900'lü yılların ikinci yarısında üretim teknolojisinin çok hızlı bir değişim sürecine girdiği görülmektedir. Birçok yeni madde (plastik, seramik), birçok yeni ürün (banka kartları) ve birçok yeni üretim tekniğinin (robotlar, sayısal kontrollü makineler) ortaya çıkışı başka bir endüstriyel devrimle karşı karşıya olduğumuzu göstermektedir. Görünen o ki, teknik buluşlar eskisinden hızla artmakta ve daha kısa sürede kullanıma girmektedir. 1780'lerde buhar gücü ve tekstil endüstrisine dayalı olarak ortaya çıkan birinci endüstri devriminden sonra, elektrik enerjisinin kullanımı ile ikinci endüstri devriminin yaşandığı, bugün ise mikro-elektronik ile üçüncü bir devrim aşamasına gelindiği kabul edilmektedir.

1.3.1.1. TEKNOLOJİK DEĞİŞİM AŞAMALARI

Gelişmiş kapitalist toplumlarda yaşanan bu endüstriyel gelişmeleri, beş uzun dalga olarak belirleyen (Kondratieff Cycles) bir sınıflandırmada her dalganın çıkış ve iniş tarihleri aşağıdaki Tablo 11'de gösterilmiştir.

Her dönemin yeni ürün ve tekniklerin buluşu ile ilgili olduğu açıktır. Yeni teknolojik buluşların yaşam-süresinin dört aşamada olduğu kabul edilmektedir: Çocukluk dönemi (zayıf büyüme), erginlik dönemi (daha hızlı büyüme), yetişkinlik dönemi (daha yavaş büyüme) ve olgunluk dönemi (sıfır büyüme) (Jacobi, 1988; 192). Bugünkü dönemin teknolojisi olarak belirlenen mikro-elektronik henüz çocukluk döneminde olduğu da ortaya konmaktadır.

TABLO 11: MEKANİKLEŞME VE KONDRATIEFF DEVİRLERİ

<u>UZUN DALGALAR</u>	<u>ÇIKIŞ</u>	<u>İNİŞ</u>	<u>TEKNİK BULUŞ</u>
Endüstriyel Dönem	1778-1813	1814-1842	buhar gücü, kömür, tekstil
Burjuvazi Dönemi	1843-1869	1870- 1890/95	buharlı gemiler, demiryolları, çelik
Yeni Ticari Anlayış Dönemi	1890/1995- 1914/1920	1920 1935/1940	elektrik ve kimyasal buluşlar, petrol ve diğer enerji kullanımı
Müdahaleci Dönem	1940/1945 1965	1965/1970 1985	motorlu araçlar, elektro- nik ve kimyasal endüstri
Yeni Dönem	1989/1990		Mikro-elektronik, genetik endüstrisi, enerji ve yeni metal teknolojileri

KAYNAK: Otto Jacobi, "New Technological Paradigms", New Technology and Industrial Relations, R. Hyman and W. Streeck, 1988, s.193.

Bununla ilgili olarak mikro-elektronikğin potansiyel olarak sağlayabileceği yararların henüz tümüyle gerçekleşmediği ileri sürülmekte ve geçmişte elektrik enerjisinin yaygınlaşması ile paralellikler kurulmaktadır. Elektrikle ilgili temel buluşlar 1860-1880 arasında yapılmış olsa da, 1900'lere kadar endüstride elektrikten tümüyle yararlanılamamış, yalnızca buhar gücünün yerini alan ve maliyet tasarrufu getiren yeni bir enerji olarak kullanılmıştır (OECD, 1988; 55). Ancak fabrikaların üretim süreçlerini, makina ve donanımlarını tümüyle değiştirmelerinden sonradır ki, elektrik enerjisi gerçekten kazanım sağlayan bir güç kaynağı olabilmıştır. Bugün de mikro-elektronikte saklı bulunan yararların gerçeğe dönüşmesi için belki oldukça zaman alacak bir ekonomik, hatta toplumsal değişim geçirmek gerekebilecektir. Bugünkü yeni teknolojilerin kapsamlı sonuçlar verebilmesi için yeni donanımlar kadar, yeni tutum ve alışkanlıklar geliştirilmesi gerektiği de ifade edilmektedir.

Günümüzde ki belli başlı teknolojiler beş alanda karşımıza çıkmaktadır: a) Bilgi teknolojisi, b) bio-teknoloji, c) materyal teknolojisi, d) uzay teknolojisi, e) nükleer teknoloji (OECD, 1988;35). Bu beş alanda sürüp giden teknolojik buluşlar içinde en kapsamlı etkiler yaratacak olanı bilgi teknolojisi olarak görün-

mektedir. Gerçekten bilgi veya bilişim teknolojisi, a) geniş çaplı kullanım alanı, b) yeni ürün ve hizmet yaratma kapasitesi, c) maliyetleri ucuzlatıp, kaliteyi yükseltme olanağı, d) güçlü bir ekonomik çıkar sağlama, e) geniş bir sosyal kabul görme gibi beş temel kriter açısından değerlendirildiğinde, en yüksek değeri almaktadır (OECD, 1988; 35).

Endüstriyel kullanım ve yarar açısından henüz çocukluk dönemi sayıldığı bu dönemde bile, bilgi teknolojinin gösterdiği gelişme dikkat çekmektedir. Örneğin bilgisayar kullanımının hızla yayılması, bilgisayarların sağladıkları hizmet açısından gösterdiği gelişme, son 30 yılda bilgisayar teknolojisinin her yıl %20-25 dolayında ucuzlaması, AR-GE harcamaları içinde %20-30'unun telekomünikasyon ve bilgisayar teknolojisine ayrılması gibi gelişmelere bakıldığında, bilgi teknolojisinin kullanım alanı ve potansiyel yararları açısından üstünlüğü tartışmasız kalmaktadır.

Bilgi teknolojisi kullanımının üretimde verimliliği ve ekonomik çıkarları arttıran önemli bir faktör olduğu da açıktır. Bugün gelişmiş ülkelerde birçok endüstride bilgisayar kullanımının işletmelerin en az %60-80'ini kapsadığı söylenmektedir (OECD, 1988; 43).

TABLO 12: DEĞİŞİK ÜLKELERDE TOPLAM FAKTÖR VERİMLİLİĞİ YILLIK ORTALAMA BÜYÜME ORANI (1973-1981)

	TOPLAM YAPIM ENDÜSTRİSİ	YÜKSEK TEKNOLOJİ ENDÜSTRİLERİ (*)
Belçika	2.6	2.6
Almanya	1.5	2.7
Fransa	2.0	2.4
İtalya	1.7	3.8
Hollanda	1.5	0.9
İngiltere	0.1	1.7
Avrupa**	1.4	2.6
ABD	0.2	1.2
Japonya	2.9	8.1

(*) *Elektrik donanımı ve elektronik eşyalar, bilgi teknolojisi, otomasyon araçları, kimya ve kozmetik sanayi*

(**) *Altı Avrupa ülkesi*

KAYNAK: OECD, *New Technologies in the 1990s*, 1988, s.50

Örneğin İngiltere'de yapılan bir araştırma sonucuna göre, birçok işletmede sermaye verimliliği düşerken, elektronik endüstrisinde emek ve sermaye verimliliğinin yükseldiği görülmekte ve bilgisayar endüstrisinin en yüksek verimlilik sağlayan sektör olduğu ortaya çıkmaktadır(OECD, 1988; 52-53).

Ülkelerarası bir karşılaştırmada da yüksek teknoloji kullanan sektörlerin daha büyük bir verimlilik artışı gösterdiği görülmektedir. Japonya'nın yüksek teknoloji kullanımı (robotlar, bilgisayarlar) dikkate alındığında, Japon endüstrisindeki yüksek verimliliğin bir nedeni de ortaya çıkmaktadır.

Japonya'nın yeni teknoloji kullanımı açısından gösterdiği üstünlük ve sağladığı yüksek verimlilik uluslararası ticarete gösterdiği başarıyla da kanıtlanmaktadır. Endüstrileşmiş Batı toplumlarının teknolojik ve ekonomik üstünlükleri Japonya'nın rekabeti ile ciddi bir sarsıntıya girmiş görünmektedir. Japonya'nın genel olarak ihracatta gösterdiği yüksek performans, yüksek teknoloji kullanan endüstrilerde çok daha göze çarpıcıdır. Bu sonucun ortaya çıkmasında teknolojik üstünlük kadar, eğitim sistemi ve yönetim anlayışlarına dek birçok faktörün rol oynadığı da açıktır.

TABLO 13: ÇEŞİTLİ ÜLKELERİN ENDÜSTRİYEL PERFORMANSLARI

	YAPIM ENDÜSTRİSİNDEKİ PERFORMANS			ELEKTRONİK ENDÜSTRİSİNDEKİ PERFORMANS		
	İhracat/İthalat Oranı			İhracat/İthalat Oranı		
	<u>1965</u>	<u>1975</u>	<u>1985</u>	<u>1965</u>	<u>1975</u>	<u>1985</u>
OECD						
Toplamı	1.29	1.36	1.12	1.26	1.22	1.02
ABD	1.55	1.38	0.60	1.08	1.42	0.54
İngiltere	1.78	1.29	0.90	1.60	1.04	0.60
Fransa	1.40	1.31	1.12	1.11	0.95	0.71
İsveç	0.90	1.09	1.25	0.98	1.43	1.10
İtalya	1.92	1.72	1.47	0.93	1.11	0.73
Almanya	1.71	1.89	1.69	1.47	1.45	0.95
Japonya	4.22	4.58	4.25	11.32	5.88	13.90

Kaynak: OECD, New Technologies in the 1990 s, 1988, s.61

1.3.1.2. YENİ ÜRETİM MODELİ

Bugünkü teknolojik değişimin özellikle hizmet sektöründe ortaya çıktığı, dolayısıyla bir hizmet sektörü devrimi (services revolution) yaşandığı söylenmektedir (Corsi, 1986; 6). Birinci endüstri devrimi temelde fiziksel işbölümüne dayalı iken, mikro-elektronik devrimi zihinsel emeğin işbölümünü getirmektedir. Nasıl Taylor'cu yaklaşımla fiziksel emek küçük parçalara ayrılmışsa (scientific division of labour), mikro-elektronik teknoloji ile de zihinsel emek böylece parçalanarak rutin ve tekrarlanan işlemlerin makinelere bırakılması mümkün olmaktadır (Corsi, 1986; 6). Bugünkü aşamada, gerçekten, niteliksiz zihin işlemlerinin yerini "zeki makinelerin" (bilgisayarlar) alması süreci yaşanmaktadır.

Bugün ileri derecede endüstrileşmiş kapitalist toplumlarının yeni bir üretim modeline, bir başka deyişle endüstri-sonrası toplum modeline geçiş sürecine girdikleri söylenmektedir. Yeni üretim tarzı içinde demir-çelik hatta otomobil gibi endüstrinin (dumanlı endüstri) ana sektörlerinde gerilemeler görülürken, hizmetler ve yüksek teknoloji kullanan sektörlerde gelişmeler yaşanmaktadır. Aslında endüstriyel üretim ortadan kalkmamakta, hatta pek azalmamaktadır. Ya da hizmet üretimi mal üretiminin yerini almamaktadır. Örneğin ABD'de 1950'de yapım endüstrisinin GSMH içinde %25'lik payı 1983 yılında da %23 olarak devam etmektedir (Hirschorn, 1988;378).

Değişim mal üretiminde değil, üretim tarzında ve bu üretim tarzının yeni bir emek, sermaye ve örgütlenme getirmesindedir. İşte bu yeni bileşim, işin, yönetimin ve örgütün yeniden yapılanmasını (restructuring) gerektirmektedir. Yeniden yapılanma, Batı'nın endüstrileşmiş toplumlarında 1980'li yıllarda başlayan ve hala sürüp giden ve yeni üretim tarzına uyum çabalarını ifade eden bir kavram olmaktadır.

Bir görüşe göre hızlı teknoloji değişimi, dış rekabetin artışı ve sermayenin uluslararasılaşması ile endüstri toplumları iki üretim tarzını birden yaşamaktadırlar. Bir yerde yığın üretim sürmekte, öte yanda esnek uzmanlaşmaya dayalı yeni üretim modeli ortaya çıkmaktadır (Hottz-Hart, 1988; 61). Bazı işletmeler nitelikli işgücü ve sürekli buluşlarla pazar boşluklarını yakalamaya çalışmakta ve bunun için esnek uzmanlaşma modellerini izlemektedirler. Diğerleri ise büyük ölçekli işletmelerde yine piyasaların istemlerine uyum sağlamaya çalışmakta ve yeni teknolojilerle yeniden yapılanma sürecine girmektedirler (Hottz-Hart, 1988; 61).

Ancak gelişmiş ülkelerde birçok işkolunun yaşaması için hem yapısal değişim ve esnekliğe, hem de teknolojik buluşlara gerek olduğu kabul edilmektedir. Dünya piyasalarında teknolojik üstünlüğün yeniden yakalanması için de başka bir yol görünmemektedir.

1.3.1.3. HİZMET SEKTÖRÜNÜN ARTAN ÖNEMİ

Yeni üretim tarzı, ya da endüstri sonrası toplum modeli içinde ortaya çıkan genel ve önemli bir olgu hizmet sektörünün geçirdiği değişimdir. Hizmet sektörü en başta anlam ve kapsam olarak değişip zenginleşmektedir. İkinci olarak da mal üretimi giderek hizmet sektörüne bağımlı duruma gelmektedir. Hizmet sektörü satış mağazaları veya lokantalar zinciri olmaktan çıkıp finans, hukuk, muhasebe, danışmanlık, reklam, eğitim, haberleşme gibi hızla büyüyen ve iş dünyasını kapsayan bir sektör konumuna gelmektedir. Öte yandan hizmet sektörü yapım endüstrisinin yerini almamakla birlikte, ona sermaye sağlanmasından ürün tasarımına, pazar araştırmasından işgücünün eğitime kadar her alanda hizmet sunmaktadır. Hizmet sektörünün öneminin artmasıyla da hem ekonomik yapı, hem de üretim süreci dönüşüme zorlanmaktadır.

Bilgi (iletişim) teknolojisinin kullanımının yaygınlaşması da, hizmet sektörünün endüstriyel üretimindeki ağırlığını arttıran bir etkidir. Bir yandan bilgisayar destekli tasarım -computer assisted design (CAD) ve bilgisayar destekli üretim -computer assisted manufacturing (CAM) devreye girmekte, öte yandan üretimde sayısal kontrollü makineler ve robot kullanımı artmaktadır. Bunlara bağlı olarak da üretim süreci doğru dan hizmet sektörüyle bütünleşmektedir. Örneğin Japonya'da 1982'de yapılan bir araştırmada yapım endüstrisine bağlı işletmelerin %59'unda, en azından bilgisayara bağlı bir üretim aracının bulunduğu görülmüştür (OECD, 1988; 69).

Hizmet sektörünün özellikle istihdam açısından gösterdiği bu gelişmeye ilişkin sayısal veriler ileride verilmiştir. Bu gelişmelerin sendikalar için taşıdığı anlama da yine ileride değinilecektir.

1.3.1.4. ROBOT VE BİLGİSAYAR KULLANIMINDAKİ ARTIŞ

Yeni üretim tarzı içinde bilgisayar ve robot kullanımının arttığı açıktır. Fabrikalarda bireysel düzeydeki işlerin otomasyonundan sonra bugün bir bilgisayar ağı içinde tüm işleri yönetip kontrol edecek fabrika otomasyonuna doğru yol alındığı görülmektedir. Mikro-elektronik teknolojisinin bu çapta kullanılmasıyla birlikte, herhalde mikro-elektronik çocukluktan çıkıp ergenliğe ulaştığı dönem yaşanacaktır.

ABD'de 1980-85 arasında bilgisayar kullanımındaki artışları inceleyen bir araştırma, bilgisayar kullanımının fevkalade bir seyir izlediğini göstermektedir. 1980'de 165.131 olan kişisel bilgisayar sayısı 1985'de 5.350.034'e, 209.851 olan bilgisayar sistemleri ise 610.480'e çıkmış bulunmaktadır (Hirschorn, 1988; 383).

Öte yandan bu büyüme, ondan önceki beş yıla göre on misli fazlalık göster-

mektedir. Bilgisayar kullanımının eğitim hizmetlerinden sonra (1.677.014 kişisel bilgisayar sayısı), en çok işletmeler ve profesyonel mesleklerde (660.352 bilgisayar) arttığı görülmektedir (Hirschorn, 1988; 383). Bilgisayar sistemleri ise en çok sırasıyla perakende satış, işletme, profesyonel meslekler, toptan satış ve finans hizmetlerinde yer almaktadır.

Endüstride robot kullanımının geçmişi ise 1960'lı yıllara dayanmaktadır. İlk endüstriyel robot kullanımı ABD'de ortaya çıkmışsa da, bugün Japonya ve İsveç endüstriyel robot kullanımında önde bulunmaktadır.

ABD'de ilk ortaya çıkışından sonra 1975 yılına dek yaklaşık 200 robot satılmış, robot kullanımı ancak 1975 yılından sonra gelişmiştir. Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi Japonya ise, robot kullanımı açısından ABD ile arayı çok açmış bulunmaktadır. Japonya'da ilk robot kullanımı 1967 yılında ABD'den ithal edilen bir endüstriyel robotun Toyota otomatik dokuma fabrikasında kullanılmasıyla başlamış ve orada da 1975 yılına dek yalnızca 200 robot satılmıştır (Flamm, 1988; 273). 1975 sonrası ise her ülkede robot kullanımı hız kazanmıştır.

Toplam robot sayısı kadar işçi başına düşen endüstriyel robot sayısı açısından da Japonya önde gelmekte (her 1000 işçi başına 2'den fazla robot), onu İsveç izlemekte (1000 işçi başına yaklaşık 2 robot), ABD'de ise 1000 işçi başına yaklaşık 0.5 robot nüfus bulunmaktadır (Flamm, 1988; 276).

İlk robotlar döküm, boya, kaynak gibi tehlikeli ve zor işlerde kullanılırken, zamanla elektronik endüstrisinde montaj hattında kullanılan endüstriyel robotlar devreye girmiştir. 1983 yılında Japonya'da kullanılan endüstriyel robotların dörtte biri bu alandadır (Flamm, 1988; 278).

Otomobil ve elektronik endüstrileri her ülkede endüstriyel robotların en yaygın kullanıldığı sektörler olmaktadır. Endüstriyel robot kullanımına geçmek, kuşkusuz yüksek bir maliyete neden olduğundan, ancak büyük ölçekli işletmeler bunu karşılayabilmektedirler.

Örneğin 1984 yılında ABD'de devrede olan 14550 robotun 8398'i (%57'si) üç büyük otomobil şirketi ile IBM firmasında yer almaktadır (Flamm, 1988; 284). Benzer durum İsveç'te de görülmektedir. İsveç'te de robot kullanımı 1970 sonrasında hızla artmış ve 1970 yılında 55 olan endüstriyel robot sayısı 1984'de 24000'e çıkmıştır. 1970 yılında endüstriyel robot kullananlar arasında 7 büyük işletme %55'lik bir paya sahipken, robot kullanımının artmasıyla bu firmaların payları 1984 yılında %35'e inmiştir (Carlsson, 1982; 212).

TABLO 14: BELİRLİ OECD ÜLKELERİNDE TAHMİNİ ENDÜSTRİYEL ROBOT NÜFUS

	<u>JAPONYA</u>	<u>ABD</u>	<u>ALMANYA</u>	<u>İSVEÇ</u>	<u>İNGİLTERE</u>	<u>FRANSA</u>	<u>İTALYA</u>	<u>BELÇİKA</u>	<u>İSPANYA</u>
1970	-	200	-	55	-	-	-	-	-
1971	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1972	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1973	-	-	-	135	-	-	41	-	-
1974	-	-	-	-	-	30	45	-	-
1975	1 000	-	-	-	-	-	55	-	-
1976	-	2 000	-	-	-	-	64	-	-
1977	2 900	-	541	490	80	-	255	12	-
1978	3 600	-	-	-	125	300	300	21	14
1979	4 700	-	-	940	-	-	321	30	40
1980	7 600	-	1 255	-	371	580	353	58	56
1981	12 600	4 700	2 300	1 250	713	790	-	242	118
1982	20 800	6 300	3 500	1 650	1 152	1 385	-	361	284
1983	31 700	9 400	4 800	1 850	1 753	1 920	1 800	514	416
1984	48 700	14 500	6 600	2 400	2 623	2 750	2 600	860	518

KAYNAK: Kenneth Flamm, "The Changing Pattern of Industrial Robot Use" *The Impact of Technological Change on Employment and Economic Growth* ed. by Richard M. Cyert, David C. Mowery, 1988, s.279.

1.3.2. YENİ TEKNOLOJİLER VE İŞİN NİTELİĞİ ÜZERİNDEKİ

ETKİLERİ

Yeni teknolojilerin işin niteliği ve örgütlenmesi üzerindeki etkileri işgücü açısından büyük önem taşımaktadır. Her şeyden önce teknolojik gelişme, çok zaman, ağır, pis, monoton ve tehlikeli işlerin mekanizasyonunu sağlayarak işgücünün çalışma koşulları üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Geçmişte olduğu gibi bugün de yeni teknolojilerin bu tür etkisi açıktır. Ancak işbölümü ve uzmanlaşmanın artışı, yapılan işleri kolaylaştırıp basitleştirse de her zaman işçinin yararına olmamaktadır. Birincisi, işlerin içerdiği beceri ve ustalık derecesini azaltarak, işlerde bir niteliksel düşüş yaratmaktadır. İkincisi, işin fikir ve uygulama aşamalarını birbirinden ayırarak işçinin işine yabancılaşmasına neden olmaktadır. Şimdi fiziksel işbölümünün yanısıra, yeni teknolojilerle zihinsel işbölümünün de gündeme gelmesiyle, teknolojik değişim ve işte yarattığı sonuçlara ilişkin tartışmalar yeniden ve yoğun olarak gündeme gelmektedir.

1.3.2.1. İŞİN NİTELİĞİ

Birinci endüstri devriminden bu yana uygulanan her yeni teknolojinin üretim sürecini olduğu gibi, işlerin niteliğini de değiştirdiği açıktır. Her mekanizasyon süreci bazı işleri ortadan kaldırarak, işbölümünü veya uzmanlaşmayı arttırmakta ve dolayısıyla yapılan işlerin niteliğini şöyle veya böyle etkilemektedir. İşlerin niteliği ile işe bağlı birçok değişkeni içeren bir bütün anlatılmak istenmektedir. Bunlar;

-Uygulamanın planlama, mühendislik, devamlılık gibi aşamalardan oluşan fikir üretme süreci ile farklılaşma derecesi (fonksiyonel işbölümü veya uzmanlaşma);

-Yönetim ve denetleme fonksiyonlarının üretimden ayrılma derecesi (hiyerarşik işbölümü);

-Üretimle ilgili işlerin değer yitirmesine yol açacak biçimde belirli pozisyonlar veya fonksiyonlarda yoğunlaşması (beceri kutuplaşması);

-Örgüte bağlı yan birimlerin sayısal büyüme derecesi;

-Yukarıdan belirlenen işbölümünün katılık derecesi olarak sıralanabilir(Sorge, vd., 1988; 21).

Bu değişkenlerle, özetle, işin düşünme-tasarlama aşaması ile uygulama aşaması, yönetim fonksiyonu ile üretim fonksiyonu arasındaki farklılıklar anlatılmak istenmektedir. Böylece düşünme ve yönetim aşamaları ayrılan bir üretimde işin nitelik kaybına uğradığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle fikir aşaması ile uygulama aşamasını büyük ölçüde ayıran Fordist üretim biçiminin, üretimle ilgili işlerde

beceri-ustalık kaybı (deskilling*) yarattığı ileri sürülmektedir. Gerçekten bilimsel üretim ve yönetim anlayışı içinde üretim süreci en küçük parçalara ayrılarak bölünmekte, çok basit işler mekanize olurken, işgücüne de çok küçük beceri gerektiren işler bırakılmaktadır. Mekanikleşen ve parçalara bölünen üretim süreci içinde işin fikir ve uygulama aşaması arasındaki ayırım da büyük boyutlara ulaşmaktadır. Bu nedenle artan işbölümü ve uzmanlaşmanın üretim sürecindeki işleri değersizleştirilmesi gibi bir sonuç doğmaktadır.

Üretim stratejisi açısından zaman, enerji tasarrufu sağlayan (örneğin montaj hattı), uygulamada yönetim ve denetim kolaylığı getiren Fordist ve Taylorist stratejilerin bu nedenle endüstrileşen tüm ülkelerde yaygın olarak kullanıldığı bir gerçektir. Yığın üretim ve bilimsel yönetimin tüm ülkelerde endüstrileşmenin temel paradigmaları olduğu açıktır(Hyman, 1988).

1.3.2.2. İŞİN NETİLİĞİ AÇISINDAN YENİ TEKNOLOJİLER

Bu konuda, kapitalist ekonomilerde geçmişten bu yana uygulamaya konan her yeni teknolojinin işgücü açısından bir değer kaybına (deskilling) yol açabileceği, bir başka deyişle teknolojik gelişmelerin böyle bir dinamizmi içinde barındıkları görüşü de ileri sürülmektedir (Armstrong, 1988; 144). Armstrong, bu konuda Braverman'ın "teknolojinin işlerde nitelik kaybına yol açtığı" tezini savunarak, geçmişte de tekstil endüstrisindeki temel buluşların gerisinde ustaların tekelci gücünü kırmak amacının yattığını belirtmektedir(Armstrong, 1988; 144). Bugün de yeni teknolojilerin benzer sonuçlar getirebildiği konusuna, birçok araştırmacı tarafından dikkat çekilmektedir.

Uygulamaya konulan yeni teknolojilerin, işlerin içerdiği ustalık ve beceri üzerindeki etkileri konusunda görüşler farklılaşmaktadır. Yukarıda kısaca değinilen olumsuz yaklaşıma göre, mikro-elektronik gibi yeni teknolojik gelişmeler, işlerin nitelik kaybına ve işler arasında kutuplaşmalara yol açmaktadır(Armstrong, 1988;Hyman, 1988). Karmaşık olan işler parçalara bölündükçe, bir yanda pek bir beceri gerektirmeyen monoton işler, öte yandan ustalık, nitelik ve sorumluluk gerektiren işler olarak üretim sürecindeki işler iki kutba ayrılmaktadır.

Bugünkü teknolojilerin zihinsel işbölümünü getirdiği düşünülecek olursa, örneğin bilgisayar destekli tasarım sisteminin uygulanmasıyla, zihinsel işgücünün Taylorist bir biçimde kullanılması (Taylorization of intellectual) gibi bir sonuç doğduğu da ileri sürülmektedir.(Armstrong,1985:145). Bu da beyaz-yakalı işçilerin yaptıkları işlerin giderek değer yitireceği anlamını taşımaktadır.

İkinci bir yaklaşım, yeni teknolojilerin başlangıçta işlerde bir nitelik (değer)

* "Skill" sözcüğü yerine zaman zaman beceri veya ustalık sözcüğü, "deskilling" için de beceri, ustalık veya değer kaybı terimi kullanılmıştır. (MK)

kaybına yol açsa da, daha sonra işlerin niteliklerinde yükselme (upskilling) meydana geldiği görüşündedir. Örneğin OECD'nin sunduğu çalışmada, bilgi teknolojisiyle işçi de bulunan bilgi ve becerinin bilgisayara yüklenmesiyle önce bu tür işlerin bir nitelik ve değer kaybına uğradığı kabul edilmektedir (OECD, 1988; 71). Ancak bir yandan yapılan işlerin yoğunluğu ve kalitesi yükseldiğinden, öte yandan işgücüne yapılan yatırım nedeniyle (yeniden eğitim gibi) işgücüne verilen rolün de artırılması gerekeceğinden, işlerin bu nedenle nitelik kazanabileceği de ileri sürülmektedir. Bilgisayar teknolojisinin istihdam üzerindeki etkilerini özetleyen bu çalışmada, bilgisayar teknolojisi ile önce işin etkinlik alanının azalacağı, denetim olanağının yönetime geçeceği gibi sonuçlar kabul edilmektedir. Ancak yatırılan sermayenin büyüklüğüne, işgücünün sonuçları etkilemedeki gücüne ve benimsenen yönetim anlayışlarına dayalı olarak, bilgisayar teknolojisinin işin niteliğini azaltabileceği gibi yükseltebileceği de kabul edilmektedir (OECD, 1988. 77).

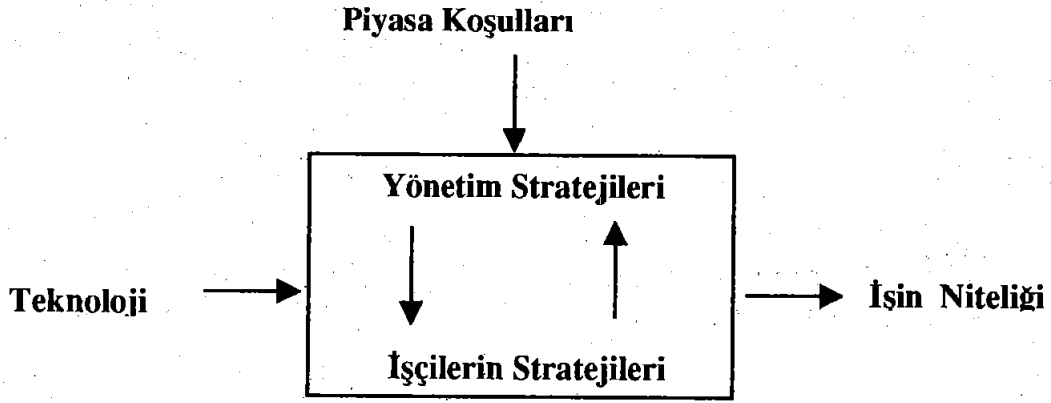
Üçüncü bir yaklaşım ise sosyo-teknik seçimlerin (socio-technical choice) önemi üzerinde durmaktadır. Gerçekten yapılan araştırmaların da ortaya koyduğu gibi, teknolojik değişikliklerin işin niteliği üzerindeki etkileri, çok zaman karmaşıktır. Kesin bir sonuç çıkarmak da kolay değildir. Bu nedenle teknolojik değişikliklerin tek başına işin niteliğini belirlemede yeterli olmadığı, daha çok işletmedeki karar vericilerin uyguladıkları stratejilerin sonuçlarına bağlı olduğu görüşü ileri sürülmektedir (Sorge, vd., 1988; 28). Gerçekten işlerin örgütlenmesinin, sosyal (kurumsal ve ekonomik) ve teknik (araç ve donanım) öğelerin bir karışımı olduğu açıktır. Örneğin işin örgütlenmesinde önemli bir değişim yaratmadan üretimde yeni teknik ve yöntemler kullanılabilir. Örneğin işbölümü, görev yapısı ve uzmanlaşma gibi konularda Taylorist yaklaşım korunabilir. Ya da yeni teknolojilerle birlikte örgüt yapısında da daha esnek uygulamalara, esnek uzmanlaşmaya (flexible specialization *) geçilebilir.

İşte bu iki strateji arasında seçim yapmak yönetime kalmıştır. Yeni teknoloji yönetime bu konularda seçenekler sunar, fakat belirlemez. Yönetimin temelde bu iki stratejiden birini seçmesi birçok faktöre bağlı görünmektedir. Örneğin işçilerin nitelikleri, ücret yapısı, işe alma ve işten çıkarma koşulları, endüstri ilişkilerinin özellikleri gibi öğeler bu stratejilerin seçiminde etkili olmaktadır. Örneğin bu konuda ABD, İngiltere ve Federal Almanya'da yapım endüstrisindeki işletmelerde endüstri ilişkilerinin özelliklerini kıyaslayan bir araştırmada ABD ve İngiltere'deki firmaların yeni teknolojilere uyum sürecinde esnek uzmanlaşma yerine Fordist yaklaşımları tercih ettikleri, buna karşın Almanya'daki endüstri ilişkileri-

* Esnek uzmanlaşma: Hızla değişen pazar koşullarına uyum sağlayabilmek için işgücünün işlevini ve bağımsızlığını arttıran, örgütte karar vermeyi merkezden uzaklaştıran, yani daha az hiyerarşik ve daha esnek bir işgücü örgütlenmesini gerektiren bir örgütlenme anlamını taşımaktadır.

nin esnek uzmanlaşma açısından daha uygun koşullar sunduğu belirtilmektedir (Hottz-Hart, 1988; 72). Özetle yeni teknolojilerin işletmedeki işlerin kalitesini belirlemesi konusunda birçok değişken devreye girmektedir. Aşağıdaki şekil bu değişkenler hakkında bir fikir vermektedir.

ŞEKİL 1: TEKNOLOJİ VE İŞİN NİTELİĞİ



KAYNAK: Ben Dankbaar, New Technologies and Quality of Work, Berlin 1986.

Yeni teknolojilerin sendika ve endüstri ilişkileri açısından irdelenmesi sırasında yeniden döneceğimiz bu konuda özetle şöyle bir sonuç çıkarılabilir. Yeni teknolojilerin işler üzerindeki etkileri tek boyutlu değildir ve koşullara göre değişmektedir. İşin niteliği üzerindeki etkilerinin olumlu olması, daha çok "yönetim stratejilerine" bağlıdır. Ancak işçi ve sendikaların benimseyecekleri stratejilerin de bir önemi vardır. Bu açıdan, örneğin işbirliğinin zaten kurumsallaştığı endüstri ilişkileri sistemi içinde sendikaların işlerin nitelik kaybetmesini önleme yolunda bir baskı unsuru olabilmeleri daha mümkün görünmektedir. İşin kalitesini belirlemede, daha önce değinildiği gibi işin fikir ve uygulama aşamasının birleşmesi veya farklılaşması önemli bir öge olmaktadır. Bu açıdan işbölümü ve uzmanlaşmanın artması işlerin nitelik kaybetmesine yol açan olumsuz bir gelişmedir. Ancak uzmanlaşmanın bugüne dek olduğu gibi bundan sonra da süreceği açıktır. Bu nedenle de çalışanlar açısından en umut verici çözümün, uzmanlaşmanın giderek daha çok ustalık (craft) ögesiyle birleşmesi olabileceği söylenmektedir (Sorge, 1988; 24). Örneğin, geleneksel sanatların üretiminde işin tasarımı ve üretilmesi birleşmiş durumdur. Bugün geleneksel sanatların üretimine dönülemez; ancak işçinin işinde ustalık ve egemenlik kazanması için modern üretimde de işçinin bilgi, tasarım ve işlem sürecinde bir ayrıcalığa sahip olması gerekmektedir (Braverman'dan alıntılanan Armstrong, 1988; 149). Oysa artan işbölümü ve uzmanlaşmayla işin bütünü üzerinde işçinin bilgi ve denetimi giderek

azalmaktadır.

İşte yeni teknolojiler işçide bulunan bilgiyi (bilgisayar yoluyla) ve beceriyi (otomasyon yoluyla) makinelere yükleyerek işin nitelik kaybına yol açabildikleri gibi, işbölümünü de arttırarak işleri daha basit parçalara indirgemektedirler. Hatta yeni teknolojilerin işletme-içi işbölümünü arttırması gibi hem ekonomik hem uluslararası düzeyde işbölümünü arttıracacağı da ileri sürülmektedir (Piore ve Sabel'den alıntılan Hottz-Hart, 1988; 61). Bu varsayımına göre ileri derecede endüstrileşen ülkelerde firmalararası ve sonra ülkelerarası ikinci bir endüstriyel işbölümü sözkonusu olmaktadır.

1.3.3. YENİ TEKNOLOJİLER VE YÖNETİM STRATEJİLERİ

Yeni teknolojileri tek başına üretim politikaları belirlememektedir. Örneğin teknolojiyi değiştirmeden yeni bir ürünü üretmek veya aynı ürünü yeni bir teknolojiyle üretmek olasıdır. Teknoloji, yönetim için üretim politikası ve üretim süreçleri için seçenekler sunar; bunlardan birini seçmek yönetime kalmıştır. Bu anlamda yeni teknoloji kullanılmasıyla üretime devam etmek ve işgücü tasarrufu yapmak, standart üretimi daha düşük bir maliyetle üretmek mümkün olabilir. Bunun yanısıra yeni teknolojiler üretim ölçeğini veya üretilen ürünü değiştirme olasılığını getirmektedir. Böylece küçük firmalar yeni teknolojiler kullanarak standart dışı üretim yapabilmekte ve yığın üretim yerine müşteri isteklerine yönelmiş üretim gerçekleştirebilmektedirler. Böylece piyasada büyük firmalarla rekabet edebilme şansına sahip olmaktadırlar. Bu nedenle yeni teknolojilerin küçük firmaların rekabet edebilme, yaşama şansını arttırdığı ileri sürülmektedir. Küçük firmaların yaşama şanslarının artışıyla istihdam olanaklarının artması da beklenmektedir. Yine de işletmelerin özellikle ileri teknolojiye geçilmesiyle birlikte yeni yönetim stratejilerini benimsedikleri görülmektedir. Çünkü işletme yeni teknolojiden olumlu bazı sonuçlar beklemektedir. Bunu da yeni teknolojiyi kullanımıyla birlikte örgütsel ve yönetsel değişikliklere giderek gerçekleştirilmesi daha olası görünmektedir.

1.3.3.1. TEKNOLOJİK DEĞİŞİM NEDEN İSTENMEKTEDİR?

Teknolojik değişim neden istenmektedir? Ya da bir işletmede teknolojik değişime giderken yönetim bundan neler beklemektedir? Öyle ki, işletmeler bir yandan durmadan araştırma geliştirme (AR-GE) harcamalarını arttırırken, öte yandan işletmelerini yeni teknolojilere uyumlaştırmak, yeni üretim tarzına geçebilmek için milyonlarca dolar harcamayı göze almaktadırlar. Örnek vermek gerekirse, General Electric (GE) 1980'lerde bilgisayarla bütünleşmiş bir üretim sistemine geçmek üzere "otomasyonlaştır, devret veya kaldır" başlığı ile başlattığı yeniden yapılanma işlemleri için 2 milyar 700 milyon dolar üstünde para ayrır-

mıştır(Kaplinsky, 1987; 30). General Electric gibi bilgi işlem alanında onunla rekabet eden IMB, General Motors, Westinghouse, Fanuc, Matsushita, Siemens gibi bir çok firmanın da benzer adımlar attıkları bilinmektedir.

Kuşkusuz yeni üretim tarzına geçmekten ya da genel olarak yeni teknolojiyi kullanmaktan beklemedikleri vardır. Bunları dört ana grupta toplayabiliriz:

- a) İşgücü maliyetini azaltmak,
- b) Üretim süreci üzerindeki denetim mekanizmalarında daha yüksek bir verimlilik elde etmek,
- c) Mal ve hizmet ürünlerinin kalitesini arttırmak,
- d) Müşteri isteklerine yönelik bir üretimi yapabilme yeteneklerini geliştirmek (Ozaki, vd., 1992; 2).

Teknolojik yenilenme ile birlikte bu amaçların herbiri, şu veya bu ölçüde gerçekleştirilmektedir. Örneğin işgücü maliyetini veya işgücünü azaltmak, yeni teknoloji kullanımından sonra kaçınılmaz olarak gelen bir sonuçtur. Her ne kadar teknolojinin açtığı yeni iş alanlarıyla iş kaybını telafi ettiğinden söz edilse de, ileride değinileceği gibi işletme bazında işgücü sayısının azaldığı bir gerçektir. Yine, yeni ve ileri teknolojilerin banka, basın-yayın gibi hizmet sektörlerinde hizmet kalitesini arttırdığı karşı konulmaz bir gerçeklik taşımaktadır. Gazetelerin yeni teknolojilerle gerçekleştirdikleri yerel baskılar, müşteri eğilimlerine uyum için geliştirdikleri bir yöntem olarak ilgi çekici bir örnektir.

Bu alanda otomotiv endüstrisinde Japonya'nın üstünlüğü de iyi bir örnek oluşturmaktadır. Japonya'nın otomobil ihracatında yaptığı sıçramalar bilinmektedir. Bu başarıda en büyük neden, özellikle küçük Japon arabalarının Amerika ve Avrupa'daki üreticilere göre daha düşük fiyatlarla satılabilmesidir. Örneğin 1980'lerin başında küçük Japon arabaları, ulaşım ve vergilere rağmen Amerikan arabalarına göre 2000-3000 dolar daha ucuza satılabilmektedir(Kaplinsky, 1987; 78). Japonya'nın otomobil üretimindeki üstünlüğünü aşağıdaki Tablo 15 açıkça göstermektedir.

Kuşkusuz bu sonuçlar, Japon otomobil endüstrisine Amerikalı ve Avrupalı üreticilerin büyük ilgisinin nedenini açıklamaktadır. Yapılan araştırma ve çalışmalar, Japonya'nın üretim alanındaki bu başarısında, en başta, ileri teknoloji ve otomasyon uygulamasını neden olarak göstermişlerdir. Ancak Avrupalı ve Amerikalı üreticiler açısından da kullanılan teknolojilerin çok farklı olmadığı ortaya çıktığında Japonya'nın rekabet üstünlüğü başka yerlerde aranmıştır. Bu kez de örgütlenme biçimi ve yönetim tekniklerine dikkat çekilmiştir. Bu örgütlenme biçimi içinde, bilindiği gibi, kalite çemberlerinin yaygın kullanımı, işgücü esnekliği ve işgücünün sürekli yeniden eğitimi ve danışmacı yönetim anlayışları gibi öğeler önemli görünmektedirler.

**TABLO 15: AMERİKA VE JAPON OTOMOBİL
FİRMALARININ EMEK VE
SERMAYE VERİMLİLİĞİ (1981)**

<u>FAKTÖR VERİMLİLİĞİ</u>	<u>FORD</u>	<u>GM</u>	<u>MAZDA</u>	<u>NISSAN</u>
Emek (küçük arabasına harcanan saatler)	84	83	53	51
Sermaye (araba başına ABD doları):				
Tarihsel Maliyet	3.048	2.123	1.351	1.484
Yerine Koyma Maliyeti	5.052	4.394	2.161	2.344

KAYNAK: Raphael KAPLINSKY, Micro-electronics and Employment Revisited, 1987, s. 79.

1.3.3.2. YÖNETİM STRATEJİLERİ

Yeni teknolojiler gerek üretim politikalarını, gerek yönetim stratejilerini doğrudan etkilemeseler de, daha önce de değinildiği gibi, çoklukla işlerin niteliğini etkilemekte, yeni bir emek-semaye bileşimi meydana getirmektedirler. Ayrıca yeni teknolojiden beklenen amaçların gerçekleşmesi için işin yalnız teknik değil, sosyal örgütlenmesinde de önemli değişiklikler gerekmektedir.

Bu nedenle, ileri derecede endüstrileşmiş ülkelerde yeni teknolojiler sonucunda Fordist veya Taylorist yaklaşımların modasının geçtiği iddiaları gündeme gelmektedir. Buna göre üretim politikası yığın, standart ve fiyat rekabetine dayalı üretimden, standart dışı, müşteri istemine yönelmiş ve kalite rekabetine dayalı malların üretimine doğru değişmektedir. Bu üretim tarzı ise bilinen üretim yerine çok amaçlı ileri teknoloji kullanımını gerektirmekte, bu da hem işgücü yapısında değişime yol açmakta, hem de işgücü kullanımında esneklik gerektirmektedir. Esnek uzmanlaşma (flexible specialization) örgüt yapısını değiştirirken üretimin tasarlama ile uygulama aşamalarında işbirliğine gidilmekte, genel amaçlı makinelerle değişik ürünler üretilebilmektedir. Böylece işletmelerde çalışanlar arasında esnek bir uzmanlaşma, kontrollü bir bağımsızlık, yetki genişliği ve kararlara katılım olanağı artmaktadır. Bu yolla işveren yeni teknolojilerden beklediğini sağlayacak bir üretim ve yönetim sistemi elde etmiş, işçiler de daha nitelikli işler, daha sorumluluk alanı veren görevler ve iş güvencesi sağlamış olmaktadır.

**TABLO 16: TAYLORİST VE TAYLORİST OLMAYAN
SİSTEMLERİN ÖZELLİKLERİ**

TAYLORİST SİSTEMLER	TAYLORİST OLMAYAN SİSTEMLER
Denetim ve karar-verme süreci merkezileştirilir.	Denetim ve karar-verme süreci merkezden uzaklaştırılır.
Üretim işçisine, işin nasıl olduğu anlatılır	Üretim işçisi, işin nasıl yapılacağına kendi karar verir.
Çalışma yöntemleri standartlaştırılır.	Çalışan, kendi çalışma yöntemlerini geliştirir.
İşin yapılmasında en iyi yol belirlenir.	İşin yapılmasında bir çok iyi yol bulunur.
İşlevsel uzmanlaşma getirilir.	Değişik ve çok nitelikli işçi çalıştırılır (esnek uzmanlaşma)
İş basitleştirilir.	Değişen ve karmaşık işler ortaya çıkar.
İnsanlara yöntem ve çözümler dayatılır.	Danışma ve katılma sağlanır

KAYNAK: Karl H. Ebel, Compuure Integrated Manufacturing, ILO, 1990, 41.

Gerçekten yeni teknolojilerle birlikte yalnız hizmet sektöründe değil yapım endüstrisinde de nitelikli işgücünün sayısı giderek artmaktadır. Öte yandan yeni teknolojiye yaptığı büyük yatırım nedeniyle yönetim, işletmeden daha yüksek bir performans beklemektedir. Örneğin geçmiş 6-7 yılda ABD oto endüstrisi yeni teknoloji ve yeni ürünler için 50 milyar dolardan fazla yatırım yapmıştır ve Asya üreticileri ile küçük araba piyasasında rekabet edebilmek için 50 milyar daha gerektiği söylenmektedir (Ginzberg, 1986 ;10). Bir başka açıdan ise işletmeler arası, ülkelerarası rekabet artmakta ve işletmelerden daha yüksek verimlilik ve değişen koşullara uyum kabiliyeti istemektedir. Tüm bu beklentilerin bilimsel yönetim veya Taylorist yöntemlerle karşılanması da olası görünmemektedir.

İşte yeni teknolojiler işin ve işgücünün niteliğini değiştirirken yönetim stratejilerini de değişime zorlamaktadır. Çünkü Taylorist yöntemlerle, hem işten

istenen esneklik ve verimlilik sağlanmamakta, hem nitelikli işgücünü bu yöntemlerle yönetmek mümkün olmamaktadır. Bu nedenlerle yeni teknolojilerle birlikte yeni yönetim stratejileri de gündeme gelmekte, işletmenin ve işgücünün içte ve dışta değişen koşullara uyum kabiliyeti arttırılmaya çalışılmaktadır.

Örneğin işgücünde sayısal esneklik (numerical flexibility) ya da fonksiyonel esneklik (functional flexibility) uygulamaları ile hem piyasada değişen koşullara hem de yeni teknolojilere uyum yeteneği arttırılmaktadır. Bunun için en başta işletme-içi işgücünde farklılaşma yaratılmaktadır. Bir yanda daimi (core) işçi grubu, öte yanda geçici işçiler olmak üzere iki tür istihdam politikası uygulanmaktadır. Böylece işletmeler daimi işçiler için iş güvencesi ortamı yaratmak ve de işten çıkarmanın yüksek maliyetinden kaçınmak olanağı bulmaktadırlar. Ayrıca işletmeler yüksek teknolojiyi kullanmaları nedeniyle işgücüne yeniden eğitim, sürekli eğitim yoluyla önemli yatırım yapmışlardır. İşletme için bir maliyet olduğu kadar, bir yatırım (asset) durumuna gelmiş işçileri işten çıkarmak istemezler. Bu nedenlerle iki tür işçi grubu çalıştırmak ve iki tür istihdam politikası uygulamak bir çözüm yolu olur. Burada bilinen uygulamalar olarak, alt işverenlerle çalışma, (taşeron uygulaması) kısa süreli çalışma ve süresi belirli sözleşmeler devreye girer.

Fonksiyonel esneklik ise, işçinin görev ve sorumluluk alanının genişletilmesi, aynı kişinin değişik işler yapabilmesinin sağlanması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Böylece işgücünden tasarruf sağlanabildiği gibi, işin etkinlik ve sorumluluk alanı genişlediğinden çalışanlar için iş daha tatminkar olabilmektedir. Bu politikalarla işletme, yeni işgücü istemini işletme-içi kaynaklardan sağlama olanağını da bulmaktadır. Karşılık olarak, işçiler daha iyi çalışma koşulları ve iş güvencesine sahip olmaktadır. Fordist ve Taylorist yaklaşımların değişmesi, esnek uzmanlaşmanın yanında ve de onu desteklemek üzere iş yaşamının kalitesini arttırma, ya da işin insanıllaştırılması gibi uygulamaları da gündeme getirmektedir. Yönetim ya pısı ve politikalarında değişiklikler kimi ülkelerde daha eski tarihlere dayanmakta ve daha kurumsal özellikler göstermektedir (F. Almanya, Japonya). Kimi ülkelerde ise yeni teknoloji ve artan dış rekabet sonucu ortaya çıkmaktadır (İngiltere, ABD).

Örneğin oto endüstrisinde ABD ve Batı Avrupa firmalarının Japon otomobilleriyle rekabette zorlanmaları, bu üreticileri "Japon mucizesi"ne eğilmeye zorlamıştır. Her ne kadar Japon mucizesinde ileri teknolojinin rolü büyükse de, tek nedeninin bu olmadığı açıktır. Gerçekten Japon işletmelerinde işin örgütlenmesi ve yönetim teknikleri bazı özellikler göstermektedir. Japon işçisinin işin fikir üretme aşamasına katılması, danışma mekanizmalarının kullanılması, kalite çemberleri gibi uygulamaların yaygınlığı dikkati çeken özellikler olmaktadır. Örneğin Japon Verimlilik Merkezine göre endüstri işletmelerinin %90'ında bir danışma sistemi uygulanmaktadır (Park, 1984; 154). Danışma toplantıları her işlet-

mede tarafların eşit katılımı ile ve sürekli olarak yapılmaktadır. Bugün Batı'da da çok yaygınlaşan kalite çemberleri uygulaması ise, temelde, üretim ile ilgili sorunların çözümü veya üretimin kalitesini arttırmayı amaçlayan bir ekip çalışmasıdır. Kalite çemberleri ile işyeri yönetimi, hem işçileri motive edecek bir aracı devreye sokmakta, hem de işi en yakından bilenlerin fikir ve önerilerinden yararlanma olanağı bulmaktadır. Bugün bu uygulamanın Japonya'dan sonra ABD ve Avrupa'da da yaygınlıkla kullanıldığı görülmektedir. Örneğin F. Almanya'da 1970 yılında 30 işletmede kullanılan bu Japon uygulaması, 1986 yılında 1200-1400 işletmeyi kapsar duruma gelmiştir (Jacobi, 1990; 133). Benzer gelişmeler diğer ülkeler için de sözkonusudur. ABD'de Ford ve GM gibi iki otomobil devinde de 1970'li yılların ortalarından bu yana iş kalitesini arttırmaya yönelik programlar uygulamaya konmuş bulunmaktadır. Bir çok değişik biçim alan bu uygulamaların temelde montaj hattı yerine ekip çalışması ve kalite çemberleri uygulamasına dayalı olduğu, ayrıca belirli konu ve sorunlar üzerinde yönetimle birlikte çalışacak ortak komiteler oluşturulması yoluna gidildiği görülmektedir. Bu uygulamalar nedeniyle gerek ABD'de gerek Batı Avrupa'da endüstrinin "Japonlaşmasından" söz edilmeye başlanmıştır (Wood, 1988; 109).

Bu alanda bir başka benzerlik istihdam politikalarında ortaya çıkmış durumdadır. Japonya'da yine bilinen ve daimi (core) işçiler için geçerli ömür boyu istihdam uygulamasına benzer uygulamalar Batı Avrupa ve ABD'de esnek uzmanlaşma uygulamaları içinde görülmeye başlanmıştır. Örneğin gerek Ford, gerek GM'de iş güvencesi sorununu çözmek için işletmece finanse edilen yeniden eğitim programları, işyeri kapandığında gündeme gelecek bazı önlemler gündeme gelmektedir (iş bankası-jobbank). Ayrıca GM'un "satürn" projesinin gelişme süreci içinde bir grub işçi, çalışma ilişkilerini belirlemek için yönetimle birlikte tam zamanlı olarak yıl boyunca çalışmış ve bu projede iş gücünün %85'ine sürekli istihdam önerilmesi de düşünülmüştür (Wood, 1988; 11).

Uygulanan yönetim stratejilerindeki değişikliklerin her ülke ve her işletme açısından sonuçları da aynı olmamaktadır. Bu konuda önemli faktör, endüstri ilişkilerinin taşıdığı özellikler olmaktadır. Örneğin İngiltere, ABD ve F. Almanya'da yapım endüstrisindeki işletmeleri inceleyen kıyaslamalı bir çalışmada, işletmede benimsenen kural ve uygulamaların, işletmelerin yeniden yapılanma sürecine uyumunu olumlu ve olumsuz yönde etkileyen özellikler taşıdığı belirtilmektedir (Hottz-Hart, 1988;) ABD'de işletme içindeki işgücünün kullanılmasında katı ve ayrıntılı kurallar benimsendiğinden (kıdemlilik, görevin açıkça belirlenmesi gibi), ekonomik değişime uyum için işgücü esnekliği yerine işten çıkarma yolu kullanılmakta ve yüksek iş gücü devri yaşanmaktadır. F. Almanya'daki işletmelerde, işgücü ile ilgili kuralların gelişmiş fakat daha esnek olduğu, bu nedenle yeni işler için işletme-içi işgücünün kullanıldığı, işçilerin sürekli eğitimine önem verildiği görülmektedir. İngiltere'deki işletmelerde ise, işletme-içi işgücünün mesleklere göre bölündüğü, görevler arasında kesin ayrımlar bulunduğu ve es-

neklığın söz konusu olmadığı belirtilmektedir.

Bu özelliklerin yanı sıra modernleşmeye geçiş ve yeni teknolojilere uyum bir maliyet hesabına da dayanmaktadır. Örneğin işçi çıkarmanın, toplu sözleşme pazarlığının maliyeti gibi. Bu açıdan F. Almanya'da maliyetler yüksektir; ancak bunun yanında toplu sözleşmeler çok ayrıntılı değildir ve sendikaların uzlaşma yanlısı eğilimleri yüksek olduğu gibi, yapılan toplu sözleşmeleri hayata geçirme olasılığı da yüksektir. ABD'de yasal yükümlülükler daha azdır; fakat toplu sözleşmeler çok ayrıntılı olduğu gibi sendikalar bu tür politikaların uygulanmasına da destek vermemektedirler. İngiliz işletmeleri, en dezavantajlı durumda görünmektedirler. Yasal düzenlemelerin derecesi, çok sayıda sendikanın ve toplu sözleşmenin varlığı gibi nedenlerle modernleşme süreci onlar için daha pahalıya mal olmaktadır.

Bu özelliklerin sonucu olarak ABD ve İngiltere'de yapım endüstrisindeki işletmeler modernleşme stratejilerine kolaylıkla uum sağlayabilmek için pek uygun koşullar taşımamaktadırlar. Bu nedenle İngiltere'de daha çok rasyonelizasyon stratejileri ile işlerin yoğunlaştırılmasına gidildiği veya bazı etkinliklerin azaltıldığı (işlerin taşarona devredilmesi gibi) veya işyeri kapanmalarının yaşandığı belirtilmektedir. ABD'de de İngiltere gibi rasyonelleştirme ve iş yoğunluğu ile yeni bir "Fordizm" hayata geçirilmektedir. Almanya'da ise yüksek maliyetlere karşın, taraflararası ilişkiler ve işbirliğini geliştiren mekanizmalar nedeniyle yaratıcı, yenilikçi gelişmelerin gerçekleşmesi açısından daha olumlu koşullar bulunmaktadır*.

Genellikle Batı'nın endüstrileşmiş ülkelerinde, yönetimin işçilerle doğrudan ilişki geliştirmesine dayalı bu uygulamaların yaygınlık kazandığı ve yönetimlerce olumlu bulunduğu görülmektedir. Örneğin ABD'de yapılan araştırmaya göre yöneticilerin çoğunluğunun bu programları desteklediği ve çalışma ilişkilerinde işbirliğinin geliştirilmesinden yana oldukları görülmüştür. (Wood, 1988; 104). Kuşkusuz esnek uzmanlaşma gibi modernleşme uygulamalarının sonuçları da her zaman başarılı olmamakta ve bazı yönlerden ağır eleştirilere uğramaktadırlar.

Bu uygulamalar, en başta bilimsel yönetim anlayışını pek ortadan kaldırmadığı, ikinci olarak da sendikal örgütlenme ve toplu pazarlıkların önemini azaltmaya yönelik oldukları nedeniyle eleştirilmektedir. Bu konuda ciddi bir eleştiri getiren Hyman, yönetim stratejilerinin planlı olmaktan çok günlük olduğu, pragmatiklik taşıdığı, bu nedenle esnek uzmanlaşma uygulamalarının bir bütün içinde ve planlı uygulanmasının pek mümkün görünmediğini ileri sürmektedir (Hyman, 1988; 51). Ayrıca esnek uzmanlaşmanın uygulanma alanının sınırlılığı (belirli iş-

* Bu konuda ayrıntılı bilgi için Bkz. Beat Hottz-Hart, "Comparative Research in Three Industrial Relations Systems", *New Technology and Industrial Relations*, ed. by R. Hyman, Wolfgang Streeck, Basil Blackwell, Oxford, 1988.

kolu ve işletme alanıyla sınırlanması gibi) nedeniyle uygulamalardan kesin sonuç çıkarmanın pek olası olmadığı, çıkan sonuçların olumlu yanlarının ise abartıldığı düşünülmektedir. Şöyle ki, esnek uzmanlaşma işletme-içi işgücünde ayırım yaratmakta, avantajlı ve korunmuş işçilerle, zayıf ve güçsüz işçiler arasındaki ayırımı büyötmektedir (Hyman, 1988; 56). Bu konuda İngiltere'den, gerek hizmet sektörü, gerekse endüstri sektöründeki uygulamalardan örnekler veren Hyman gibi Avrupa Sendikalar Enstitüsü'de esnekliğin ücretlerin düşürölmesi, ulusal pazarlık görüşmelerinin parçalanması, çalışma yasalarının ortadan kaldırılması, iş güvencesi ve sosyal güvenlik sisteminin felce uğratılması anlamını taşıdığını belirtmektedir (Hyman, 1988; 56).

Bu tür eleştiriler pek haksız da sayılmazlar. Uygulamalar, bugüne dek çalışma koşullarında az çok homojen sayılabilecek özellikler geliştiren Batı Avrupa ülkelerinde, çalışanlar arasındaki ayrımların büyüdüğünü göstermektedir. Bu konuda birçok çalışma vardır. İşgücü piyasasındaki bu ayrımların artışı (labour segmentation), gerek işsizlik, gerek daha olumsuz çalışma koşulları açısından gençler, yaşlılar, kadınlar ve niteliksiz işgücünü etkilemektedir. İleride değinileceği gibi, işsizlik ve işgücü piyasasındaki ayrımların sendikalar ve toplu pazarlıklar üzerinde olumsuz etkileri olduğu da açıktır.

Özet olarak yönetim anlayışındaki değışmelerle ilgili çıkarılabilecek bir kaç sonuçtan söz edilebilir. Uygulamalar henüz dar bir alanda kaldığından kesin sonuçlar çıkarmaya pek yeterli değildir. Yine bu uygulamalar, bilimsel yönetim anlayışının bütünüyle bir kenara bırakıldığını göstermemekte, daha çok katılıklarının ortadan kaldırıldığına işaret etmektedir. Ayrıca yönetimdeki bu tür değışikliklerin endüstri ilişkilerinin özelliklerinden etkilendiği de ortaya çıkan bir sonuç olmaktadır. Çalışanlarla yönetim arasındaki işbirliğini geliştirecek strateji ve yöntemler, endüstri ilişkilerinde bu tür işbirliğini kurumsallaştıran yapısal özellikler olduğunda daha olumlu sonuç vermekteler. Bu anlamda F. Almanya'nın, bilinen kendine özgü yapılaşması nedeniyle olumlu, İngiltere ve ABD'nin ise daha olumsuz özellikler taşıdığı anlaşılmaktadır.

1.3.4. YENİ TEKNOLOJİLER VE İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Yeni teknolojilerin uygulanmasından beklenen amaçların başında işgücü maliyetlerinde tasarrufun geldiğini belirtmiştik. İşgücü maliyetlerinde tasarruf iki yoldan sağlanmaktadır: Ya daha az işgücü ile çalışılmakta, ya da işgücü daha verimli kullanılmaktadır. Yeni teknolojilerin daha az işgücü gerektirmesi kaçınılmaz olarak teknoloji ve istihdam ilişkileri üzerinde tartışmalara yol açmaktadır. Özellikle son 10-15 yıldır gelişmiş ekonomilerde de süreklilik kazanan işsizliğin ne ölçüde teknolojik işsizlik olduğu tartışmaları yapılmaktadır. Kuşkusuz

geçmişten bu yana teknoloji ve istihdam düzeyi arasındaki ilişkiyi irdeleyen kuramlar ortaya atılmıştır. Ancak bugün yaşanan geniş boyutlu işgücü daralmaları ve işsizlik olgusu karşısında eski ve yeni kuramsal tartışmalar yeniden gündeme gelmektedir.

Geçmişte olduğu gibi bugün de yeni teknolojiler ve istihdam düzeyi arasındaki ilişki konusundaki görüşler farklılaşmaktadır. Ancak bugün ağırlık taşıyan görüş, teknolojik gelişmenin kütleli işsizliğe neden olmadığı, tam aksine yeni teknolojilerin yeni iş olanaklarının güvencesi olduğu doğrultusundadır. Bu çalışmada yer verilen bir çok araştırmada ve değerlendirmede bu görüş ağırlıklı olarak yer almaktadır. Yine bir görüşe göre yeni teknolojiler işgücü tasarrufu getirirler de yarattıkları yeni iş olanakları ile bunu belirli ölçüde telafi ettikleri gibi, bir yandan da işletmelerin daha etkin ve verimli çalışması ile ekonomik büyümenin sürdürülmesini sağlamaktadırlar. Bu nedenle uzun dönemde yeni teknolojilere yatırım yapmayan ülkelerde kütleli işsizliğin çıkması olasılığı daha yüksektir.

Öte yandan yeni teknolojilerin yeni iş yaratma kapasitelerine kuşku ile bakanlar da bulunmaktadır. Bu görüş sahipleri yeni üretim tekniklerinin daha az işgücü gerektirdiğini, aynı zamanda yüksek maliyetler nedeniyle üretilen malların satış kapasitesinin ve dolayısıyla üretiminin sınırlı kaldığını ileri sürmektedirler (Hickel, 1984; 86). Bu nedenle yeni teknolojilerin kullanımı ile istihdam artışı sağlamak mümkün görünmemektedir. Ayrıca uzun dönemde otomasyon sonucunda daha az işgücü kullanımı ve daha az yatırımla daha fazla verimlilik alınması olanağı doğacağından global olarak yatırımların azalması da söz konusu olabilecektir; böylece istihdamı azaltan ikinci bir etki ortaya çıkabilecektir (Hickel, 1984; 86).

Yeni teknolojiler ve istihdam düzeyi arasındaki ilişkiler kuramsal düzeyde tartışıldığı gibi, bir çok alan araştırmasına da konu olmaktadır. Özellikle mikro-elektronik istihdam üzerindeki etkilerini işyeri, işkolu ve makro düzeyde inceleyen çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Bunların sonuçları zaman zaman birbirinden farklılaşsa da bazı ipuçları ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle bu araştırma sonuçlarına kısaca bir göz atmakta yarar bulunmaktadır.

1.3.4.1. YENİ TEKNOLOJİLER VE İSTİHDAM DÜZEYİ:

ALAN ARAŞTIRMALARINDAN BAZI SONUÇLAR*

Alan araştırmaları arasında, yeni teknolojilerin işgücünü azalttığına ilişkin en açık sonuçlar üretim sürecindeki ve firma düzeyindeki değişimleri inceleyen

* Ayrıntılı bilgi için Bkz. Raphael KAPLINSKY, Micro-electronics and Employment Revisited, ILO, Geneva, 1987.

araştırmalarda ortaya çıkmaktadır. Yani robotların, sayısal kontrollü makinelerin, bilgisayarların üretim sürecine girmesi ile çalışan sayısındaki değişimleri inceleyen araştırmalar, yeni teknolojilerin söz konusu üretim sürecinde kesinlikle bir işgücü azaltılmasına yol açtığını göstermektedir. Örneğin otomobil sektöründe robot kullanımı ile Japonya'da her vardiyada 0.6 veya 0.7 işçinin, İngiltere'de her vardiyada 1.4 işçinin, ABD'de yaklaşık bir işçinin işini kaybettiği görülmektedir (Kaplinsky, 1987; 86) Sayısal kontrollü makineler ise robotlardan daha fazla işin elenmesine yol açmaktadır. F. Almanya ve Japonya'dan elde edilen verilere göre her makine 2 veya 3 işçiyi yerinden etmektedir. Eğer bu makineler üretimin otomatikleşmesi gibi (flexible manufacturing system-FMS) bir sistem içinde kullanılırlarsa her makinenin 2 ile 6.5 işi ortadan kaldırdığı görülmektedir. Örneğin otomobil parçaları üreten büyük bir Japon fabrikasında esnek üretim sistemine geçilmesi ile her bir üretim sisteminin geleneksel üç montaj hattının yerini aldığı, her bantta 12 işçi yerine 1 işçinin çalıştığı, 6 çeşit parça üretmek yerine 20 çeşit parça üretiminin mümkün olduğu belirtilmektedir (Kaplinsky, 1987; 87).

Ozaki'nin derlediği kitapta yer alan ve çeşitli ülkelerdeki banka, gazete, metal yapım endüstrisindeki işletmeleri inceleyen örnek olaylar da yeni teknolojilerin üretim sürecinde çalışan işgücünde azalmaya yol açtığını göstermektedir.

İşletme düzeyinde yapılan araştırmalarda ortaya çıkan bir gerçek de, ya aynı istihdam düzeyinde, ya da daha düşük istihdamla yeni teknolojilerin işletme verimliliğini hızla arttırmasıdır. Örneğin Japonya'daki Sony firmasının ana fabrikalarından birinde 1970 yılında 2600 işçi ile ayda 30.000 renkli TV üretilirken, 1976'da 1.300 işçi ayda 100.000 TV, 1978'de de 800 işçi aynı miktar TV üretmektedir (Kaplinsky, 1987; 91). işçi başına TV üretimi ile ölçülen işgücü verimliliği 1974-1981 arasında yıllık %29 oranında artmış durumdadır. Yine Japonya'da otomobil aksamı üreten üç büyük firmada 1979-84 dönemindeki işgücü verimliliğinin, mikro-elektronik teknolojisinin devreye girmesine bağlı olarak yılda %10 arttığı belirtilmektedir.

İşkolu düzeyinde yapılan araştırmalar da yeni teknoloji kullanımı ile sektördeki işgücünün azaldığını göstermektedir. Örneğin F. Almanya'da ofis donanımı ve bilgi işlem sektöründe 1970-77 arasında üretim %48.9 oranında artmış, fakat istihdam %27.5 azalmıştır (Kaplinsky, 1987; 93). Japonya'da TV üretiminde 1972-76 arasında üretim %25 artmış, buna karşın toplam istihdam 480.000'den 250.000'e düşmüştür. Japonya'da elektronik aletler üretiminde toplam istihdam 1976-79 arasında %31.2 azalmıştır. Telekomonikasyon gibi en ileri teknoloji kullanımının yaygın olduğu sektörde çalışan sayısı ABD, İngiltere, İsveç gibi birçok ülkede 1970'li yıllar içinde önemli düşmeler göstermiştir. Bilgisayar teknolojisinin yaygın olarak kullanıldığı bankacılık işkolunda da hem şube, hem de çalışan sayısı açısından düşüşler yaşanmaktadır. Örneğin F. Almanya'da Banka Çalışanları Sendikası, 1980'lerde otomatik para çekme makinelerinin kul-

lanımı ile %5 ile 10 arasında şube kapatıldığını, %10 oranında da çalışan sayısında indirime gidildiğini belirtmektedir (Kaplinsky, 1987;98).

Yeni teknolojilerin sektörel alanda yol açtığı değişimler ise açıkça görülmektedir. Gelişmiş ekonomilerde endüstri sektörünün istihdam açısından giderek daraldığı bir gerçektir. Bunun başlıca nedeninin de yeni teknolojiler olduğu bilinmektedir. Öte yandan hizmet sektörü büyümesini sürdürmektedir. Burada şu soru tartışma alanına gelmektedir. Geçmişte tarım toplumundan endüstri toplumuna geçerken endüstri sektörü tarımdan kopup gelenlere iş olanakları sunmuş ve tarımdaki istihdam %80'lerden %3-5'lere düşmüştür. Acaba şimdi hizmet sektörü, gelen ve gelecek yığınlara aynı olanakları sağlayabilecek midir? Burada unutulmaması gereken birkaç nokta bulunmaktadır. Birincisi tarım toplumundan endüstri toplumuna geçişte uzunca bir süre "yığın işsizlik" olgusu yaşanmıştır. İkincisi acaba kendisi de giderek ileri teknoloji kullanan ve otomasyona geçen hizmet sektörü ne ölçüde bir istihdam olanağını saklı bulundurmaktadır? Örneğin önemli hizmet alanları olan eğitim, sağlık, bankacılık, haberleşme gibi hizmet alanlarında kullanılan yüksek teknoloji ile bu sektörlerde çalışan sayısının azaldığı görülmektedir. Bu açıdan emeğin yerine giderek daha çok makinenin kullanılmasının yaygınlaştığı hizmet sektörü ortaya çıkan işgücü fazlasını emecek gibi görünmemektedir. Belki burada yeni teknolojiler ve verimlilik artışı ile birlikte çalışma süresinin azaltılması bir çözüm olarak düşünülebilir. Nitekim bu konuda Batı Avrupa ülkelerinde bazı sendikalar harekete geçmişler, haftalık çalışma süresinin azaltılması istemini dile getirerek, bunun artan işsizliğe de bir çözüm olacağını ileri sürmüşlerdir.

Yeni teknolojilerin makro düzeyde, yani ülkelerdeki istihdam düzeyi açısından ne gibi sonuçlar doğurduğu da araştırmalara konu olmaktadır. Bu araştırmalarda yeni teknolojilerin hem doğrudan (istihdamı azaltan), hem de dolaylı (istihdam yaratan) etkisini birlikte ele alınmaktadır. İleri teknolojilerin, maliyetlerin ve fiyatların düşmesi ile talebi canlandırması, yine düşük fiyatların uluslararası rekabeti arttırdığı ve yalnız emek değil semaye tasarrufu sağlaması nedeniyle dolaylı yoldan istihdam artışına yol açtığı da ileri sürülmektedir (Kaplinsky, 1987; 104).

Bu alanda Amerika ve İngiltere'de yapılan iki ayrıntılı araştırma, yeni teknolojik buluşlar ile istihdam yapısı arasındaki ilişkilere hem çok boyutluluk getirmekte, hem de gelecek ile ilgili beklentilere ışık tutmaktadır. Amerika'da Leontief ve Duchin'in çalışması mikro-elektronik teknolojinin kendine özgü özellikleri dikkate alınarak hazırlanmış ve sektörler 59 alt sektöre ve istihdam da 53 meslek grubuna bölünerek her biri için ayrı sonuçlar çıkarılmaya çalışılmıştır. Araştırmacılar, öncelikle 2000'li yıllardaki istihdam düzeyinin ne olacağına ilişkin sonuçları hesaplamayı amaçlamışlar ve teknolojinin yayılma hızının durması, yavaş ve hızlı artmasına bağlı olarak üç ayrı senaryo oluşturmuş ve bu senaryolara göre buldukları sonuçları ortaya koymuşlardır. Buna göre

teknolojinin yayılma hızının artmasına bağlı olarak 2000'li yıllarda beklenen istihdam düzeyi düşmekte, örneğin teknolojinin yayılma hızının 1980 düzeyinde kalması ile hızla yayılması arasında 20 milyon istihdam farkı oluşmaktadır (Leontief ve Duchin, 1984).

İngiltere'de 1982 yılında 40 sektörde girdi-çıkıtı analizi yoluyla yapılan bir araştırmada (Whitley ve Wilson), 1986 ile 1990 arasında yeni teknolojilerin doğrudan etkisi ile 342.000 işin ortadan kalkacağı, ancak dolaylı yoldan bir çok iş yaratılacağı ileri sürülmektedir. Buna göre, 175.000 iş fiyat ve maliyetlerin azalması, 142.000 iş iç talebin canlanması, 106.000 iş de iç ve dış pazarlarda fiyata bağlı olmayan bir talep artışı sonucunda yaratılacak ve net olarak 81.000 yeni iş kazanılacaktır (Kaplinsky, 1987; 109).

Ancak gelecekle ilgili makro düzeydeki tahminlerin birçok zayıf nokta içerdiği de açıktır. Herşeyden önce bugünden yeni teknolojilerin yayılma hızını, dolaylı etkilerini kestirmek kolay değildir. Ayrıca gelecekle ilgili tahminlerde devreye girecek her değişkeni bilmek ve hesaplamak mümkün görünmemektedir. Örneğin ihracata dayalı malların üretiminde dış rekabetin neler getireceği bilinmemektedir. Bu nedenle bunları, bazı varsayımlara dayalı senaryolar olarak ele almak ve gelecekle ilgili bazı ipuçları olarak değerlendirmek düşünülebilir.

Ancak istihdam düzeyi açısından birbirinden farklı sonuçlar veren çeşitli araştırma ve tahminler olmasına karşılık, gelecekte işgücünün niteliği ve meslek dağılımının ne olacağı konusundaki tahminler birbirleri ile uyusmaktadır. İşgücü yapısındaki önemli değişiklikler getiren bu gelişmeleri şimdiden görmek de olasıdır.

1.3.4.2. YENİ TEKNOLOJİLER VE MESLEKİ DAĞILIM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Yeni teknolojilerin belirgin bir özelliğinin de, daha yüksek nitelikli işgücü kullanma eğilimi olduğuna daha önce işaret etmiştik. Bir anlamda yeni teknolojiler yalnız bedensel değil zihinsel olarak da basit ve tekrarlamalı işleri elimine etmekte ve bu işleri görenleri de çalışma yaşamından uzaklaştırmaktadır. Bunun yerini daha nitelikli ve uzmanlık gerektiren işler almaktadır.

Örneğin otomasyon süreci arttıkça fabrikalarda montaj işçileri, paketleyiciler, taşıyıcılar ortadan kalkmakta, bankalarda para alıp verme ya da sayma işlerini yapanlar azalmaktadır. Yaratılan istihdam olanakları ise daha teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren işler alanında olmaktadır.

Arkadaki tablo 1970 ortalarından 1980'li yıllara gelinceye dek profesyonel ve teknik mesleklerin nasıl hızla arttığını göstermektedir.

TABLO 17: BELİRLİ MESLEKLERDE YILLIK İSTİHDAM ARTIŞLARI

MESLEKLER	Avustralya		Kanada		Finlandiya		Almanya		Japonya		Hollanda		Norveç		İspanya		İsveç		ABD	
	1975-1985	1976-1986	1976-1986	1977-1986	1976-1984	1976-1986	1976-1984	1976-1986	1977-1985	1976-1986	1975-1985	1975-1985	1976-1986	1976-1986	1975-1985	1976-1986	1976-1986	1976-1986	1976-1986	1976-1986
İlmi ve teknik elemanlar	3.4	2.9	3.7	3.7	2.5	3.7	3.7	3.7	4.6	4.6	2.7	2.7	2.7	2.9	2.5	2.9	2.5	2.9	2.5	2.5
Üst yönetim elemanları	3.0	8.1	5.7	4.6	1.4	4.6	4.6	4.6	6.3	-0.5	-0.5	-0.5	-0.5	2.7	3.0	2.7	3.0	2.7	3.0	3.0
İdari personel	2.2	1.5	1.6	1.0	0.1	2.2	1.0	1.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	1.2	0.7	1.2	0.7	1.2	1.2
Ticaret ve satış personeli	1.8	0.9	2.5	0.9	1.2	1.6	0.9	0.9	1.4	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1	0.1	9.0	0.1	9.0	0.1	9.0	9.0
Hizmet işinde çalışanlar	1.7	3.1	1.6	2.6	1.0	1.2	2.6	2.6	1.7	1.3	1.3	1.3	1.3	1.7	1.9	1.7	1.9	1.7	1.9	1.9
Tarımcı, hayvancı, balıkçı vb.	1.4	0.2	-1.5	-0.5	-1.6	-2.6	-0.5	-0.5	-1.5	-4.1	-4.1	-4.1	-4.1	-1.9	1.9	-1.9	1.9	-1.9	1.9	1.9
Tarımdışı üretimde çalışan ve ulaşım makinası kullananlar	-0.1	0.5	0.1	-1.8	-0.4	0.8	-1.8	-1.8	-1.7	-2.2	-2.2	-2.2	-2.2	-1.6	0.4	-1.6	0.4	-1.6	0.4	0.4
Toplam istihdam	1.5	2.1	1.5	0.9	0.4	1.1	0.9	0.9	1.3	-1.2	-1.2	-1.2	-1.2	0.5	2.1	0.5	2.1	0.5	2.1	2.1

KAYNAK: ILO Year Book of Labour Statistics 1986-1987.

Gerçekten gelişmiş endüstrilerde ağır endüstriler giderek daralırken niteliksiz ve yarı nitelikli işgücüne ihtiyaç da azalmakta, buna karşın hızla büyüyen elektronik endüstrisi kendi ihtiyacını karşılayacak teknik bilgi ve uzmanlığa sahip işgücü aramaktadır. İngiltere'de yapılan bir araştırma yapım endüstrisi ile elektronik endüstrisi arasında kullanılan profesyonel ve teknik personel açısından bir kıyaslama yapılmaktadır.

Elektronik endüstrisinde bilim ve teknik eleman istihdamı toplam istihdam içinde %10.2'ye ulaşmakta (yapım endüstrisinde %3), teknikerler %13.6'yı bulmakta (yapım endüstrisinde %8.3) buna karşın ustaların oranı %7.9'da (yapım endüstrisinde %19.1) kalmaktadır (Kaplinsky, 1987; 128) Yine elektronik endüstrisinde profesyonel meslek sahibi ve yöneticilerin oranı, yapım endüstrisinde %23 dolayında kalırken, %39'u bulmaktadır. Avrupa Topluluğunun 1984'de yayınladığı bir çalışmada 1980 yılında İngiltere'de toplam istihdam içinde %6 dolayında olan teknik adam ve mühendislerin 1995'de %40 dolayına çıkacağı, gözetimci, yarı nitelikli ve niteliksiz işgücü oranının da %41'den %10' a ineceği tahmin edilmektedir (Kanawaty , vd., 1989; 273).

Amerika ve Japonya gibi elektronik endüstrisinde lider durumundaki ülkelerde ise artık bilgisayar üretiminden çok yazılım (software) programları öne çıktığından bu alandaki uzmanlara ihtiyaç artmaktadır. 1982'de ABD'de en çok aranan işgücününün sistem ve yazılım programcıları olduğu, bir yıl içinde bu alandaki işgücü isteminin %10 dolayında arttığı belirtilmektedir (Kaplinsky, 1987;129). Ayrıca yeni teknolojiler, yeni beceri ve nitelik gerektiren işler de yaratmaktadır. Örneğin BMW'nin Almanya'da inşa ettiği bir fabrikada işlerin %25'inin daha önce tanımlanmamış yeni tür işler olduğu görülmüştür (Kanawaty vd., 1989; 273).

Yeni teknolojinin yeni işler yaratma hızı kuşkusuz teknolojinin yayılma hızına bağlı olarak azalıp çoğalmaktadır. Bu konuda gelecek tahminleri yapan Leontief'in çalışması bir ipucu vermektedir. Leontief'in gelecek yıllar ile ilgili çalışmasında profesyonel meslek sahiplerinin sayısında hızlı bir artış öngörüldürken, büro elemanları için hızlı bir azalma sözkonusu olmaktadır.

Öte yandan yeni teknolojilerle birlikte gerek mal, gerek hizmet üretiminde işgücününün çoklu becerilere sahip olması istenmektedir. Değişen üretim yapısı kadar müşteri eğilimlerine göre üretim arayışı da işgücünden çok yönlü olarak yararlanmayı gerektirmektedir. İşte İşgücününün fonksiyonel esnekliği de buna hizmet etmektedir.

İşgücünden kesin tanımlanmış işler yerine daha esnek tanımlanmış ve koşulları çabuk değişen işlere uyum yeteneği aranmaktadır. Sayısal esneklikle birlikte uyum gücü yüksek bir işgücünü değişik işlerde kullanmak işletmeler için büyük avantajlar sağlamaktadır (Bkz. Taylorist ve Taylorist Olmayan Yönetim Sistemleri Tablosu).

TABLO 18: 1978, 1990 VE 2000 YILLARINDA İŞGÜCÜNÜN TAHMİNİ OLARAK MESLEKİ DAĞILIMI (O Yıl İçin Milyon Kişi)

	Senaryo S1, S2 ve S3	Bulletin of Labour Statistics Tahmini	
1978			
Profesyonel Meslek Sahipleri	13.9		1.3
Yönetici	9.5		9.6
Satış Elemanı	5.9		5.9
Büro Elemanı	15.9		15.6
Ustalar	11.8		12.0
Makine Kullananlar	14.0		14.3
Hizmet İşçileri	11.1		10.6
Düz İşçiler	4.3		4.5
Çiftçiler	2.8		2.8
Toplam	89.2		88.6
	Senaryo S1	Senaryo S2	Senaryo S3
1990			
Profesyonel Meslek Hasipleri	19.8	21.2	20.9
Yönetici	14.4	14.4	12.4
Satış Elemanı	9.1	8.9	8.2
Büro Elemanı	24.7	21.2	16.7
Ustalar	18.0	17.9	17.5
Makine Kullananlar	22.0	21.8	21.1
Hizmet İşçileri	16.7	16.8	16.8
Düz İşçiler	6.6	6.6	6.4
Çiftçiler	4.2	4.2	4.2
Toplam	135.5	132.9	124.1
2000			
Profesyonel Meslek Sahipler	25.6	28.4	31.1
Yönetici	19.0	17.1	11.2
Satış Elamanı	12.4	11.8	10.2
Büro Elamanı	32.6	25.0	17.9
Ustalar	23.3	22.9	23.4
Makine Kullananlar	27.6	26.1	25.8
Hizmet İşçileri	22.3	22.4	23.0
Düz İşçiler	8.7	8.6	8.7
Çiftçiler	5.3	5.3	5.4
Toplam	176.8	167.7	156.6

KAYNAK: Wassily Leontief, Faye Duchin; The Future Impact of Automation on Workers, New York, 1986. s.13.

Yapılan araştırma ve tahminlerin ortak ve genel sonucu, yeni teknolojilerin yayılma hızına bağlı olarak niteliksiz işgücünün işbulma olanaklarının daha da azalacağı yönündedir. Buna karşın profesyonel meslekler, yönetimle ilgili işler için bir talep artışı sözkonusudur. Bu nedenle hem genel eğitim sisteminin hem de işyerindeki eğitimin önemi birkez daha ortaya çıkmaktadır. Bir yandan mikroelektronığın hızla yayıldığı ülkelerde elektronik mühendisliği, sistem çözümleyicisi gibi işler için işgücü açığı ortaya çıkmakta, öte yandan yeni teknolojinin elimine ettiği işlerde çalışanların yeniden eğitimi gerekli olmaktadır. Ancak, özellikle işyerindeki eğitim konusunda hayli zorluklar yaşandığı da bilinmektedir. Çünkü işletmeler hem yeniden eğitimin maliyetine pek katlanmak istememekte, hem de eğitilen işgücünün başka işlere geçme olasılığından çekinmektedirler. Kuşkusuz ülkelerarası farklar da bulunmaktadır. Bu açıdan Almanya'da çıraklık eğitimine işverenlerin katkısı büyük olmaktadır. Buna karşın İngiltere ve ABD'de işverenler işbaşında eğitim konusunda daha isteksiz görünmektedirler. Örneğin 1983 yılında Amerika'da işgücünün beşte ikisinin (%39'u) formal bir eğitim ve beceri almış olmasına karşın en çok %23'ü işbaşında beceri geliştirmeye yönelik bir eğitim almış görünmektedir(OECD, 1988;100). Japonya'da ise özellikle büyük firmaların ömür boyu istihdam politikası içinde işletme-içi eğitime ne denli büyük önem verdikleri iyi bilinmektedir.

İşyerinde eğitim konusunda asıl sorun küçük işletmelerde ortaya çıkmaktadır. Küçük işletmeler yeni teknolojilerden yararlınsalar da işgücünün yeniden eğitime pek yanaşmamakta, daha çok dışarıdan eğitilmiş işgücü almayı yeğlemektedirler. İşgücü devrinin de yüksek oluşu nedeniyle, küçük işletmeler işyerinde eğitime pek istekli olmamaktadırlar. Küçük işyerleri için çözüm, hükümetlerin veya sanayi ve ticaret odalarının desteklediği ortak eğitim projeleri olmaktadır. Örneğin İsveçte küçük ve büyük işletmelerin, hatta alt işverenlerin katılımıyla işletmelerarası ortak programlar geliştirilmektedir (OECD, 1988; 101). Almanya'da ise yerel ve sektörel düzeyde sanayi ve ticaret odaları aracılığıyla eğitim merkezleri oluşturulmaktadır (OECD, 1981; 101).

Özetle gelişmiş ülkelerde istihdam yapısının hızla değişmesi makro ve mikro düzeyde bir çok uyumlaştırma çabasını gerektirmekte, özellikle işgücününün eğitimi büyük önem kazanmaktadır. Bu ihtiyacı daha hızla görüp karşılamaya çalışan işletme ve ekonomilerin daha başarılı sonuçlar aldığı da ortadadır.

2. GELİŞMİŞ ÜLKELERDE DEĞİŞEN KOŞULLAR VE SENDİKALAR

2.1 BÜYÜME DÖNEMİNDE SENDİKALKAZANÇLAR: VAROLMA SAVAŞINDAN SOSYAL TARAF ROLÜNE

Endüstrileşme ile toplumda yeni bir sınıf ve yeni bir sınıflararası çatışma do-

ğarken, işçi sınıfı temsilcileri için bir varolma savaşı da başlamıştır. Başlarda engellenen, yasaklanan işçi örgütleri, ancak uzun mücadeleler sonucunda yasal-
lık kazanmışlar ve giderek etkinlik alanlarını genişletmişlerdir. Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası dönem, uygulanan ekonomik ve sosyal politikalar nedeniyle, sendikalar için gelişme ve etkinlik kazanma dönemi olmuştur. Bu dönemde ülkelerarası farklar olmakla birlikte endüstri ilişkileri kurumlaşmış, sendikalar, hükümet ve işverenler tarafından işçilerin temsilcisi, ya da önemli bir baskı grubu olarak tanınmış ve yalnız toplu pazarlıklarda değil siyasal ve ekonomik konularda da toplumsal taraf olarak kabul edilmişlerdir. Gerçekten bu dönem ekonomik ve siyasal yapının elverişli koşullar sunması sonucu hem çalışanlar, hem de sendikalar için önemli kazançlar getirmiştir.

Birinci bölümde verilen Tablo 2'de görüldüğü gibi, İkinci Dünya Savaşı sonrasında OECD ülkelerinde büyüme hızı, önceki dönemin 2.5 katına yükselmiştir. Büyümenin hızla sürdürüldüğü bu dönemde yığın üretim ve yığın tüketime dayalı endüstrileşme süreci endüstride yoğun emek istihdamını olanaklı kılmış, Keynesyen ekonomi politikalarının bir hedefi tam istihdam olmuş, refah politikalarıyla ücretlilere belirli bir ekonomik güvence sağlanmış ve çoğulcu demokrasi uygulamaları içinde sendikaların hem örgütlenme, hem de etkinlik alanı genişlemiştir. Gerçekten endüstri sektöründen sonra hizmet sektörü ve kamu sektörüne de sendikal hakların tanınması ile sendikaların örgütlenme kapsamı genişlediği gibi, özellikle emek yanlısı siyasal partiler iktidara geldiklerinde sendikalara siyasal etkinlik kazandıracak "corporatist" uygulamalar da gündeme gelmiştir. Öte yandan sendikalar da sınıf kavgası ve devrimci yaklaşımlar yerine, daha çok reformcu yaklaşımları benimseyerek kapitalist ekonomi ile uzlaşmış ve hem toplu pazarlıklar, hem de refah politikaları yoluyla toplumda emekten yana olumlu değişimler gerçekleştirmeyi sağlamışlardır. Kuşkusuz parlamenter demokrasi içinde emekten yana partilerin güçlenmesi ve iktidara gelerek gelirin yeniden dağılımında etkin bir rol oynamaları da bu uzlaşmada önemli rol oynamıştır. Kısacası siyasal demokrasi ve refah politikaları, kapitalist ekonomilerde sınıflararası uzlaşmayı sağlayan önemli öğeler olmuşlardır.

Kuşkusuz bu dönemdeki gelişmeler, ülkeler arasında farklılıklar da göstermektedir. Gerek sendikal örgütlenme kapsamı, gerek sendikal politikalar, gerekse de refah politikaları açısından ülkeler birbirinden oldukça farklılaşmaktadır. Bu açıdan gelişmiş ülkeler arasında kıyaslamalar yapmak kolay değildir. Ancak bu çalışma kapsamında değişik ülkelere çok, değişik dönemler açısından ortaya çıkan ortak noktalar ve gelişmeler temel alındığından, ülkelerarası farklılıklar bütünüyle değil, bir dereceye kadar dikkate alınmakta ve yeri geldiğinde sözedilmektedir. Amaç değişik ülkelerdeki sendikal yapı ve politikaları ayrıntıları ile incelemek olmadığından, bu farklılıklardan sınırlı bir biçimde söz etmenin çalışmanın amacı açısından önemli bir sapma yaratmadığı düşüncesindeyiz. Yine de bu tür genellemelerle çalışmanın içeriği açısından bazı eksiklikler oluştuğunu da

kabul etmek gerekir.

2.1.1. ÖRGÜTSEL BÜYÜME: ÜCRETLİLERİN TEMSİLCİSİ OLARAK SENDİKALAR

Yukarıda da belirtildiği gibi ekonomik büyüme, endüstri sektörünün genişlemesi, örgütlenme hakkının gelişmesi, tam istihdam ve refah politikaları bir bütün olarak Batı ekonomilerinde sendikaların güçlenmesi için uygun koşullar yaratmışlardır. Yine de sendikal örgütlenme kapsamı bu dönemde ülkelerin tümünde benzer boyutlara ulaşmış değildir. Örneğin sendikalaşma kapsamı açısından en üstte bulunan İsveç'e karşın, Fransa ve ABD'de geçmişte olduğu gibi bugün de oldukça düşük bir sendikalaşma oranı söz konusu olmaktadır.

Sendikaların üye sayısının artmasında en başta ekonomik faktörler rol oynamakla birlikte, uzun dönemde sosyo-politik faktörlerin daha etkin olduğu görülmektedir. Örneğin 1890'dan 1930'a kadar olan dönemde Fransa, Almanya, İngiltere ve ABD'de sendikal büyüme ile ekonomik koşullar arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada ekonomik koşullardaki değişimin sendika üyeliğindeki artış ve çıkışları kısmen de olsa belirlediği ortaya konmaktadır. Örneğin fiyat ve ücretlerdeki yükselmeler sendika üyeliği üzerinde olumlu, işsizlik ve sendikalaşma oranının yükselmesi sendika üyeliği üzerinde olumsuz etkilerde bulunmaktadır (Bean, 1985; 42). Öte yandan sendika liderlerinin, sendikal politikaların ve hükümetlerin tutumunun sendika üyeliği üzerinde büyük etkileri olduğu belirtilmektedir. (Bean, 1985; 42). Gerçekten ekonomik faktörler ülkeler ve sektörlerarası farklılıkları açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Benzer ekonomik koşulların yaşandığı ülkelerde farklı sendikalaşma oranları ortaya çıkabilmektedir.

**TABLO 19: 1955-1980 YILLARI ARASINDA TÜM
ÜCRETLİLER İÇİNDE SENDİKA ÜYELİĞİ (%)**

<u>ÜLKE</u>	<u>1955</u>	<u>1960</u>	<u>1965</u>	<u>1970</u>	<u>1975</u>	<u>1980</u>
Avusturya	60	60	60	63	67	65
Belçika	60	60	60	65	70	73
Kanada	30	30	28	30	35	35
Danimarka	60	62	62	64	70	72
F. Almanya	38	37	36	36	39	41
İngiltere	44	44	44	50	53	56
Hollanda	44	43	41	40	42	41
Norveç	62	62	63	62	61	62
İsveç	62	65	68	73	80	87
ABD	32	31	28	27	25	25

KAYNAK: John P. Windmuller, Collective Bargaining, ILO, 1987, s. 19.

Tablo 19'un da gösterdiği gibi 1950-1980 arasında hemen tüm ülkelerde sendika üyeliğinde artış görülmektedir. Fakat ülkelerarası belirgin farklar olduğu da açıktır. Örneğin İsveç'te sendika üyeliği sürekli artarken, ABD'de tam aksine sürekli azalış ortaya çıkmaktadır. İşte burada sosyo-politik farklılıklar devreye girmektedir. Gerçekten ABD'de sendikalar 19. yüzyıl sonunda gösterdikleri büyük mücadeleye karşın geniş çapta bir sendikalaşmayı gerçekleştirememişlerdir. Burada işverenlerin sürüp giden olumsuz tutumları, toplu pazarlık yetkisi almak için getirilen yasal zorunluluklar, coğrafi alanın büyüklüğü, ücretliler arasında dayanışmayı engelleyen sosyo-kültürel farklılıklar, işletme/işyeri düzeyinde yapılan toplu pazarlıklar gibi birçok faktörü saymak olasıdır. Oysa bazı ülkelerde hükümetlerin desteği, işverenlerin olumlu yaklaşımları, sendika güvencesi getiren yasalar ya da anlaşmalar sendikalaşmayı olumlu etkileyen faktörler olarak devreye girmişlerdir. Öte yandan Fransa'da olduğu gibi sendikaların ideolojik farklılıklar nedeniyle bölünmeleri, üye sayısından çok sınıf bilinci yüksek üyeleri yeğlemeleri, toplu pazarlıktan çok siyasal eyleme önem vermeleri gibi sendikalara ilişkin nedenler de sendika üyeliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Clegg, 1976; 16).

Ülkelerarası bu farklılıklara karşın 1970li yılların sonuna dek sendika üyeliğinin genel olarak bir artış gösterdiği açıktır. Bu artış hem üye sayısında, hem de sendikalaşma oranında artış olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 20'de 1970-77 döneminde endüstrileşmiş ülkelerin hepsinde sendikaların üye sayılarında artış olduğu, çoğunda da sendikalaşma oranının yükseldiği görülmektedir. Bu dönemde tüm ülkelerde ekonomik koşullar sendikalaşmayı olumlu yönde etkileyecek özellikler gösterirken, ülkelerin sosyo-politik farklılıkları bu etkiyi arttırmakta ya da azaltmakta ve bu nedenle sendika üyeliğinde değişimler ortaya çıkmaktadır.

Genel olarak bu döneme ilişkin olumlu bir tablonun ortaya çıkmasında, büyümenin sürdürülmesi, endüstride istihdamın artması, yüksek ücretler, yüksek istihdam gibi sosyo-ekonomik koşullar ile hükümetlerin sendikalara güvence sağlayan ve sendikalaşmayı destekleyen olumlu tutumları gibi siyasal koşullar birlikte olumlu rol oynamaktadırlar. Örgütsel kapsamın genişlemesinin ise, sendikal gücü ve sendikal etkinliği olumlu etkileyen bir faktör olduğu açıktır. Bu dönemde sendikaların kazandıkları bu örgütsel gücün, hem toplu pazarlıkta hem de siyasal yapıdaki etkinliklerini olumlu etkilediği de görülmektedir.

Sendikalaşma oranı açısından ülkelerarası farklılıklar gibi benimsenen politikalar açısından da büyük farklılıklar göze çarpmaktadır. En başta kıta Avrupa'sı ile Amerikan sendikacılığı arasında bir fark ortaya çıkmaktadır. Avrupa sendikacılığı, büyük ölçüde, sınıf ideolojisine bağlı ve tüm ücretlilerin temsilcisi olmaya eğilimli, buna bağlı olarak toplumsal refahı amaçlayan (welfare unionism) bir politika izlemektedir (Kassalow, 1969; 289). Bu nedenle

TABLO 20: OECD ÜLKELERİNDE SENDİKA ÜYELİĞİ VE SENDİKALAŞMA ORANINDAKİ DEĞİŞİMLER (1970-1985) (%)

ÜLKELER	1970-1977		1978-1985	
	Sendika Üyeliğinin Değişimi	Sendikalaşma Oranının Değişimi	Sendika Üyeliğinin Değişimi	Sendikalaşma Oranının Değişimi
Avusturalya	2.6	3.8 ²	13.7	0.3
Avusturya	6.5	-4	2.7	0.4 ⁴
Belçika	7.2	2 ³	22.7	6.7
Danimarka	28.0	8.9	20.1	5.0 ¹
Fransa	7.8	-0.9	-8.7 ¹	-3.2 ¹
Batı Almanya	10.9	2.2	-0.4	-3.4
İrlanda	15.2	1.3	-3.5	-8.9
İtalya	49.6	9.4	-2.4	-4.2
Japonya	7.2	-2.2	0.3	-3.7
Hollanda	12.6	1.6	-14.2	-10.0
Yeni Zelanda	25.1	3.8	0.8	-3.6
Norveç	16.5	-1.2	8.0	5.1 ¹
İsveç	31.5	12.5	10.0	2.3
İsviçre	12.8	5.5	-2.2	-1.8
İngiltere	14.8	4.9	-18.3	-10.8
ABD	3.0	-3.4	-15.9	-5.4 ⁴

KAYNAK: R.Price "The Comparative Analysis of Union Growth", *Comparative Industrial Relations*, ed. by Rj. Adams, 1992, 50.

NOT: 1: Tahmini
2: 1976,
3: 1978,
4: 1984,

sendikalaşma düzeyi ne olursa olsun Avrupa'daki sendikal politikalar daha geniş kapsamlı ve sendikaların siyasal etkinlikleri de daha yoğun olmaktadır. Buna karşın Amerikan sendikacılığı toplumsal etkinlik yerine pragmatik hedeflere ve toplu pazarlıklardaki kazanımlara (business unionism) önem vermektedir (Bean, 1985; 22). Hedef ve yöntemlerdeki bu farklılık sendikaların siyasal partilerle olan ilişkilerine de yansımaktadır Amerikan sendikacılığının siyasal partilerle çok az doğrudan ve yakın bağı bulunurken, birçok Avrupa ülkesinde sendikalarla siyasal partiler arasındaki bağlar çok öncelere dayanmaktadır.

Sendikal yapı ve sendikal politikalar açısından Avrupa ülkeleri de kendi aralarında farklılaşmaktadır. Örneğin Fransız sendikacılığıyla, Alman ve İskandinav ülkelerindeki sendikacılık hareketleri arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Kuzey Avrupa ülkelerinde sendikalar, daha çok pragmatist ve reformist denilebilecek bir politikayı benimserlerken, Fransa'da sendikal hareket daha "ısrarlı bir sol" anlayışı temsil etmiş ve uzun süre siyasal eyleme diğerlerinden daha fazla bağlılık göstermiştir.(Bean, 1985; 27). Bu tür farklılıkların ortaya çıkmasında sosyo- kültürel özellikler etkin olmakta ve ilk örgütlenme aşamasında kazanılan özellik ve deneyimlerin ileri yıllardaki özellikleri etkilediği ortaya çıkmaktadır. Örneğin sosyo-kültürel özellikler olarak Almanya'da daha homojen bir işçi sınıfının varlığı, endüstri sektöründe çalışmanın prestij taşıması gibi faktörlerin sendikal örgütlenmeyi güçlendirdiği, buna karşın Fransa'da işçilerin sendikal dayanışma yerine bireysel yükselme olanaklarını aramaları, işçiliğini sürdürmek yerine hizmet sektörüne geçmeyi ya da serbest çalışmayı yeğlemeleri gibi faktörlerin sendikalaşmayı olumsuz etkilediği ileri sürülmektedir (Bean, 1985; 28). Kuşkusuz ülkelerarası farklılıkları daha birçok boyutta irdelemek ve bu farklılıkların birçok siyasal, sosyal, kültürel özelliklere dayandığını gösteren bulgular bulmak olanaklıdır. Ancak daha önce de değindiğimiz gibi amacımız bu farklılıkları tüm boyutları ile sergilemek değil, global olarak sosyo-ekonomik koşullardaki dönemsel değişikliklerin sendikaları ve sendikal politikaları nasıl etkilediğini incelemek olduğundan burada belirgin bazı farklılıklara değinilmekle yetinilmektedir.

Bu açıdan önemli bir farklılık da sendikal hareketin birleşmiş veya bölünmüş bir yapı göstermesi ile ilgilidir. Ücretlilerin güçlü işkolu sendikalarında örgütledikleri, sendikaların da tek bir üst kuruluş altında toplandıkları ülkelerde sendikaların hem toplu pazarlıklarda, hem de siyasal ve toplumsal alanda etkinliklerinin arttığı görülmektedir. Örneğin Kuzey Avrupa ülkelerinde, Almanya ve Avusturya'da meslek sendikacılığında çok işkolu sendikacılığına eğilim ağırlık kazanmış, buna karşın İngiltere ve Amerika'da meslek sendikacılığı önemli olmuş ve işletme-işyeri düzeyinde kurulan çok sayıda sendika ortaya çıkmıştır. Japonya'da da benzer biçimde çok sayıda işletme sendikası varlık kazanmıştır. Öte yandan İskandinav ülkeleri, Almanya ve Avusturya'da sendikalar tek bir konfederasyon çatısı altında toplanmış (mavi ve beyaz yakalı ücretliler için ayrı sendika ve konfederasyonlar olabilir), Fransa ve İtalya'da işkolu sendikacılığı olmasına karşın sendikalar ideolojik ve siyasal görüş farklılıkları nedeniyle birden fazla konfederasyon kurma yoluna gitmişlerdir. Japonya'da da çok sayıda sendika ve farklı görüşleri temsil eden birden fazla konfederasyon bulunmaktadır. Sendikal bölünme ise bir yandan sendikaların birbiriyle rekabet etmeleri, öte yandan ücretlileri temsil etme niteliğinin zayıflaması nedeniyle sendikaların ekonomik ve siyasal etkinliğini azaltmaktadır. Örneğin sendikal hareketin tek bir çatı altında toplandığı ülkelerde sendikaların siyasal etkinliklerinin daha arttığı

görülmektedir (Taylor, 1989; 19).

2.1.2. TOPLU PAZARLIKLAR: BÖLÜŞÜM PAZARLIĞINDAN ORTAK DÜZENLEMeye...

Toplu pazarlıklar, bilindiği gibi sendikaların en başta ücret olmak üzere, çalışma koşullarını belirlemede işverenin karşısında emeğin temsilcisi olarak yer aldıkları en önemli etkinlik alanıdır. Kuşkusuz sendikaların ilk ortaya çıkışı gibi işverenin kural koyma otoritesini kısıtlamak ve onunla pazarlığa oturmak da kolay olmamıştır.

Toplu pazarlık kavramı ilk kez Beatrice Webb tarafından 1891 tarihli bir çalışmada kullanılmıştır. Kavramın yaygınlık kazanması ise 20. yüzyıl sonrasında olmuştur (Windmuller, 1987; 6). Toplu pazarlık bugün en geniş anlamıyla kullanılmakta ve ekonomik olduğu kadar sosyal konuları da içeren, işletme düzeyinde olduğu gibi daha üst düzeydeki görüşmeleri de kapsayan bir kavram olarak benimsenmektedir.

Toplu pazarlık görüşmeleri sonunda işveren ve işçi kuruluşu arasında sözlü veya yazılı, uzun ya da kısa, yalın veya çok ayrıntılı bir çok türde anlaşma yapmak olasıdır. Bu açıdan toplu pazarlığın esnek bir yapısı vardır. Tarafların, göreceli de olsa, eşitliğine dayalı olarak yapılan anlaşmaların, işçiler için bir anlamda kararlara katılma yolu, bir anlamda da kendi çıkarlarını koruma ve kabul ettirme yolu olduğu açıktır. İşverenler açısından ise işyerindeki verimlilik, barış ve sürekliliğin sağlanmasında toplu pazarlıklar sonucu ulaşılan uzlaşmanın önemi büyüktür.

Nitekim başlangıçta bile, bazı işletmelerde işverenlerin sendikalarla toplu sözleşmeler yapma eğiliminde oldukları görülmüştür. Örneğin İngiltere'de demir, kömür gibi bir çok önemli işkolunda henüz merkezi ve güçlü sendikalar ortaya çıkmadan önce işverenlerin sendikaları işkolu veya bölgesel düzeyde anlaşmalara zorladıkları ifade edilmektedir (Plowman, 1991; 57). Öte tandan toplu pazarlığın sendikaları "nötralize etmek" amacıyla kullanıldığı da ileri sürülmektedir. Özellikle Avrupada sosyalist görüşlere sahip güçlü sendikaların bulunması, 20.yüzyılın başında hem hükümetlerin işverenleri sendikaları tanımaya zorlamasına yol açmış, hem de işverenlerin toplu pazarlıklar yoluyla kendi yönetim haklarını güvence altına alma eğilimini ortaya çıkarmıştır (Plowman, 1991; 58). Böylece, her iki tarafın yürüttükleri bu stratejilerle sendikaların sosyalist amaçlarını geriletmeyi başardıkları da belirtilmektedir (Plowman, 1991; 58). Örneğin İsveç'te işçi sendikaları ve işveren örgütleri arasında daha 1906 yılında bu anlamda ve merkezi bir anlaşma yapılmış, sendikaların ücret pazarlığı ile işverenlerin yönetim hakkı karşılıklı olarak tanınmış ve güvence altına alınmıştır.

Gerçekten toplu pazarlık endüstri ilişkilerindeki emek - sermaye çatışmasını

kurumlaştıran bir özellik taşımaktadır. Bu nedenle kapitalist toplumda, emek-sermaye arasındaki çıkar çatışması ortadan kalkmamış, ancak "çatışmayı kurum-sallaştıran" yöntem ve mekanizmaları kullanma becerisi gösterilmiştir (Hyman, 1977). Öte yandan Amerika 'da yığınları örgütlemiş , sosyalist eğilimli sendikaların ortaya çıkmaması ve kapitalizme sendikalardan ciddi bir tehdit gelmemesi nedeniyle hükümetlerin sendikaların tanınmasına ilişkin bir baskısı olmadığı gibi, Avrupa'daki uygulamalara benzer bir sendikacılık veya toplu pazarlık yapısı da ortaya çıkmamıştır denilmektedir (Plowman, 1991; 58).

Avrupa ve Amerikan sendikacılığı gibi, toplu pazarlık yapısı da oldukça farklıdır. Örneğin Avrupa'da hem işverenler, hem işçi sendikaları işkolu toplu pazarlıklarından yana eğilim göstermişlerdir. Sendikaların siyasal eğilim ve ideolojileri, kendilerini işçi sınıfının temsilcisi olarak görmeleri ve işyerinin ötesinde tüm çalışanları kapsayacak toplumsal hedefleri benimsemeleri nedeniyle, işkolu toplu pazarlıkları amaçlarına daha uygun gelmektedir. Oysa Amerika'da gerek işverenler, gerek sendikalar işletme/işyeri pazarlıklarını yeğlemektedirler. Sendikalar, kendilerini, toplumu dönüştürecek bir sınıfın temsilcisi olmaktan çok, üyelerinin temsilcisi olarak görmekte ve üyelerinin çalışma koşullarını geliştirmeyi amaçladıkları için çabalarını işyerinde yoğunlaştırmaktadırlar (Sturmthal, 1966; 166). İşverenler de kendi yönetim hakları gibi pazarlık haklarını da başkalarıyla paylaşmak veya başka işverenlerle ortak çıkar bazında birleşme konusunda pek istekli olmamaktadırlar.

Yalnız Amerika ve Avrupa arasında değil, Avrupa ülkeleri arasında da toplu pazarlık, düzeyler, içerik, pazarlık politikaları gibi bir çok açıdan farklılaşmaktadır. Bu nedenle toplu pazarlık yapısı ve politikaları açısından gelişmiş ülkelerden bir bütün olarak söz etmek mümkün değildir. Bunun yerine toplu pazarlığın endüstri ilişkilerinde ne ölçüde yaygın kullanıldığı ve ne ölçüde tarafların, özellikle çalışanların beklentilerine yanıt verdiğini araştırmak çalışmanın amacı açısından daha işlevsel görünmektedir. Gerçekten toplu pazarlığın yaygınlaşması ve çalışma ilişkilerinde etkinlik kazanması, tarafların yasal düzenlemeler yerine kendi iradeleriyle gerçekleştirdikleri anlaşmalara ağırlık verdiklerini göstermesi açısından önemlidir. Öte yandan başta ekonomik haklar olmak üzere çalışma koşullarında sağladığı iyileşmeler, toplu pazarlığın sendikalar ve çalışanlar açısından olumlu bir uzlaşma mekanizması olduğunu göstermektedir.

Ancak toplu pazarlıkların gerek yaygınlaşması, gerek çalışanlar adına olumlu sonuçlar vermesini, en başta ekonomik koşullar olmak üzere toplu pazarlığı etkileyen çevresel koşullardan soyutlamak da mümkün görünmemektedir. Sendikal örgütlenmeyi etkileyen ekonomik, sosyo-politik koşullar toplu pazarlıklar ve sonuçlarını da etkilemektedir. Bu açıdan İkinci Dünya Savaşı sonrası ve 1970 ortalarına dek süren dönemi, büyümenin sürdürüldüğü, işsizliğin pek bir sorun olmadığı, siyasal iktidarların genellikle destekleyici politikalarının geçerli olduğu, refah politikalarıyla olumlu çevresel koşulların yaratıldığı ve bu açıdan toplu pa-

zarlıklar için olumlu bir dönem olarak ele almaktayız. İşte bu dönemde sendikal örgütlenme gibi toplu pazarlıkların da etkinlik kazandığını ve bu pazarlıklarda çalışanlar adına, genel olarak, olumlu sonuçlar alındığını söylemek olanaklı görünmektedir.

İlk olarak toplu pazarlıkların, örgütlenme kapsamına paralel bazen ondan da bağımsız olarak, yaygınlaşıp genişlediği söylenebilir. Ayrıca çeşitli düzeylerde bağitlanan anlaşmalarla çeşitli konu ve sorunlara çözüm getiren çok amaçlı bir toplu pazarlık yapısı ortaya çıkmıştır diyebiliriz. Yani toplu pazarlık kapsam olarak genişlediği gibi, taraflar arasındaki ilişkileri geliştirme, çalışma ilişkilerindeki kuralları belirleme, sorunları çözme ve ortak karar alma mekanizması olarak etkinliğini arttıran bir nitelik kazanmıştır. Zaman zaman ulusal düzeyde ve çok temel konularda üç taraflı bir karar alma mekanizması olarak işlev görmüş, zaman zaman işkolundaki ücret artışıyla ilgili temel ilkeleri belirlemiş, zaman zaman da işyerindeki gündelik sorunların çözümü için kullanılmıştır. Pazarlık düzeyleri çeşitlenmiş, konuları genişlemiş ve pazarlık görüşmeleri çok amaçlı olarak kullanılmıştır. Böylece özellikle Avrupa ülkelerinde endüstri ilişkilerinin işçi, işveren ve hükümet olarak üç aktörü arasında görüşme-pazarlık ilişkisi bir çok sorunun çözümünde kullanılan en işlevsel ilişki biçimi olmuştur.

Örneğin İsveç'te ücretlilerin hemen tümü sözleşme kapsamında olduğu gibi, 1976 yılında getirilen Ortak Düzenleme Yasası, sendikaların istediği işletme ile ilgili her türlü konunun toplu görüşme-pazarlık yoluyla ele alınıp tartışılmasını öngörmekte ve işgücünü önemli ölçüde etkileyecek her tür kararın alınmasından önce işverenin bunu sendika temsilcileriyle görüşüp-tartışmasını zorunlu kılmaktadır. Böylece toplu pazarlıklar bir yönetime katılma uygulamasına dönüşmektedir. 1980'li yıllara dek merkezde İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) ve İşveren Sendikalar Konfederasyonu (SAF) arasında bağitlanan toplu sözleşmelerin ağırlık kazandığı İsveç'te, bu merkezi anlaşmaların işyerlerine uyumlaştırılması için de işyeri yönetimi ile sendika temsilcileri arasında yapılan toplu görüşmeler kullanılmaktadır. Böylece taraflar arasında değişik düzeylerde kurumlaşmış ilişkiler oluşmakta ve ücretler dışında bir çok konu da toplu görüşmelerde ele alınarak iki taraflı anlaşmalarla bir sonuca bağlanmaktadır.

Avusturya, Belçika ve Batı Almanya'da ücretlilerin %90'ı, Hollanda'da %80'i, İngilterede %65'i, Fransa'da %40'ı, ABD'de ise %25-30'unun toplu sözleşme kapsamında olduğu belirtilmektedir (Windmuller, 1987; 11). ABD'nin örgütlenme kapsamı gibi toplu sözleşme kapsamı açısından da Avrupa ülkelerinin gerisinde kaldığı görülmektedir. Fransa'da da sendikalaşma kapsamının azlığı toplu sözleşme kapsamını daraltan bir etkide bulunmaktadır. Ancak her ülkede toplu sözleşme kapsamının örgütlenme kapsamın aştığı da görülmektedir. Özellikle sözleşmelerin işkolu düzeyinde yapıldığı ülkelerde çok zaman toplu sözleşmeler, sözleşme tarafı olmayan işletme ve işçilere de yaygınlaştırıldığından, kapsamı sendikalı işçi kapsamını aşmaktadır. Örneğin Fransa'da 1978 yılında endüstride sendi-

kalaşma oranı %25 olduğu halde 1972 yılında endüstride çalışanların %74.6'sı toplu sözleşme kapsamındadır ve 1981'de de endüstri işçilerinin %90.4'ü toplu sözleşme kapsamında girmiş bulunmaktadır (Caire, 1987; 198). Bunun, en başta, işkolu sözleşmelerinin sözleşme tarafı olmayanlara da yaygınlaştırılması sonucu oluştuğu görülmektedir.

Toplu pazarlıkların ücretler veya genel olarak ekonomik kazanımlar açısından getirdikleri ise, bu dönemde yukarıda değinilen çevresel koşulların elverişli olması nedeniyle oldukça doyurucu olmuştur. Keynesyen ekonomik politikalar ile devlet bu dönemde gelirin yeniden dağılımı konusunda olumlu ve önemli bir rol oynamış, böylece sendikalar için hem toplu pazarlıklarda, hem de siyasal alanda etkin bir rol oynama olanağı doğmuştur. Bu dönemde büyümenin sürdürülmesiyle genel olarak refah düzeyinin arttığı bir gerçektir; ancak ücretlilerin gelirlerindeki artışın, kişi başına düşen ortalama gelir artışından da yüksek olduğu görülmektedir.

TABLO 21: 1970'Lİ YILLARDA ENDÜSTRİLEŞMİŞ ÜLKELERDE KİŞİ BAŞINA DÜŞEN ULUSAL GELİRİN VE GERÇEK ÜCRETLERİN YILLIK BÜYÜME ORANLARI (%)

<u>ÜLKELER</u>	<u>ÜCRETLER</u>	<u>KİŞİ BASINA ULUSAL GELİR</u>
Avustralya	3.1	1.4
Avusturya	3.3	3.5
Belçika	4.6	2.9
Kanada	1.4	2.9
Danimarka	2.7	2.1
Finlandiya	2.4	2.2
Fransa	4.2	3.0
Batı Almanya	2.9	2.6
İrlanda	4.4	2.3
İtalya	5.6	2.3
Japonya	3.8	3.9
Lüksemburg	4.0	3.5
Hollanda	3.4	2.2
Yeni Zelanda	1.8	0.5
Norveç	3.4	3.7
İspanya	8.0	3.0
İsveç	2.2	1.1
İsviçre	0.9	1.1
İngiltere	2.0	1.9
ABD	-0.4	2.2

KAYNAK: ILO, World Labour Report 1984, s. 136.

Tablo 21, ABD ve Kanada dışında tüm ülkelerde gerçek ücretlerin kişi başına düşen ulusal gelirden daha yüksek bir artış gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bunun toplu pazarlıkta alınan olumlu sonuçlarla ilgisi olduğu açıktır. Bunun dışında, yapım endüstrisi gibi sendikalaşmanın en yoğun olduğu sektörde gerçek ücret artışları yönünden daha da olumlu sonuçlar alındığı ortaya çıkmaktadır.

TABLO 22: BELİRLİ ÜLKELERDE YAPIM ENDÜSTRİSİNDE GERÇEK SAAT ÜCRETLERİNDEKİ ARTIŞ (%)

<u>ÜLKELER</u>	<u>1960-1968</u>	<u>1968-1973</u>
Avusturya	5.8	3.7
Belçika	7.2	3.8
Danimarka	-	3.1
Finlandiya	6.9	1.3
Fransa	5.3	3.7
Batı Almanya	5.7	2.4
Yunanistan	4.2	6.9
İrlanda	6.3	3.5
Japonya	3.8	3.9
İtalya	9.0	5.2
Norveç	3.6	3.6
İspanya	7.6	8.2
İngiltere	3.7	0.9

KAYNAK: A. Ferner, R. Hyman, *Industrial Relation in the New Europe*, 1992.

Gerçekten 1960'lı ve 1970'li yıllar ücretlilerin alım gücünün sürekli arttığı yıllar olmuştur. Örneğin Fransa'da 1950-1980 arasında ücretlilerin alım gücünün ikiye katlandığı ifade edilmektedir (Caire, 1987; 194). Federal Almanya'da da benzer gelişmeler söz konusudur.

TABLO 23: F. ALMANYA'DA BELİRLİ SEKTÖRLERDE PAZARLIK SONUCU ELDE EDİLEN YILLIK GERÇEK ÜCRET ARTIŞLARI (%) (1970-1979)

<u>İŞKOLU</u>	<u>1970-1974</u>	<u>1975-1979</u>	<u>1970-1979</u>
Yapım Endüstrisi	5.4	2.6	3.7
Otomobil Endüstrisi	5.7	2.5	3.8
Elektrik Yapım Endüstrisi	5.1	2.4	3.5
Kimya Endüstrisi	4.6	2.6	3.4

KAYNAK: F. Fürstenberg, "Recent Trends in Collective Bargaining in the FRG", *Collective Bargaining*, J.P. Windmuller, 1987, s. 218.

Toplu pazarlıklarda ücret artışlarının yanısıra ekonomik kazanımlara ilişkin daha birçok madde pazarlık konusu olabilmektedir. Özellikle sosyal refah uygulamalarının sınırlı olduğu ülkelerde toplu sözleşmeler bu konularda da ücretlilere bazı önemli haklar sağlamaktadır: Örneğin ABD' de toplu sözleşmelerin bir çoğunda işten çıkarma, emeklilik, hastalık ödemeleri, izin ve tatil ücretleri gibi birçok ödeme yer almaktadır. Amerika'da toplu pazarlıkta yer alan ödemelerin dörtte birinin izin, tatil gibi ödemeler, işsizlik, emeklilik, hastalık, ölüm durumundaki tazminatlar, fazla çalışma, tatil günü çalışma gibi durumlardaki ek ödemelerden oluştuğu belirtilmektedir. (Cullen, 1972, 525) Ancak Amerika'da sendikalaşmanın sınırlı kaldığı da unutulmamalıdır. Bu nedenle toplu pazarlık kapsamındaki işçi ücretleri ile kapsam dışındaki işçi ücretleri arasındaki fark büyüdükçe Amerikada sendikasızlaştırma eğiliminin yükseldiği ileri sürülmektedir. Örneğin Amerikan işçi sendikaları konfederasyonu (AFL-CIO)1985 yılında, 1954'den bu yana toplam işgücü içinde sendikalaşabilir ve sendikalaşmış işgücünün yüzde35'den yüzde 19'a düştüğünü söylemektedir. (Cullen, 1987; 318). Sendikali işçi sayısında azalmanın yanısıra işçi ücretleri de 1970'li yıllarda enflasyonun altında kalmıştır. 1970'li yıllar başında enflasyonun üstünde artan işçi ücretleri, daha sonra geride kalmış ve 1970-1980 arasında ücretler yılda ortalama yüzde 6-8 artarken, fiyat artışları yıllık yüzde 7.1 dolayında olmuştur (Cullen, 1987: 304).

Avrupa'da birçok konuda yasal düzenlemelerle koruyucu hükümler getirildiğinden toplu sözleşmeler fazla ayrıntılı olmamakla birlikte, yan ödemelere burada da yer verilmektedir. Ayrıca işkolu toplu sözleşmelerinin işyerine uyarlanması için yapılan görüşme-pazarlıklarda işgücü ile ilgili birçok konu görüşme masasına getirilmektedir. Aşağıda F.Almanyadaki toplu sözleşmelerde yer alan yan ödemeler gösterilmektedir.

Ekonomik hakların yanısıra toplu sözleşmeler işçi yararına birçok düzenlemeyi de içermektedir. En başta çalışma süresinin azaltılması , işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili koruyucu hükümlerin getirilmesi, işten çıkarma durumunda bazı güvenceler sağlanması gibi birçok konuda sözleşmelerde düzenlemeler yer almaktadır. Örneğin F.Almanyada çalışma süresinin toplu pazarlıklarla kısaltılması 1956 yılında haftalık çalışma süresini 48 saatten 45 saate indiren metal işkolundaki sözleşme ile başlamış ve çeşitli yıllarda yapılan anlaşmalarla bu indirimler devam ederek 1966 yılında 40 saate, 1984 yılında 38.5 saate; 1987 yılında da 37.5 ve 1989 yılında 37 saate inmiştir (IGMetall, 1993; 59). Fransa'da 1981-1984 arasında 88 işkolu anlaşmasında (5.5milyon işçiyi kapsayan) çalışma süresi haftalık 40.8 saatten 39.1 saate indirilmiştir. (Caire, 1987, 202) İtalya'da da çalışma süresi toplu sözleşmelerle 40 saatten 39 saate, vardiyalı çalışmalarda 36 saate indirilmiştir (Guigni, 1987, 235). Tüm bu kazanımlar, sendikaların bu dönemde üyeleri ve çalışanlar adına önemli ekonomik haklar elde ettiğini göstermesi açısından ilginçtir.

**TABLO 24: F. ALMANYA'DA YAN ÖDEMELER
İÇEREN TOPLU SÖZLEŞMELERİN ORANI (%)
(1974 - 1978)**

<u>YAN ÖDEMELER</u>	<u>1974</u>	<u>1978</u>
Yan Ödemeler		
İzin Ödemeleri	79	93
Yıllık İkramiye	60	76
Sermaye Birikimi	77	92
Sosyal Güvenlik		
İş Güvencesi	32	52
Ücret Güvencesi	40	62
Yeniden Yapılanma		
Durumunda Korunma	45	48
Ek Emeklilik Ödemesi	-	23
Ek İşsizlik Tazminatı	-	21
Hastalık Sırasında Ödeme	30	42

KAYNAK: F. Fürstenberg, "Recent Trends in Collective Bargaining in the FRG" Collective Bargaining, J.P. Windmuller, 1987, s. 215..

2.1.3.ZORLU ROL: SİYASAL ALANDA ETKİNLİK

Sendikaların kapitalist toplumlarda oldukça çelişkili bir rolü olduğu açıktır. En başta, sendikalar kapitalist toplumun kabul etmediği yasallık tanımadığı örgütler olarak uzun süre varolma savaşımı vermişlerdir. Bugün bile kapitalist ekonomilerin sendikaları tümüyle içine sindirdiği söylenemez. Bu nedenle gelişmiş kapitalist toplumlarda hala sürüp giden sendika karşıtı eğilimler düşünüldüğünde, birçok yerde sendikalar için varolma savaşımının ve kendini savunma rolünün bugün de sürdüğü söylenebilir. Gerçekten kapitalist ekonomilerde sınıf çatışmasının ortasında yer alan sendikaların düzen-içi ve yasal kurumlar konumuna gelmeleri kolay olmamıştır.

Öte yandan sendikaların da sınıf kavgasından uzlaşmacı bir role geçmeleri epey bir zaman almıştır. Başlangıçta sınıf kavgası ve devrimci rolü benimseyen işçi sınıfı ve sendikaların devrimci rolden reformcu role, sosyalizmden sosyal demokrasiye geçmeleri hem kendileri hem de toplum için çok önemli bir dönüşümdür. Böylece sendikalar kapitalist ekonomilerin, endüstri ilişkileri sisteminin, hatta demokratik toplumların vazgeçilmez kurumları olurken, kendileri de üretim araçlarının mülkiyeti ile ilgili iddialarından büyük ölçüde vazgeçmişlerdir. Bu anlamda Batı'da kapitalist ekonomi ve siyasal demokrasinin birleşiminden oluşan bu uzlaşma, üretim araçlarına sahip olmayanların sermayenin özel mülkiyetini, üretim araçlarına sahip olanların da diğer grupların kaynak ve gelir dağılımı ko-

nusundaki istemlerini siyasal yoldan ve etkin bir biçimde ortaya koymalarını kabul etmelerine dayalı bir uzlaşmadır (Przeworski, 1985; 207). Gerçekten siyasal alanda etkinlik kazanmaları ve siyasal demokrasi yoluyla hedefledikleri reformları yaşama geçirilebilmeleri, işçi sınıfının kapitalizmle uzlaşmasında belirleyici rolü olan bir gelişme olmuştur.

Özellikle 1930 bunalımı sonrasında önem kazanan ve 1945 sonrası uygulamaya konan Keynesyen politikalar bu reformlar için uygun koşullar yaratmıştır. Bu politikalar devlete, ekonomiyi, işsizlik ve gelir dağılımını denetleme olanağı verdiğinden, işçi sınıfını temsil eden sosyal demokrat partiler için iktidara gelmeleri durumunda uygulanacak ekonomi politikaları da açıklık kazanmıştır (Przeworski, 1985; 35-38). Keynesyen ekonomik politikalar daha yüksek ücret, daha az çalışma süresi, sosyal güvenlik kurumları, izin ve tatil ödemeleri ile ücretlilerin alım gücünü ve ekonomik talebini yükseltmiş, böylece yatırımlar ve ekonomik büyümeyi güvence altına almıştır. Bu politikalar aracılığıyla devletin gelirin yeniden dağılımı konusunda oynadığı rol sonucu da refah devleti kavramı gelişmiştir (Przeworski, 1985; 37). Gerçekten özellikle, Batı Avrupa'da Keynesyen refah devleti İkinci Dünya Savaşı'nın tipik bir özelliği olmuştur (Jessop, 1986; 5). 1970 ortalarına dek Keynesyen politikalar başarılı olmuş, büyüme sürdürüldüğü gibi işsizlik düşük düzeyde kalmış ve sosyal refah politikaları da genişlediğinden taraflar arası uzlaşma varlığını sürdürmüştür. Böyle bir gelişmenin oluşmasında da siyasal partiler ve sendikalar ile işçi sınıfının, işçi hareketinin belirleyici bir rolü olmuştur.

Öte yandan Keynesyen uzlaşma, hem devletin ekonomi ve endüstri ilişkilerindeki rolünü arttırmış, hem de devletin örgütlenmiş çıkar grupları (en başta emek ve sermaye olarak) arasında hakem rolü oynamasını gerektirmiştir. Gerçekten en başta yasal düzenlemelerin getirilmesi, asgari standartların belirlenmesi, iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde devletin önemli bir rolü olmaktadır. Ayrıca kamu sektörü açısından devlet işveren olarak da devrededir. Yani devlet endüstrinin üçüncü aktörü olarak sistemin içinde yer almakta, çok zaman da sistemi belirleyici olmaktadır. Bu koşullar altında hemen her gelişmiş kapitalist toplumda giderek hükümetlerin endüstri ilişkilerine oldukça sık ve sistemli bir müdahalesi ortaya çıkmaktadır.

Gerçekten başlangıçta yasal düzenlemelere ağırlık veren devlet, zaman içinde enflasyon, işsizlik gibi sorunlar karşısında yeni stratejiler geliştirmek ve bu nedenle endüstri ilişkilerine müdahale etmek gereğini duymaktadır. Ancak sosyo-politik özelliklere bağlı olarak hem Keynesyen politikaların uygulanması, hem de devletin endüstri ilişkilerine müdahalesi açısından ülkeler arasında yine büyük farklılıklar vardır.

Öte yandan sendikaların yukarıda belirtildiği gibi, Keynesyen uzlaşma içinde siyasal müdahalelere gereksinimleri olduğu açıktır. Sendikalar ne üyelerinin, ne

de genel olarak ücretlilerin ekonomik haklarını ve çalışma koşullarını yalnızca toplu pazarlıklarla koruyamayacaklarının bilincindedirler. Bu da, onları siyasal yapıya karşı ilgili ve duyarlı kılmaktadır. Bunun için ise bazı ülkelerde aynı işçi hareketinden gelen siyasal partilerle örgütsel veya daha çok ideolojik bağlarını korumakta ve kullanmaktadırlar. Ya da partilerden bağımsız kalsalar da, kendilerinden yana siyasal, yasal düzenlemeler için etkin bir baskı grubu olmaya çalışmaktadırlar.

Sendika-hükümet ilişkileri açısından yine Avrupa ve ABD'deki uygulamalar büyük ölçüde farklılaşmaktadır. "Çoğulcu ve parçalanmış" bir yapı gösteren Amerikan sendikacılığı işletme/işyeri düzeyindeki ücret pazarlıklarına ağırlık verir ve toplumun öteki çıkar grupları gibi baskı grubu rolü oynamayı yeğlerken, iktidarların benimsediği liberal ekonomi politikaları da sendikaları ve endüstri ilişkileri sistemini siyasal sistemin dışında bırakmaktadır. Amerikan sendikacılığı iyi örgütlenmiş ve güçlü bir çıkar grubu olmasına karşın, ne teknik, ne siyasal, ne de kurumsal olarak ABD'de toplu çözümler ve üçlü anlaşmaların koşulları vardır; ne de sendikalar etkin bir siyasal rol oynayabilmektedirler (Taylor, 1989; 115-120). Japonya'da da iş dünyası ile hükümet arasında iyi örgütlenmiş ve gelenekselleşmiş bir işbirliği yaratılmış olmasına karşın, sendikalar için, yine hem sendikalardan hem siyasal yapıdan kaynaklanan nedenlerle, siyasal etkinlik çok sınırlı kalmaktadır. Buna karşın Japonya'da çok sayıda üçtarafli danışma kurullarının varlığı ve işletmelerde danışma mekanizmalarının sıkça kullanılması Japonya'ya kendine özgü bir nitelik kazandırmaktadır.

Sendikalar, siyasal etkinlikleri açısından üçgrupta düşünülebilir: a) Sendikalara adeta kamu kuruluşu statüsünü veren "bütünleştirici" (İsveç) model, b) Sendikaların temsilci statüsüne sahip oldukları ve kendilerine sık sık danışılan "kapsayıcı" (F. Almanya, bazı dönemler İngiltere) model, c) Sendikaların temsilcilik niteliklerine karşın siyasal karar verme sürecinin dışına itildiği "marjinalleştirici" (Japonya, Amerika ve şimdilerde İngiltere) model (Taylor, 1989; 97). Kuşkusuz sendikaların siyasal etkinlik kazandığı demokratik toplumlarda işveren örgütleriyle de benzer kurumsal ilişkiler kurulmaktadır. Ayrıca kapitalist ekonomilerde iş dünyası ve işverenlerin siyasal yapı üzerinde görünür ve görünmez etkilerinin daha büyük olduğunu da kabul etmek gerekir.

Sendikaların siyasal etkinlikleri çeşitli biçimlerde gerçekleşmektedir: Sendikalar ya siyasal karar organlarında temsil edilmekte (kurumsal ilişkiler), ya ulusal düzeyde politik (üçlü) pazarlıklar yapılmakta (ulusal uyumlaştırma amacıyla), ya da sendikalar bilgi alışverişi veya danışma mekanizmaları içinde etkinlik kazanmaktadır. Tüm bu mekanizmaların kullanılma kapsamı, sendika-hükümet ilişkilerinde yukardaki modellerden birinin ağırlık kazanması sonucunu vermektedir. Ancak hükümet ve sendikalar arasında en azından informel biçimde bilgi alışverişi veya danışma mekanizmalarının kullanıldığı da bir gerçektir.

Aksini düşünmek mümkün görünmemektedir.

Sendikaların yapısal özellikleri ve ideolojileriyle siyasal etkinlikleri arasında da bağlar bulunmaktadır. Bu konuda beş ülkeyi kıyaslayan bir çalışmada, yapısal ve ideolojik anlamda tek bir merkezde birleşmiş ve üye sayısı çok işkolu sendikalarından oluşan sendikaların siyasal açıdan daha etkin olduğu, buna karşın dağınık, çok sayıda ve zayıf işletme/işyeri sendikalarından oluşan bir yapılanma içinde siyasal etkinliğinin azaldığı ileri sürülmektedir (Taylor, 1989;19).

TABLO 25: SENDİKAL ÖZELLİKLERE GÖRE SİYASAL ETKİ

<u>Az Sayıda Sendika</u>	<u>Çok Merkezleşmiş Sendika</u>	<u>Daha Yüksek Siyasal Etki</u>
Batı Almanya	İsveç	İsveç
İsveç	Batı Almanya	Batı Almanya
ABD	ABD	ABD
İngiltere	İngiltere	İngiltere
Japonya	Japonya	Japonya

KAYNAK: Andrew J. Taylor, Trade Unions and Politics, 1988, s.19.

Gerçekten sendikalar İsveç'te diğer ülkelere kıyasla daha yüksek bir siyasal etkinlik göstermektedir. Benzer bir sonuç, belirli dönemler için, Federal Almanya için de söylenebilir. Bunun yapısal özellikler dışında önemli bir nedeni de, bu ülkelerde sendikalarla sol partilerin aynı kökenden, işçi hareketi kökeninden gelmeleri ve aynı ideolojiyi benimsemeleridir. Marksist kökenleri olsa da bu ülkelerde sendikalar ve sol partiler 20. yy. sonrasında reformcu politikaları benimsemişler, sınıf kavgasından sınıfsal uzlaşmaya geçmişler ve toplumda emekten yana dönüşümleri gerçekleştirmek üzere siyasal demokrasiyi kullanmayı yeğlemişlerdir. Bu bölümün başında da belirlediğimiz gibi devletin gelirin yeniden dağılımında oynayacağı önemli role dayalı bu uzlaşma, sosyal demokrat ideolojilerin de temelini oluşturmuştur. İşte ideolojik olarak hem kendi içinde birleşmiş, hem de aynı ideolojiyi paylaşan güçlü siyasal örgütlerin ortaya çıktığı ve iktidara geldiği toplumlarda, bu ortak ideolojiyi varetmek ve uygulamaya geçirmek için sendikalar ve sosyal demokrat partilerle işbirliği mümkün olmaktadır. Ya da, zaten sendikaların siyasal etkinliğine dayalı bir siyasal yapılanma doğduğundan, bu etki belirginleşmektedir.

Örneğin İsveç'te 1870'lerden bu yana sendikalar Sosyal Demokrat Parti'ye (SAP 1889) çok yakından bağlıdır ve 1898'de kurulan İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (LO) kurulmasında Parti'nin büyük rolü vardır. İsveç'te Sosyal Demokrat Parti'nin siyasal politikaları ve gelişmesi sendikal ilişkilerden etkilendiği

gibi, tersi de geçerlidir. 1930'lu yıllardan sonra 1980'li yılların sonuna dek çok uzun süreli iktidarda kalan SAP ile LO ardsında örgütsel bağlar kurulmamış, ya da Parlamentoda işçi kökenli milletvekillerinin sayısı sınırlı kalmışsa da yakın ilişkiler hep sürmüş ve sendikaların siyasal etkisi fevkalade yüksek olmuştur (Taylor, 1989; 74-75). Parti politikalarının oluşmasında LO'nun istemleri ve projeleri dikkate alınmış, iki taraf arasında sürekli bir görüşme ve bilgi akışı sağlanmıştır. Bu informel bağlar dışında, sendikaların siyasal karar organlarında temsili de çoğulcu karar mekanizmaları içinde çok yaygın biçimde kullanılmıştır. 1982 yılında LO'nun 291 kamu kuruluşunda, işgücü piyasası ile ilgili 79 kuruluşta temsil edildiği belirtilmektedir(Taylor, 1989; 105). Özellikle işgücü piyasası ile ilgili olan ve çok etkin bir rolü bulunan işgücü piyasası kuruluşunda (AMS), işçi ve işveren sendikalarının ağırlıklı yeri büyük önem taşımaktadır.

Benzer koşullara sahip görünen Federal Almanya'da da sendikaların siyasal etkinliği fazladır. Gerçi bugün İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DGB), işkolu bazında örgütlenmiş, merkezileşmiş ve partiler-üstü bir sendikacılık hareketini temsil etmektedir. Ancak gerek tarihsel, gerek ideolojik ortaklık nedeniyle DGB ile Sosyal Demokrat Parti (SPD) arasında yakın bağlar olduğu ve SPD'nin DGB için en iyi siyasal seçimi temsil ettiği açıktır(Taylor, 1989; 50). Nitekim 1983-1986 döneminde Federal Parlamentoda 520 milletvekilinin 266'sı (%51.2) işçi kökenlidir; bunun da 230'u (%86.5) DGB'ye bağlı sendikaların üyesidir (Taylor, 1989; 72). Ayrıca DGB'nin gerek mecliste oluşturulan komisyonlarda, gerek bakanlıklarda etkili bir lobby faaliyeti yürüttüğü ve özellikle SPD hükümetleri döneminde bu faaliyetlerin daha sıcak karşılandığı bir gerçektir(Taylor, 1989; 108).

İngiltere'de ise İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TUC) 1899'da İşçi Partisi'nin kuruluşuna yol açacak bir komite oluşturmuş, 1906'da parti kurulunca da partiyeye üye ve finansman desteği sağlamıştır. 1930'larda örgütsel ve siyasal ayrılma kararına karşın, İkinci Dünya Savaşı sonrasında hükümete gelen İşçi Partisi ile sendikalar arasında yakın ilişkiler sürdürüldüğü gibi bazı işçi sendikaların inüye-liği de sürmektedir. Parlamentoda da sendikaların desteklediği milletvekilleri yer almakta (1979 yılında 133, 1983 yılında 119 milletvekili) ve hükümet ile sendikalar arasında 1970'li yılların sonuna dek karşılıklı bağımsızlığa dayalı fakat yine de gönüllü bir işbirliği sürdürüldüğü görülmektedir (Taylor, 1989; 76-111). Örneğin 1979'da TUC Genel Kurulu üyeleri, 67 hükümet kuruluşunda yer almakta, 107 komitede temsil edilmektedir (Taylor, 1989; 110). Ancak 1979'da Muhafazakar Parti'nin işbaşına gelmesiyle ekonomik bunalımların başlıca nedeni olarak görülen sendikaların siyasal etkinliği bütünüyle sona erdiği gibi, sendikal etkinliği daha da zayıflatacak yasal düzenlemelere gidildiği de bir gerçektir.

Kuşkusuz sendikalarla emekten yana partiler arasındaki ilişkiler de çatışmalı veya karmaşık olabilmektedir. Herşeyden önce iki ayrı örgütlenme, iki farklı etkinlik alanı söz konusudur. Örneğin sendikalar için, siyasal partilere karşı bağımsızlıklarını ve kendi önceliklerini korumak önem taşımaktadır. Siyasal partiler ise

kendilerini, giderek sınıf partisi olmaktan çok kitle partisi olarak tanımlamaktadırlar. Ayrıca işçi sınıfı daha doğrusu ücretli çalışanlar karmaşık bir yapı oluşturdıkları gibi, kitle olarak aynı partiye oy vermeleri de pek söz konusu olmamaktadır. Dolayısıyla ne siyasal partiler için kitlesel oy desteği, ne de sendikalar için kendilerinin desteklediği hükümetin sendikal istekleri gerçekleştireceği konusunda bir güvence söz konusudur. Çok zaman , tam aksine, sol partilerin iktidarında korporatist eğilimler artmakta ve merkezdeki pazarlıklarlarda sendikalardan ücret artışları için bazı sınırlamalar istenmektedir. Karşılıklı ödün ve kazanımlara dayalı bu üçlü anlaşmaların, daha çok, iktidarda sol partilerin yer aldığı ve sendikaların siyasal etkinliklerinin arttığı dönemlerde gündeme geldiği de görülmektedir. Keynesyen uzlaşma, hükümetlere ekonomide ve endüstri ilişkilerinde etkin bir rol verirken, hem demokratik kaygılar, hem de sonuçların güvence altına alınması açısından "korporatist" eğilimleri de güçlendirmektedir.

Siyasal ve kurumsal özellikleri nedeniyle liberal ekonomi ağırlıklı bir yaklaşımı izleyen Amerika'ya karşılık, Avrupa ülkelerinin bir çoğunda 1970'li yılların sonuna dek korporatist eğilimler önem kazanmış görünmektedir. Bu anlamda işçi ve işveren örgütleri ile hükümetler arasında endüstri ilişkileriyle ilgili kararların alınmasında kurumlaşmış ilişkiler ortaya çıkmış, çok zaman genel ekonomik dengelerle tarafların istekleri arasında uzlaşma sağlanması için "ulusal uyumlaştırma" (national concertation) çabalarına girişilmiştir. Gerçekten, özellikle 1970'li yıllarda birçok Avrupa ülkesinde, daimi ve üçtarafli kurulların varlığının ötesinde, üçlü pazarlıklara gidildiği de görülmektedir.

Korporatist modeli ortaya koyan uygulamalar içinde ulusal düzeydeki üçlü anlaşmaların önemi büyüktür. Ekonomik büyümeyi güvence altına almak, enflasyonist eğilimleri önlemek, işgücü piyasası ile ilgili önlemleri yaşama geçirmek için hükümetler tarafların desteğine ihtiyaç duymakta ve bu tür merkezi anlaşmalara gitmektedirler. Karşılığında da, birlikte yönetim ve işçilerin katılımına ilişkin gelişmeler sağlanmakta, sosyal refah uygulamalarının yaygınlaştırılması ve sendikalar için daha etkin bir siyasal katılım olanağı doğmaktadır (Adams, 1991; 82).

Üçlü anlaşmaların (bir başka deyişle politik pazarlıkların) oluşabilmesi veya daha geniş anlamda korporatist modelin ortaya çıkabilmesi için, buraya kadar özetlediğimiz gibi, bazı ön koşullar gerekmektedir. Bu koşullar hem sendikacılık hareketi ve yapısına, hem de iktidardaki siyasal partiye ilişkin koşullar olmaktadır. Bunları, örgütsel koşullar, (birleşmiş ve üyeleri üzerinde bağlayıcılığı olan bir sendikal örgütlenme ve merkezleşmiş bir toplu pazarlık yapısı), siyasal-kurumsal koşullar (hükümette emekten yana siyasal partilerin olması ve üçlü yapıda kurumsal ilişkilerin varlığı), ideolojik koşullar (uzlaşma ağırlıklı bir kültürün varlığı) ve de ekonomik koşullar (ekonomik büyümenin uzlaşma sağlayabilecek özellikler göstermesi) olarak özetleyebiliriz (Regini, 1986; 64).

Genel olarak Keynesyen ekonomi politikalarının uygulandığı dönemlerde ve uygun örgütsel, siyasal vb. koşulların bulunduğu ülkelerde hükümet ve sendikalar arasında korporatist eğilimlerin ağırlık kazandığını görebiliyoruz. Örneğin İsveç, Belçika, Danimarka'da daha geniş anlamda, Almanya ve Hollanda'da daha sınırlı biçimde de olsa korporatist modelin varlığından söz edilebilir. İsveç, Belçika, Danimarka'da zaten merkezileşmiş bir nitelik gösteren toplu pazarlıklar ulusal uyumlaştırma için elverişli koşullar sunmuş, öteki ülkelerde zaman zaman bu tür toplumsal anlaşmalara gidilmiştir. Örneğin Almanya'da 1966'da SPD'nin iktidarda yer almasıyla ekonomik hedeflerle toplu pazarlıklar arasında uyum sağlamak üzere çok taraflı görüşmelere dayalı ve "uyumlu eylem" (concerted action) adını alan bir program uygulanmaya konmuştur (Kastendiek, vd., 1986; 259). Gerçi bu görüşmeler bir süre/sonra sendikalarda hayal kırıklığı yaratmış ve yararlı olduğu düşüncesinden vazgeçilmişse de, taraflar arasında daha gizli ve daha işlevsel görüşmeler (Kanzlerrunde) varlığını sürdürmüştür (Kastendiek, vd., 1986; 266). 1974-1979 arasında İngiltere'de, 1977-1979 arasında İtalya'da benzer amaçlı anlaşmalara gidildiği görülmektedir.

Bu uyumlaştırma çabaları ve üçlü anlaşmalarla, sendikalardan uzun vadeli çıkarları adına kısa vadeli bazı çıkarlarından fedakarlık yapmaları istenmekte ve bunun karşılığında en başta refah politikaları olmak üzere bazı umutlar verilmektedir. Ancak bu fedakarlığı tabandaki üyelere anlatmak her zaman kolay olmamıştır. Bu nedenle bu anlaşmalar, ya zaman zaman tabanın tepkisi ile karşılaşmış ve uygulamaya konulamamış, ya da uzun süre sürdürülememiştir. Ekonomik ve siyasal koşulların çok değiştiği 1980'li yıllarda ise, bir çok Avrupa ülkesinde makro korporatizmden uzaklaşma eğilimi doğmuştur. Bu dönemde çeşitli nedenlere bağlı olarak hem ulusal düzeyde anlaşma isteğinden uzaklaşmış, hem de taraflar için işletme/işyeri düzeyinin önemi artmıştır. Bu nedenle 1980 sonrasının, "makro-korporatizm" yerine "mikro-korporatizmin" koşullarını yaratan bir dönem olduğu söylenmektedir.

2.2. 1980'Lİ YILLAR VE SENDİKALAR İÇİN ANLAMI: YENİ BİR VAROLMA SAVAŞI MI?

70'li yılların ortalarında başlayan ekonomik duraklama özellikle Avrupa ülkelerinde Keynesyen uzlaşmanın sonunu getirirken, bir çok ülkede de endüstri ilişkileri ve toplu pazarlıklarda önemli değişimlere yol açmıştır. Bu değişimlerin sendikalar için anlamı da büyük olmakta, hatta zaman zaman sendikalar için bir "gelecek olacak mı?" gibi oldukça karamsar sorulara yol açmaktadır (Ferner vd., 1992; Introduction). Bu derece karamsar olmasa da, 80'li yılların sendikalar için epeyce soru işaretine ve tartışmaya yol açtığı açıktır. Bunun nedenleri de çok ve çeşitlidir. Ve en azından sendikalar için yeni bir döneme, yeni koşullarda yeniden varolma savaşına işaret etmektedir.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında 70 ortalarına dek sürdürülen dönemde sağlanan ekonomik büyüme, gelir artışı, yüksek istihdam hem endüstri ilişkilerinde uzlaşmayı kolaylaştırmış ve güvence altına almış, hem de sendikaların ve toplu pazarlıkların gelişmesine yol açmıştır. Ayrıca Avrupa ülkeleri genelinde devletin gelirin yeniden dağılımında oynadığı etkin rol nedeniyle devleti uzlaşmanın sağlanmasında belirleyici bir konuma getirmiştir. Devlet, istihdam ve refah politikaları yoluyla ekonomik büyümenin sürdürülmesinde itici güç olmuştur. Yani 1970 yılında Willy Brandt'ın söylediği gibi "ekonomik büyüme olmadan reformlar, öte yandan reformlar olmadan ekonomik büyüme" olmayacağı formülü işlerlik kazanmıştır (Altwater vd., 1986; 20). ABD'de de bu dönemin, toplu pazarlığın ve sendikaların güç kazandığı bir dönem olduğu ve bu güçlenmenin işgücü piyasasındaki ücret ve diğer ekonomik kazanımları belirlediği açıktır (Kassalow, 1988; 574).

70 ortalarında başlayan ekonomik duraklama ise, hem Avrupa, hem ABD'de bu altın çağı sona erdirmiştir. Gelişmiş kapitalist ülkelerin o güne dek sürdürdükleri teknolojik üstünlük, başta, Japonya olmak üzere yeni endüstrileşen ülkelerin tehdidi altına girmiş ve dış pazardaki rekabet artmıştır. Artık bu ekonomilerin de dışa bağımlılıkları artmaktadır. İç pazarda doyum, dış pazarda duraklama ve daha ucuz fiyatlar sunan yeni endüstrileşen ülkelerin rekabeti ile gelişmiş ekonomiler bir bunalım dönemine girmişlerdir. Kuşkusuz ekonomik bunalımdan çıkış yolları aranmakta ve en başta ekonomi politikalarında değişikliğe gidilmektedir.

Ekonomi politikalarında değişiklik, genel olarak, liberalizme yeniden dönüş biçiminde oldu. Devletin ekonomiye müdahalesinden ve refah politikasından geri dönüş anlamına gelen yeni-liberalizm, endüstri ilişkileri ve sendikalar için büyük değişiklikler anlamını taşıyordu. Yeni-liberalist akımlar için ekonomik bunalımın başlıca nedeni, serbest piyasa kurallarının hasar görmesiydi. Özellikle ücretlerin verimlilik artışının üstünde seyretmesi ve emek lehine yapılan kamu müdahaleleri enflasyonun başlıca nedeniydi. Enflasyonu azaltmak için olduğu gibi, dış rekabet gücünü yeniden kazanmak için de serbest pazar güçlerini harekete geçirmek ve işgücü maliyetini düşürmek gerekiyordu.

Önem kazanan ikinci strateji de teknolojik gelişmelere hız vererek teknolojik üstünlüğün yeniden kazanılması doğrultusunda idi. Her iki strateji de endüstri ilişkilerini büyük ölçüde etkiliyordu. İşgücü maliyetini indirmek, işten çıkarmak, ücretlerde düşüş, refah politikasında gerileme demektir. Yeni teknolojiler ise yeni üretim tarzı, yeni bir işgücü kullanımı (işgücünün esnekleşmesi), yeni yönetim politikaları gibi endüstri ilişkilerinde köklü değişiklikler anlamına geliyordu.

Kuşkusuz ekonomi politikalarında yapılan değişiklikler ve bunun endüstri ilişkilerine yansımaları ülkelere göre farklılaşmaktadır. Thatcher ve Reagan liberal politikalarıyla, özellikle Thatcher sendikal haklarda gerileme anlamını taşıyan yeni yasal düzenlemeleriyle endüstri ilişkileri ve toplu pazarlık uygulamalarında

ciddi değişikliklere yol açmışlar, buna karşın F. Almanya'da kurumlaşmış ilişkiler bu politika değişikliklerden pek etkilenmemiş, İsveç, Avusturya gibi ülkeler büyük ölçüde korporatist yapılarını sürdürmüşlerdir. Fransa'da ise tam tersine özelleştirme yerine kamulaştırmaya gidilmiş ve sosyalist hükümetler sendikalar ve toplu pazarlıkları güçlendirecek yasal düzenlemeler getirmişlerdir. Ancak dış rekabet ve yeni teknolojilerin bu ülkelerde de işgücü piyasası ve endüstri ilişkilerinde ciddi dönüşümlere yol açtığı görülmektedir.

Gerçekten 1970 ortalarından buyana gelişmiş kapitalist ekonomiler "üçüncü endüstri devrimi" denilen mikro-elektronik devrimle önemli bir yapısal değişim içine girmektedirler. Kısaca kitle üretimi, standart üretim ve fiyat rekabetine dayalı Fordist üretim tarzı, işbölümü ve uzmanlaşmaya dayalı Taylorist iş örgütlenmesi büyük ölçüde değişmektedir. Özellikle ileri teknolojik ürünlerde standart dışı, müşteri eğilimine yönelik, kalite rekabetine dayalı mal üretimi önem kazanmaktadır. Bu üretim tarzı ise çok amaçlı yeni teknolojilerin kullanımını getirmekte, işgücü kullanımında da esnekliği gerektirmektedir. İşte bir yandan işgücünden tasarruf, öte yandan işgücünün daha esnek ve çok amaçlı kullanımı işgücü yapısında önemli değişikliklere yol açmaktadır. İşsizlik süreklilik kazanmakta, yapısal bir sorun durumuna gelmektedir. Endüstri sektöründe hem sektörel daralmalar, hem de istihdamda gerilemeler yaşanmaktadır. İşgücü içinde nitelikli işgücü gereksinimi artarken, beyaz yakalı işgücünün sürekli olarak arttığı da gözlenmektedir. İşyerlerinin değişen ekonomik koşullara ve üretim yapısına uyumu için işletme/işyerinin önemi artmakta, bu da toplu pazarlık yapısını değiştirmektedir. Toplu pazarlığın düzeyleri ve içeriği değiştirdiği gibi, hem yönetimin, hem sendikaların öncelikleri de değişmektedir.

Ekonomik büyümenin duraklaması ekonomi politikalarının değişimine yol açarken, birçok ülkede sendikaların siyasal etkinliklerinin azalmasını da getirmektedir. Artık sınıflararası uzlaşma (Keynesyen uzlaşma) gereği olan refah uygulamalarına karşılık sermaye birikimi ve ekonomik büyüme sürdürülemediğinden, hem sendikaların, hem de devletin rolü değişime zorlanmaktadır. Devlet liberal politikalar sonucu, ekonomiye müdahaleden ve refah politikalarından vaz geçmektedir. Değişen iktidarlar ve politikalar sonucunda da sendikaların siyasal etkinlikleri kısıtlanmakta, daha doğrusu işçi ve sendikalarla uzlaşma sağlanmasına artık eskisi gibi ihtiyaç duyulmamaktadır.

Büyüme döneminde sendikaların siyasal etkinliği için olumlu koşullar sunan siyasal ve ekonomik koşullar, artık işverenler ve işletme yönetimlerinin etkinliği için daha elverişli koşullar sunmaktadır.

İşsizlik sorunu ve işgücü yapısının değişmesi de sendikalar için hem örgütlenme ve temsil sorunu doğurmakta, hem de ücret pazarlıklarını tehdit etmektedir. Sorunlu ve bölünmüş bir işgücü piyasası özellikle Avrupa sendikacılığı için ciddi bir temsil sorunu yaratmaktadır. Standart ve güvenceli işlerden oluşan bir işgücü

piyasası içinde Avrupa sendikacılığı için tüm çalışanları temsil etmek pek sorun doğurmamıştı. Oysa şimdi piyasada işsizler çoğalmakta, güvenceli işlerde çalışanların yanında güvencesiz geçici işlerde çalışanlar artmakta, mavi yakalı işçiler azalırken beyaz yakalı işçilerin sayısı hızla yükselmektedir. Tüm bunlar da sendikaları kimi, neyi temsil edeceği veya kimlerin çıkarlarına öncelik vereceği konusunda sıkıştırılmaktadır. Artık homojen olmayan bir işgücü piyasasında, değişik grupların çıkarları birbirleriyle çelişmektedir. Örneğin çalışanların işgüvencesi sorununa önem verilirken işsizlerin durumu daha da kesinlik kazanmaktadır. Ya da işgüvencesi karşılığında geçici çalıştırma gibi yollarla işgücünün esnekleştirilmesini kabul etmek gerekmektedir.

Öte yandan yeni teknolojiler ve işletmelerin yeniden yapılanma arayışları işletme/işyeri düzeyini ve bu düzeyde yapılan görüşme ve pazarlıkları ön plana çıkarmaktadır. Daha çok işkolu düzeyinde örgütlenmiş ve güç kazanmış sendikalar işyeri düzeyinde bilgi ve deneyim açısından daha zayıf kalmaktadırlar. Özellikle yeni teknolojilerin uygulanmasının getirdiği sorunlara bu düzeyde yanıt aramak durumunda olan sendikalar için, bu sorunlara alternatif çözümler üretmek kolay görünmemektedir.

Bu nedenle siyasal açıdan, işgücü piyasası açısından, yeni teknolojiler ve yeni üretim tarzı açısından zorlanan sendikalar için, 80'li yılların yeni bir varolma savaşını getirdiği söylenebilir. Bir anlamda sendikalar için endüstri-sonrası topluma uyum gereği ortaya çıkmaktadır. Bu yeni mücadele alanları karşısında kimileri, sendika için her zaman savaşacak bir şeyler olmuştur, bu da onlardan biridir demek ve sendikal dayanışmanın başka biçimde de olsa yeniden kazanılacağını ileri sürmektedir (Hyman, 1989). Kimileri ise, endüstri sonrası toplumda ortaya çıkan gelişmelerin sendikalar için ciddi bir güç kaybı anlamına geldiğinden söz etmektedir (Amoroso, 1991). Aşağıdaki alt başlıklarda sendikalar için 80'li yılların getirdiği yeni koşullar ve yeni sorunlar ayrıntılarıyla incelenmeye çalışılmaktadır.

2.2.1. SİYASAL VE EKONOMİK POLİTİKALARDA DEĞİŞİM:

SENDİKALARIN SİYASAL ETKİNLİKLERİNDE GERİLEME

75 sonrası yaşanan ekonomik bunalım ve ekonomik politikalarda ortaya çıkan değişimler sonucu, sendikalar ve sendikal politikalar bir dönüm noktasına gelmiştir diyebiliriz. Ülkelerden ülkeye farklılık olsa da, genel olarak, belirli bir ücret güvencesi ve yüksek istihdam düzeyi gibi sendikal istemleri güçlendiren politikalar tehlikeye girmiştir. Üstelik herülkede dış rekabetin güçlendirilmesi ve yeni teknolojilere ağırlık verilmesi yönünde ısrarlı bir çaba önem kazanmıştır.

Yine de ekonomik bunalımdan çıkış için getirilen politikaları endüstri ilişkileri açısından iki grupta ele almak olasıdır: Birinci grupta korporatist modeli benim-

semiş ülkeler yer almakta ve burada sorunlar yine üçtarafli ve merkezi anlaşmalarla çözümlenmeye çalışılmaktadır. Liberal (piyasa) modelini benimseyen ülkelerde ise hükümetler ekonomiye müdahaleden kaçınmakta ve piyasa /ekanizmasını güçlendirici önlemler almaktadırlar (Thompson vd., 1985; 395-396). Korporatist yaklaşımları temsil eden ülkeler İsveç, Avusturya, Almanya hatta Japonya ve Kanada olurken, piyasa modeline öncelik verenler ABD ve İngiltere olmaktadır (Thompson vd., 1985; 396).

Bu dönemde birçok ülkede siyasal iktidarların da muhafazakar partilere geçtiği görülmektedir. Örneğin F. Almanya, Danimarka, Hollanda ve İngiltere'de muhafazakar partiler iktidara gelmişlerdir. Ancak F. Almanya ve Danimarka'da hükümet değişikliklerine karşı korporatist model büyük ölçüde varlığını korumuştur. Örneğin Kohl hükümetinin endüstri ilişkilerindeki korporatist yapıyı hem sendikalardan, hem de işverenlerden gelen karşı koyuş nedeniyle zayıflamadığı ileri sürülmektedir (Thompson, 1985, Jacobi vd., 1992). İngiltere ise ABD ile birlikte sendikaları zayıflatan ve tümüyle karar verme sürecinden uzaklaştıran politikalar izlemiştir (Crouch, 1990; Edwards vd., 1992). İsveç, Fransa, İspanya'da ise sol partilerin iktidarıyla, belirli ölçüde de olsa, korporatist yaklaşımlar varlığını korumuştur.

Ancak kamu harcamalarının kısılması, enflasyonun önlenmesi, dış rekabet koşullarının iyileştirilmesi yönündeki politikalar, aralarındaki farklara karşı, her ülkede sendikaların siyasal rollerini azaltan bir etki yapmıştır. Kuşkusuz daha çok Avrupaiülkelerindeki sendikalar için siyasal rolün azalmasından söz edilebilir. Baglioni'nin deyişi ile Avrupa'da sendikaların güçlü bir çıkar grubu olarak oynadıkları "siyasal vatandaşlık" rolü zayıflamıştır (Baglioni, 1990; 10). İktidarda kendilerinden yana siyasal partiler bulunsa da, ekonomik tıkanıklıklar, işgücü piyasasının sorunları ve yeniden yapılanma arayışları içinde sendikalar için artık politik pazarlık yapabilmenin koşulları yoktur.

En başta, ekonomik büyümenin duraklaması ile, o güne dek sürdürülen ücret artışları yoluyla alım gücünün yükselmesi ekonomik büyümeyi kışkırtmaktadır iddiası inandırıcılığını yitirmiştir (Jacobi, 1986; 212). Bunun yerine her yerde işletme maliyetlerini indirmek ve yatırım gücünü arttırmak önemli olmaktadır. Yoğun işsizlik de sendikaların ulusal düzeydeki rollerini azaltan bir etki yapmaktadır. Sendikaların bu nedenle, hem örgütsel, hem de pazarlık güçleri zayıflamaktadır. Dış rekabette artan sorunlar her ülkede yeniden yapılanma çabaları ve esnek işgücü kullanımını getirirken, işkolu pazarlıkları da önemsizleşmekte ya da işletme/işyerinin önemi artmaktadır. Taraflar arasında değiş-tokuş, ya da alış-veriş açısından bakıldığında, ulusal uzlaşma ve korporatist çözümler artık ihtiyaç duyulan ve istenen çözümler değildir (Ke:ler, 1991; 89).

Tam aksine piyasa güçlerini harekete geçirmek ve işgücü piyasasını da piyasa mekanizmasına bırakmak eğilimi artmıştır. Amerika ve İngiltere bu eğilimin ba-

şını çekmişlerdir. Örneğin İngiltere'de işsizliği önleyici önlemlerden vazgeçilirken, sendikaların gücünü azaltacak yasal düzenlemeler getirilmiş ve sendikaların katıldığı üçlü yapıdaki kuruluşların bir kısmı kaldırılarak sendikaların bir çıkar grubunu temsil gücü azaltılmıştır(Crouch, 1986; 131-137).

Öte yandan sendikalar açısından da bazı sorunlar söz konusu olmaya başlamıştır. Öncelikle işsizlerin artması, işgücü piyasasında ayrışmanın ortaya çıkması (piyasada güçlü ve zayıf konumda bulunanlar gibi) sendikaların çalışanları temsil etme gücünü zayıflatmakta, işgücü piyasasındaki farklılaşmalar çıkarların farklılaşmasını getirmekte ve işgücü içindeki dayanışmayı azaltmaktadır. Ekonominin yeniden yapılanması da işgücünü parçalamakta ve ortak çıkar kavramını zedelemektedir. Bu bölünmeler sonucu hem çeşitli çıkarlar arasında ikilemler yaşanmakta, hem de ulusal düzeyde bir çıkar etrafında birleşme zorlaşmaktadır. Sendikaların ulusal düzeyde neyin temsilcisi olacağı sorusu artık tartışmalı bir nitelik kazanmaktadır. Bir de, gelecek belirsizliği sendikaların uzun vadeli çıkarlar adına yakın vadeli çıkarlardan fedakarlık yapmalarını güçleştiren bir etki yapmaktadır (Regini, 1986; 15). Büyüme ve istihdam konusundaki beklentiler artık kuşku lar taşımaktadır.

Özetlenen bu sosyo-ekonomik koşulların yanısıra siyasal koşullar da sendikaların siyasal etkileri üzerinde olumsuz etkilerde bulunmaktadır. Bir yandan sol siyasal partiler, sendikalar ve işçi sınıfı dışında kitleleri temsil etme arayışına girmekte, öte yandan sendikaların ve değişen işçi sınıfının bu partileri destekleme gücü ve isteği azalmaktadır (Baglioni, 1990; 85). Örneğin beyaz yakalı işçilerin siyasal motivasyonları düşük olmaktadır. Ayrıca değişik görüşte sendika ve konfederasyonların varlığı da bu etkiyi arttırmaktadır.

Tüm bu gelişmeler sonucu Batı Avrupa ülkelerinin bir çoğunda genel bir uygulamaya dönüşmüş görünen sendikaların siyasal etkinliği ve politik pazarlıklar veya "anlaşmalar yoluyla hükümet" modelinin uygulanma olanağı azalmıştır (Regini, 1986; 63-65). Hem hükümetler değişmiştir, hem de ekonomik koşullar nedeniyle tarafları tatmin edecek çözümler bulmak, bir anlamda Keynesyen uzlaşma sonucu devletin iki çıkar arasında oynadığı hakem rolünü sürdürmek olanağı kalmamıştır.

80'li yıllarda bir çok Avrupa ülkesinde azalan korporatist eğilimlere karşın, bu konuda çelişkili uygulamalar da ortaya çıkmamış değildir. Birincisi, sendikaların siyasal etkinliğini azaltmaya yönelik gelişmeler, bazı ülkelerde hem daha az saldırgan, hem de daha az başarılı olmuştur.

Özellikle güçlü, birleşmiş ve merkezleşmiş bir sendikacılık yapısı ve sağlam yasal hakların bulunduğu ülkelerde (İsveç, Almanya, Avusturya gibi) sendikaların hem ulusal düzeydeki etkinliği sürmekte, hem de işletme düzeyinde sendika karşıtı ataklara karşı bu sendikaların daha güçlü konumda buldukları anlaşıl- maktadır (Keller, 1991; 86). Bu durumda Avrupa ülkeleri, bir tarafta korporatist

modeli belirli ölçüde de olsa sürdüren ülkeler, öteki tarafta piyasa modeline ağırlık veren ülkeler olarak iki grup oluşturmuşlardır. Bu ikinci gruptak ülkeler endüstri ilişkileri açısından ABD politikalarına yakınlaşmışlardır.

İkinci olarak İtalya, İspanya gibi ülkelerde ağırlaşan ekonomik koşulların ulusal düzeyli anlaşmaları gündeme getirdiği görülmektedir. Örneğin merkezden uzak toplu pazarlık düzeni ve bölünmüş sendikacılık yapısı ile korporatist model için uygun koşullar taşımayan İtalya'da 1970 yılında başlayan sektörlerarası anlaşmalar 80'li yıllarda da sürdürülmüştür. 1982 yılında işveren örgütleriyle üç - konfederasyonun yaptığı pazarlık bu anlamda belirleyici olmuş ve bu anlaşma ücret pazarlıkları, işgücü piyasası, çalışma süresi ile ilgili temel ilkeleri belirlemiştir (Cella, vd., 1986; 171-173).

80'li yıllarda adına ulusal uyumlaştırma ya da sosyal anlaşma denmese de bazı ülkelerde yeni üçlü anlaşmalar yapılmakta ve bunlar işgücü maliyetini düşürerek, buna karşın işgücü piyasasında koruyucu önlemler getirerek ve sosyal refah harcamalarını denetime alarak tarafların beklentilerine belirli ölçüde de olsa karşılık verdiğinden taraflarca sürdürülmesi istenmektedir (Ferner, vd., 1992; 542).

İspanya'da da zayıf ve bölünmüş bir sendikacılık yapısına karşın ulusal anlaşmalar gündeme gelmektedir. Avrupa'da ulusal uyumlaştırma çabalarının zayıfladığı yıllarda, yani 1970 sonlarında başlayan ulusal anlaşmalar (bazen ikili, bazen üçlü) 1980'li yıllarda da varlığını sürdürmüştür (Estivill, vd., 1990; 291). Bir yandan demokratikleşmeyi güçlendirmek, öte yandan hayli politize olmuş ve eyleme hazır işçi ve sendikaların eylem isteklerini sınırlamak için hükümetlerin sendikalarla anlaşmaya gitmeyi yeğledikleri, karşılıklı olarak da sendikalara, kurumsal olarak tanınma ve bazı ekonomik, sosyal haklar sağlama gibi güvenceler getirdikleri belirtilmektedir (Estivill, vd., 1990; 277). Ancak İspanya'da endüstri ilişkileri sisteminin bütünüyle kurumlaştığı ve genellik kazandığı söylene-meyeceğinden bu anlaşmaları Ya sistemin bir özelliği olarak almak zordur.

Sonuç olarak birçok ülkede sosyal, ekonomik, siyasal koşullar nedeniyle etkinliği azalan, bazı ülkelerde ise karşılaştığı örgütlenme ve temsil sorunları nedeniyle siyasal etkinlik açısından zorlanan sendikalar yeni bir döneme girmişlerdir. Yeni arayışlar içindedirler. Bu dönemde birleşmiş ve güçlü bir sendikacılık yapısının bulunduğu ülkelerde hala endüstri ilişkilerinde istikrar konusunda ortak çözümler üretilmesine çalışılmaktadır. Buna karşın bölünmüş ve zayıf sendikacılık hareketinin yer aldığı ülkelerde, sendikaların güçlü bulunduğu işkolları ile sendikası sektörler arasındaki uygulama arasındaki fark da giderek büyümektedir.

2.2.2. İSTİHDAM YAPISI VE İŞGÜCÜ KULLANIMINDAKİ DEĞİŞİMLER: SENDİKALARIN ÖRGÜTLENME VE TEMSİL SORUNLARI

80'li yıllar istihdamın sektörel ve yapısal açıdan değiştiği, işgücü kullanımında

önemli değişimlerin belirginleştiği yıllar olmuştur. Bu değişimlerin sendikal örgütlenme ve sendikal etkinlikler açısından büyük önemi olduğu da açıktır. Örneğin yüksek istihdamın sağlandığı uzun bir dönem sonrasında yine artan ve süreklilik kazanan işsizlik, toplumsal bir sorun olduğu kadar sendikalar için de bir sorun olmaktadır. Öte yandan istihdamın hizmet sektöründe yoğunlaşması, kadın istihdamının artması sendikaların tabanını etkilemekte ve yeniden örgütlenme sorunlarını ortaya çıkarmaktadır. Kısmen çalışma ve geçici işlerin artması, işlerin taşeronlara devri gibi gelişmelerle de homojen bir çalışan sınıf veya ortak çıkarları bulmak sendikalar için artık olanaksız hale gelmektedir.

2.2.2.1. ARTAN İŞSİZLİK SORUNU

70'li yılların ortalarında başlayan ekonomik duraklama ile bazı sektörlerin kapanma noktasına gelmesi ya da daralması, bazı sektörlerin yeniden yapılanması işgücünün talep cephesinde gerilemelere yol açmıştır. İşyeri kapanmaları, işgücü azaltılması çok sayıda kişinin işsiz kalmasına neden olmaktadır. Örneğin 1977- 1984 yılları arasında ABD'de yapım endüstrisinde ihracat azalışına bağlı olarak 2.4 milyon işin kaybolduğu belirtilmektedir (Podgursky, 1988; 17). Yine 1979-1982 arasında toplam olarak 6.7 milyon dolayında işin yitirildiği, bunun %61.6'sının yapım endüstrisinde yer aldığı, yaklaşık yarısının da işyeri kapanmaları sonucunda olduğu ortaya konmuştur (Podgursky, 1988; 11-15). Sektörel daralmalar çok sayıda kişinin işsiz kalmasına yol açarken, bir yandan da teknoloji değişimleri sonucu endüstri sektöründeki istihdamda sürekli daralma yaşanmaktadır.

Tablo 26'dan da anlaşıldığı gibi Japonya ve İsveç dışında tüm gelişmiş ülkelerde 80'li yıllara işsizlik sorunu, genel bir sorun durumundadır. Ülkeler arasında ekonomik performans açısından farklar olsa da işsizlik açısından benzerlik göze çarpmaktadır. İşsizliğin sürekli ve yapısal bir özellik kazanmasının nedeni de yalnız büyümenin duraklaması değildir.

Gelişmiş ülkeler artık endüstri-sonrası topluma dönüşümü yaşamakta, bunun getirdiği yapısal değişim ve sorunlarla karşılaşmaktadırlar.

Bu dönüşümün yarattığı sorunlar uzun süre yüksek istihdam politikası izlemiş, standart ve güvenceli çalışma biçimleri yaratmış Avrupa ülkelerinde daha çarpıcı olmaktadır. Bu nedenle hem hükümetler, hem de işçi sendikaları sorunun çözümü için daha yoğun çaba harcamaktadırlar. Yine de uygulanan politikalar ülkeler ve hükümetlere göre değişmektedir.

Örneğin bu konuda ABD ve İngiltere'de işsizliği azaltacak harcamalardan kaçınılırken, İsveç'te yakın zamanlara dek tam istihdam politikasından vazgeçilmediği ve bunun için büyük harcamaların göze alındığı görülmektedir.

TABLO 26: GELİŞMİŞ ÜLKELERDE İŞSİZLİK ORANLARI

YIL	Avustralya	Kanada	Fransa	Almanya	İtalya	Japonya	İsvet	İngiltere	ABD
1960	1.4	6.4	1.4	1	5.5	1.7	1.7	1.3	5.4
1965	1.5	3.6	1.2	0.5	5.3	1.2	1.2	1.2	4.4
1970	1.6	5.6	2.4	0.6	5.3	1.1	1.5	2.2	4.8
1975	4.4	6.9	4.1	4	5.8	1.9	1.6	3.2	8.3
1980	6	7.4	6.3	3.3	7.5	2	2	5.6	7
1985	8.2	10.4	10.2	8.3	9.9	2.6	2.8	11.5	7.1
1990	6.9	8.1	9	6.1	9.9	2.1	1.5	6.9	5.5
1991	9.8	10.1	9.4	5	11.3	2.2	2.8	8.2	6.7
1992	9.4	10.1	9.7	5.1	11.2	2.3	3.6	9.6	6.3

KAYNAK: Greg J. Bamber ve Gillian Whitehouse, "International Data on Economic, Employment and Human Resource Issues", *The International Journal of Human Resource Management* Volume: 3, No.2. September 1992.

Artan ve sürüp giden işsizlik, sendikalar için bir çok soruna yol açmaktadır. Özellikle Avrupa sendikaları tarihsel ve siyasal nedenlerle tüm ücretliler adına konuşma ve onları temsil etme yaklaşımını benimsemişlerdir. Yani iş yaşamından ayrılmak zorunda kalanların ve henüz iş arayanların da temsilcisi olmak durumundadırlar. Oysa yaygınlaşan işsizlik, çalışmakta olanlarla iş arayanların çıkarlarını daha da farklılaştırmaktadır. Örneğin sendikalar çalışanların iş güvencesini arttırmaya çalışmakta ve böylece işgücü piyasasındaki ayrımları büyütmektedirler. Bir yanda işgücü piyasasında daha güvenceli işlerde çalışanlar, öte yanda bu tür güvencelerden yararlanamayanlar (gençler, kadınlar, yaşlılar gibi) olarak iki tür işgücü oluşmaktadır. Bu iki tür işgücünün çıkarları farklılaşırken, sendikalar hem bu iki çıkarı uzlaştırmakta güçlük çekmekte, hem de işgücü açısından bu ayrımları büyütmenin sorumluluğunu üstlenmektedirler.

Öte yandan işsizliğin artması hem sendikaların üye tabanlarını daraltmakta, hem de toplu pazarlıktaki güçlerini zayıflatmaktadır. Sonuç olarak iş güvencesi tüm sendikal istemlerin önüne geçmektedir. Ancak istihdam genişlemesi sağlanmadığı ölçüde iş güvencesi istekleri de tehlikeye girmektedir. İş güvencesi açısından oldukça iyi koşullar sağlanan ülkelerde son yıllarda artan esnek işgücü kullanımı eğilimi de bunun bir göstergesi olmaktadır. Öyle görülüyor ki tam istihdam amacı yalnızca İsveç, Norveç ve Avusturya için geçerliliğini korumakta, işgücünde sayısal ve fonksiyonel esnekliğe geçmeyen ülke kalmamaktadır. Daha yüksek verimlilik ve rekabet arayışı hemen her ülkede işgücü maliyetlerinde indirimi zorlamakta, bu da beraberinde daha az işgücü kullanımını, işgücünü daha fonksiyonel kullanmayı ve konjonktürel değişimlere uyum için esnek bir işgücü yapısını getirmektedir. Böylece, sendikalar için çeşitli sorunlar yaratan bir istihdam yapısı ve çalışma biçimleri ortaya çıkmaktadır.

2.2.2.2. ENDÜSTRİYEL İSTİHDAMIN AZALIŞI

Sendikalar için önemli bir değişim de istihdamın sektörel dağılımının değişmesidir. İleri derecede endüstrileşmiş, daha doğrusu endüstri-sonrası topluma geçiş yaşayan ülkelerde dumanlı endüstriler yok olmakta veya daralmakta, hizmet sektörü ise giderek genişlemektedir. Yakın zamanlara kadar yığınlara iş bulma kapasitesi en yüksek görünen endüstri sektörünün artık bu özelliği, en azından, azalmaktadır. Sektörün daralması yanında yüksek teknoloji kullanımı da endüstride istihdam yaratma kapasitesini sınırlamaktadır. Sonuç olarak 80'li yıllarda endüstride çalışan sayısı giderek düşen bir seyir izlemektedir. Endüstrideki daralma gelişmiş ülkelerdeki artan işsizlik olgusunu da yaratan önemli bir faktör olmaktadır.

Endüstride istihdamın azalması sendikalar için yine üye tabanı açısından sorunlar yaratmaktadır. Endüstride çalışan mavi yakalı işçi, geleneksel olarak sendikalaşma eğilimi daha yüksek bir işçidir. Ayrıca endüstride çalışanlar için

TABLO 27: AVRUPA ÜLKELERİNDE ENDÜSTRİ SEKTÖRÜ İSTİHDAMINDAKİ DEĞİŞİMLER (1960 - 1989)

ÜLKE	1960	1968	1974	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Avusturya	40.3	40.8	42.3	40.5	40.0	39.9	38.8	38.1	38.1	37.1	37.8	37.7	37.4	37.0
Belçika	45.0	43.3	41.0	35.5	34.7	33.3	32.2	31.4	30.8	30.2	29.6	28.9	28.3	28.5
Danimarka	36.9	37.4	32.3	32.5	30.4	29.3	28.3	28.4	26.8	28.1	28.2	28.2	27.2	27.4
Finlandiya	32.6	33.3	36.0	34.7	34.6	35.0	33.8	33.2	32.6	31.9	32.0	31.2	30.6	30.9
Fransa	37.6	38.6	39.4	36.4	35.9	35.2	34.6	33.8	32.9	32.0	31.4	30.8	30.3	30.1
Almanya	47.5	47.1	46.7	44.2	43.7	43.0	42.1	41.5	41.2	40.9	40.7	40.3	39.9	39.8
Yunanistan	17.7	22.9	27.8	30.0	30.2	29.0	29.2	28.6	27.8	27.4	28.1	28.0	27.2	27.4
İrlanda	23.7	28.9	32.6	32.3	32.5	32.1	31.3	29.7	29.2	28.9	28.7	27.9	27.8	28.4
İtalya	33.9	37.8	39.3	37.8	37.9	37.6	37.1	36.1	34.5	33.6	33.1	32.6	32.4	32.4
Lüksemburg	44.9	46.6	44.9	38.5	38.1	37.2	36.4	35.4	34.7	33.8	33.5	32.9	31.9	31.2
Hollanda	40.5	39.1	35.9	32.5	31.4	29.9	28.7	28.1	28.3	28.1	26.8	26.8	26.4	26.5
Norveç	35.6	6.6	34.3	30.3	29.7	29.3	28.6	27.4	27.6	27.2	27.1	27.0	26.4	25.4
Portekiz	31.3	32.9	33.8	35.0	36.6	37.0	37.5	35.3	34.1	33.9	34.1	34.9	35.1	35.3
İspanya	30.3	34.3	37.2	36.6	36.1	35.3	34.1	33.5	32.7	31.7	32.0	32.3	32.5	32.9
İsveç	40.3	41.1	37.0	32.5	32.2	31.3	30.3	29.9	29.8	29.8	30.1	29.8	29.5	29.4
İsviçre	46.4	46.8	44.3	39.7	38.1	37.9	36.9	36.0	35.7	35.6	35.7	35.3	35.1	35.1
İngiltere	47.7	45.2	42.0	38.7	37.7	35.8	34.6	33.4	32.3	31.6	30.8	30.2	29.7	29.4

KAYNAK: OECD, 1991.

TABLO 28: AVRUPA ÜLKELERİNDE HİZMET SEKTÖRÜ İSTİHDAMINDAKİ DEĞİŞİMLER (1960 - 1989)

ÜLKE	1960	1968	1974	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Avusturya	37.1	43.1	46.3	48.8	49.3	49.8	50.0	51.3	52.4	52.9	53.6	53.7	54.6	55.1
Belçika	46.4	51.2	55.2	61.2	62.1	63.6	64.7	65.4	66.1	66.7	67.4	68.2	68.9	68.7
Danimarka	44.8	49.9	58.0	60.3	62.4	63.3	64.2	64.2	66.5	65.2	65.9	66.1	67.1	66.9
Finlandiya	32.2	41.1	47.6	51.6	51.8	51.9	53.0	54.2	55.2	56.2	57.0	58.4	59.6	60.2
Fransa	39.9	45.8	49.9	54.8	55.4	56.4	57.3	58.3	59.3	60.4	61.3	62.2	63.0	63.5
Almanya	39.1	43.0	42.2	50.0	51.0	51.8	52.8	53.6	54.1	54.5	54.9	55.5	56.1	56.5
Yunanistan	25.5	32.6	36.2	39.2	39.5	40.4	42.0	41.5	42.8	43.7	43.4	45.0	46.2	47.1
İrlanda	39.0	41.7	44.6	48.1	49.2	50.6	51.6	53.2	54.1	55.2	55.5	56.8	56.8	56.5
İtalya	33.5	39.3	43.2	47.3	47.8	49.0	50.5	51.5	53.6	55.2	56.0	56.8	57.7	58.2
Lüksemburg	34.4	43.1	47.9	55.7	56.5	57.7	58.7	59.9	60.6	61.9	62.3	63.2	64.4	65.4
Hollanda	49.7	54.1	58.4	62.2	63.6	65.2	66.3	66.9	66.8	67.0	68.4	68.3	68.8	68.8
Norveç	42.9	48.0	55.1	61.1	61.9	62.4	63.4	64.9	65.0	65.4	65.6	66.3	67.1	68.1
Portekiz	24.8	34.0	31.3	34.4	36.1	37.0	37.3	41.5	42.2	42.2	43.9	42.9	44.2	45.7
İspanya	31.0	36.5	39.6	43.4	44.6	45.6	47.3	47.8	48.8	49.9	51.9	52.5	53.1	54.0
İsveç	44.0	49.8	56.3	61.7	62.2	63.1	64.1	64.7	65.1	65.3	65.7	66.3	66.7	67.0
İsviçre	39.1	43.8	48.3	53.2	55.0	55.6	56.6	57.6	58.1	58.3	58.4	58.8	59.2	59.3
İngiltere	47.6	51.3	55.1	58.6	59.7	61.5	62.7	63.9	65.1	65.8	66.7	67.4	68.0	68.4

KAYNAK: OECD, 1991.

sendika aracılığı ile ortak çıkarların savunulması daha yararlı ve işlevsel görünmektedir. Oysa hizmet sektörünün büyümesi ile sayıca artan beyaz yakalı işçiler için ne sendikalaşma bir gelenek ya da bir miras olarak algılanmakta, ne de ortak dayanışma duygusu yüksek olmaktadır. Hem çalışma koşulları nedeniyle, hem de daha çok orta sınıf değerlerine sahip olduklarından, sendikal mücadele yerine bireysel mücadeleyi yeğlemektedirler. Bu nedenle beyaz yakalı işçileri sendikalara çekmek daha zor olmaktadır. Bu zorluk, özellikle özel sektörde çalışan beyaz yakalılar için geçerli görünmektedir. Buna karşın kamu sektöründe çalışan beyaz yakalılar arasında sendikalaşma eğilimi ve oranının yükseldiği görülmektedir.

Örneğin F. Almanya'da toplam işgücü içinde endüstri işçilerinin oranı %44.4, beyaz yakalıların oranı %44.9 olmasına karşın endüstri işçileri arasında sendikalaşma oranı %66.8'e çıkmakta, beyaz yakalılar arasında ise %22.8'e düşmektedir (Jacobi, 1990; 136).

Beyaz yakalı işçilerin sendikalardan beklentileri de değişmektedir. ABD'de yapılan bir araştırmada beyaz yakalı üyelerin genel ücret düzeyinden çok, ücret eşitsizlikleri üzerinde durdukları ve kararlara katılma ile daha çok ilgilendikleri ortaya çıkmıştır (Taylor, 1989; 139). Dolayısıyla beyaz yakalı işçileri sendikaya çekmek kolay olmadığı gibi, sendikal beklentilerini karşılamak için de sendikaların politika değişikliklerine gitmeleri gerekmektedir. Bu nedenle birçok yerde beyaz yakalı işçilerin ayrı sendikalarda örgütlendikleri görülmektedir.

Hizmet sektörünün büyümesi kadın istihdamını da arttırmaktadır. Örneğin AT genelinde kadınların istihdamdaki oranı %39.9 olmakta, bunların %72'si de hizmet sektöründe yer almaktadır (Women of Europe, 1989). Kadınların da sendikaya katılma oranları düşmektedir. Örneğin Almanya'da mavi yakalı erkeklerin sendikalaşma oranı %59.4, kadınların %14.0 olmaktadır (Jacobi, 1990; 136). Dolayısıyla gelişmiş ülkelerde bir yandan istihdam artmaktadır; ancak bu istihdam artışı daha çok hizmet sektöründe ve kadınların istihdamına girişi biçiminde gerçekleştiğinden sendikalaşma oranında aynı artış görülmemektedir.

2.2.2.3. İŞGÜCÜNDE ESNEKLİK VE STANDART-DIŞI ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

İstihdam artışı ile sendika üyeliği arasında kopukluk yaratan bir gelişme de büyük ölçüde esneklik arayışlarının yarattığı standart-dışı çalışma biçimlerinden kaynaklanmaktadır. Standart-dışı çalışma biçimleri nedir? 80'li yıllarda kısmen çalışma, geçici işler, taşeronla çalışma, iş paylaşımı gibi bir çok türde ve tam zamanlı (standart) işlerden farklılıklar taşıyan işler ortaya çıkmıştır. Bunlarda artış, normal çalışma biçimindeki işlerin artışının önünde gitmektedir. Örneğin 1983-86 arasında AT genelinde tam zamanlı işler %2.4 oranında artarken kısmen çalışılan işler %28 artış göstermiştir (ILO, 1993; 21). Gerçekten 1983-86 arasında yaratılan her dört işten üçü kısmen çalışılan bir iş olurken, bunların %80'ini de kadınlar doldurmaktadır (Delsen, 1990; 241).

TABLO 29: OECD ÜLKELERİNDE DEĞİŞİK SEKTÖRLERDE SENDİKALAŞMA ORANI

	<u>Tüm</u> <u>Sektörler</u>	<u>Özel</u>	<u>Kamu</u>	<u>Yapım</u> <u>End.</u>	<u>Finansman</u>	<u>Diğer</u>
İsveç	81	81	81	99	72	87
İzlanda	78	-	-	-	-	-
Danimirka	76			99	36	77
Finlandiya	72	65	86	80		86
Norveç	54	41	75	87	33	68
Belçika	53	-	-	95	23	27
Y.Zelanda	46	51	94	-	-	-
Lüksemburg	49	43	74	-	-	-
Avusturalya	45	32	68	48	28	46
Avusturya	42	41	57	53	-	44
İrlanda	39	28	55	41	25	-
İtalya	34	32	54	47	22	52
Almanya	32	30	45	48	17	31
Kanada	30	-	-	38	6	28
Portekiz	29	-	-	-	-	53
İsviçre	28	22	71	34	14	-
Japonya	26	23	56	32	50	24
Yunanistan	26	-	-	-	-	31
Hollanda	24	20	51	25	9	-
Türkiye	16	-	-	48	12	32
ABD	15	13	37	22	2	6
İspanya	11	-	-	-	-	19
Fransa	10	8	26	5	-	-

KAYNAK: ILO, World Labour report 1993, ILO, 1993, 34.

Kısmen çalışma ve diğer standart-dışı çalışma biçimlerinin bunca artmasının gerisinde, en başta işgücü talebindeki değişimler yatmaktadır. Yeni endüstrileşen ülkelerle rekabetin, ekonomik duraklamaların gelişmiş ülkelerin üretim ve istihdam politikalarında ciddi değişikliklere yol açtığını biliyoruz. İstihdam açısından piyasadaki değişikliklere daha kolay yanıt vermek ve işgücü maliyetini azaltmak işgücü kullanımında esneklik arayışını getirmektedir. Bu da işgücünde sayısal (numerical) veya işlevsel (functional) esneklik biçiminde sağlanmaktadır.

Sayısal esneklik işletmenin piyasada değişen koşullara uyumunu sağlamada kullanabildiği bir yöntem olurken, çok defa işletmede esas (daimi) işçi grubu ile geçici işçi grubu birbirinden ayrılarak, işletme için gerekli ve nitelikli bir işgücü ile kendisinden gerektiği kadar ve gerektiği zaman yararlanılan bir işgücü yaratılmaktadır (Atkinson, 1986; 10-12). Özellikle iş güvencesinin daha geçerli olduğu ülkelerde veya sendikaların daha güçlü olduğu işletmelerde işten çıkarma zaman alıcı ve pahalı bir yol olmaktadır. Bu nedenle iş güvencesine sahip işçilerin yanı sıra, işten çıkarmanın maliyetinden kaçınmak için, geçici çalışan bir işgücü kullanılması işveren için büyük avantaj sağlamaktadır. Geçici işgücü de, ya kısmen çalışma, ya da işi alt parçalara bölerek bu işleri alt işverenlere gördürme (taşeron) biçiminde sağlanmaktadır. Böylece işletmenin hem değişen koşullara uyum yeteneği artmakta, hem de işgücünün maliyeti azalmaktadır.

Örneğin Fransa'da 1977 yılında istihdamda % 2.5 dolayında kalan geçici çalışma, 1989 yılında % 7 dolayına çıkmıştır (Goetschy, vd., 1992; 423). 1985 sonrasında istihdama katılanların çoğunun da belirli süreli sözleşmelerle çalıştıkları bildirilmektedir. 1989 yılında yaratılan yeni istihdamın %70'i (600.000 dolayında insan) belirli süreli sözleşmelerle çalışmaktadır (Goetschy, vd., 1992; 423). İtalya, zaten kayıt dışı ekonominin hayli yoğun olduğu bir ülke durumundadır. Bu anlamda ekonomisi ikili bir yapı göstermektedir. Burada da yaklaşık 5-6 milyon kişinin (istihdamın %20'si) standart-dışı ve kaçak çalışan işçilerden oluştuğu söylenmektedir (Ferner, vd., 1992; 529).

Benzer gelişmeler İngiltere, Almanya dahil olmak üzere tüm Avrupa ülkelerinde geçerlidir. Amerika'da ise standart-dışı çalışma biçimleri her zaman kullanılmış, Japonya'da ise bilindiği gibi daimi ve geçici işçiler ayrımı işletmelere istenilen esnekliği sağlamıştır.

Değişik çalışma biçimleri ile sağlanan sayısal esnekliğin yanısıra işgücünün niteliğini geliştirip değişik işler yapabilmesini sağlayarak, yani işgücünde işlevsel esneklik sağlayarak da işletmeler değişen koşullara uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Böylece işgücünden tasarruf da sağlanabilmektedir.

İşletmelerin hem sayısal, hem işlevsel esnekliği birarada uygulamaları mümkün olduğu gibi, ağırlıklı olarak bu iki tür işgücü kullanımından biri de seçilebilmektedir. Ülkeler açısından farklı uygulamalar olduğu da görülmektedir.

TABLO 30: GELİŞMİŞ ÜLKELERDE KISMEN ÇALIŞMA ORANLARI

	TOPLAM İSTİHDAM				ERKEK İSTİHDAM				KADIN İSTİHDAM				KISMEN ÇALIŞMA							
	İÇİNDE KISMEN		ERKEK İÇİNDE KISMEN		KADIN İÇİNDE KISMEN		KISMEN ÇALIŞMA		İÇİNDE KISMEN		KADIN İÇİNDE KISMEN		İÇİNDE KADINLARIN		ORANI					
	1973	1978	1983	1989	1990	1973	1979	1983	1989	1990	1973	1979	1983	1989	1990	1973	1979	1983	1989	1990
AVUSTRALYA	11	16	17	21	21	3.4	5.1	6.1	7.8	8	27	34	36	40	40	80	79	78	78	78
KANADA	11	12	15	15	15	5.1	5.7	7.6	7.7	8.1	20	23	26	24	24	70	72	71	72	71
FRANSA	7.2	8.2	9.7	12	12	2.6	2.5	2.6	3.5	3.5	15	17	20	24	24	78	82	85	83	83
ALMANYA	10	11	13	13	13	1.8	1.5	1.7	2.1	2.1	24	28	30	31	31	89	92	92	90	90
İTALYA	6.4	5.3	4.6	5.7	5.7	3.7	3	2.4	3.1	3.1	14	11	9.4	11	11	58	61	65	65	65
JAPONYA	7.9	9.6	10	18	18	4.6	5.2	4.8	8	8	15	18	21	32	32	61	64	71	73	73
İSVİÇ	18	24	25	24	23	3.7	6.5	6.3	7.2	7.3	39	46	46	42	40	88	85	87	84	84
İNGİLTERE	16	16	19	22	22	2.3	1.9	3.3	5	5	39	39	42	44	44	91	93	90	87	87
ABD	17	14	20	17	17	9.4	7.4	12	10	10	28	24	29	26	25	66	70	67	69	68

KAYNAK: Greg J. Bamber ve Gillian Whitehouse, "International Data on Economic, Employment and Human Resource Issues", *The International Journal of Human Resource Management*, Volume:3, No:2, September-1992, Tablo 5.

Yakın zamanlara dek yüksek istihdam düzeyi ile birlikte istihdamda belirli bir standart sağlamış bulunan Avrupa ülkelerinde de artık işverenlerin işgücünde esneklik arayışları dikkat çekmektedir. Böylece Avrupa'da da yalnız marjinal sektör ve işletmelerde değil, sendikal örgütlenmenin güçlü olduğu işletmelerde de işgücünde sayısal esneklik sağlayıcı uygulamalara gidilmektedir. Bunların bir bölümü de toplu pazarlıklar yoluyla yapılmakta, bu yolla sürekli işçilerin çalışma zamanlarında değişiklik yapma olanakları getirilmektedir (Atkinson, 1986; 11).

Bu konuda ülkeleri karşılaştıran bir tablo aşağıda yer almaktadır.

Öyle anlaşılıyor ki, esnek işgücü kullanımı sayısal esneklik olarak ABD'de, hem sayısal hem işlevsel esneklik olarak Japonya'da zaten kullanılan istihdam politikaları olmaktadır. Şimdi ise Avrupa ülkelerinde yaygınlaşmaktadır. Bu da daha önce değindiğimiz gibi Avrupa sendikacılığı için çelişkili sonuçlar yaratmaktadır. İşgücü piyasasının güvenceli işler ve geçici, güvencesiz işler olarak ikiye ayrılması sendikaların tüm çalışanları kapsayan politikalarını zedelemekte ve zorlamaktadır.

Her şeyden önce sendikalar üyeleri için iş güvencesi sağlamaya çalışırlarken, kaçınılmaz olarak işgücü piyasasında birilerinin iş güvencesi daha da bozulmaktadır. Kuşkusuz sendikalar bu tür standart-dışı çalışma biçimlerine karşıdırlar; ancak üyelerini korumak adına çok zaman kabul etmek durumunda kalmaktadırlar. Hatta 1970'lerin sonu ve 1980'lerde sendikaların çalışma süresini azaltma isteklerine karşılık işverenlerin esnek işgücü kullanımını dayattıkları ve elde ettikleri ileri sürülmektedir (Delsen, 1990; 264- Jacobi, 1990; 25). Gerçi sendikalar çalışma süresinin azalması ile istihdam artışı sağlanacağı ve yüksek istihdam düzeyi ile birlikte standart-dışı çalışma biçimlerinin de ortadan kalkacağını beklemektedirler. Ancak bu tür çalışma biçimlerinin, tam aksine, yaygınlaştığı ve kalıcı duruma geldiği görülmektedir. Bu durumda sendikaların tüm ücretlileri temsil görevini bir yana bırakarak, öncelikle kendi üyelerinin çıkarlarını korumak gibi bir seçim yapmaları gündeme gelmekte ve giderek güç kazanmaktadır (Regini, 1990; 67). Görülüyor ki, sosyo-ekonomik koşullarda değişiklikler, bir anlamda Avrupa sendikacılığını da politika değişikliğine zorlamaktadır.

Standart-dışı çalışma biçimlerinden kısmen çalışma biçiminde, yalnız işverenin esneklik istemi değil, çalışanın da seçimi rol oynamaktadır. Özellikle kadın işgücünün çalışma yaşamına katılma isteği ile kısmen çalışılan işlerin artması arasında yakın bir ilgi vardır. Ev ve çocuk sorumlulukları ile işi birarada yürütmek isteyen kadınların önemli bir bölümü kısmen çalışmayı yeğlemektedirler. Gerçi kısmen çalışmanın büyük bölümü hizmet sektöründeki marjinal işlerde ortaya çıkmakta, bunlar daha düşük ücretler ve daha güvencesiz koşullar sunmaktadır. Yine de kısmen çalışmada, çalışanın da bu yoldaki isteği önemli olmaktadır. Hatta kısmen çalışma ile tam zamanlı işler arasında farklar kaldırılarak, kısmen çalışmayı ikinci sınıf işlerde uygulanan bir çalışma biçimi olmaktan

TABLO 31 : İŞGÜCÜ KULLANIMI

<u>KURUMSAL ALANLAR</u>	<u>İTALYA</u>	<u>ABD</u>	<u>F.ALMANYA</u>	<u>JAPONYA</u>
İŞGÜCÜ PİYASASI	1.Sayısal katılık (Büyük işletmeler)		- Sayısal katalık	- Sayısal katılık (Ömür boyu istihdam)
	2.Sayısal Esneklik (küçük işletmeler ve geçici çalışma sözleşmeleri)	- Sayısal Esneklik		- Sayısal Esneklik (geçici işçiler)
	3. Fonksiyonel Katılık (1970'lerde)	- Fonksiyonel Katılık	- Fonksiyonel Esneklik	- Fonksiyonel Esneklik
	4. Pazarlıkla Gelen Fonksiyonel Esneklik (1980'lerde)			
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMLERİ	<u>İkili Sistem</u>	<u>Ulusal İkilem</u>	<u>Tek Sistem</u>	<u>İşletme İkilemi</u>
	1. Mülkiyet kamu/özel	Sendikalı Sektörler	-Birlikte Yönetim	-Büyük İşletmeler
	2. Sektör endüstri/hizmet	Sendikasıız Sektörler		-Küçük İşletmeler
	3. İşletme büyük/küçük			

KAYNAK: S. Negrelli, "Economic Flexibility and Social Solidarity" Seminar Paper, 1991.

çıkarak, örneğin profesyonel mesleklere, yönetici kademelere yayarak kısmen çalışma biçiminin desteklenmesi ile, sürekli hale gelen işsizlik karşısında bir çözüm bulunabileceği belirtilmektedir(Delsen, 1990; 266). Kısmen çalışma biçimi desteklenir ve güvencesizlikten kurtulursa, isteyen bu biçimde çalışmayı seçerse, bunun işgücü piyasasının ikiye bölünmesini de önleyeceği ileri sürülmektedir.

Oysa geçici çalışma, daha çok, işgücü piyasasındaki tıkanıklıklarla ilgilidir ve sürekli iş bulunamamasından dolayı bu işlerde çalışılmaktadır. Ayrıca geçici çalışma tam zamanlı işlerde söz konusu olmaktadır. Örneğin Danimarka, Fransa, Hollanda gibi ülkelerde yapılan araştırmalar geçici işlerde çalışanların en az üçte ikisinin sürekli iş bulamadığından bu işte çalıştığını göstermektedir. (Delsen, 1990; 262). Çok zaman geçici çalışma, tam zamanlı işlerden çıkarılmanın ve bir süre işsiz kalmanın sonunda razı olunan bir iş olmaktadır. İşsizliğin yaygınlaşması ve uzun süreli olmasına bağlı olarak Avrupa'da geçici çalışma artmaktadır. Örneğin geçici çalışma oranı Fransa, Lüksemburg, İtalya'da %5 dolayında kalmakta, Hollanda'da ise %9'u geçmektedir (Delsen, 1990; 262).

İşin parçalara bölünerek alt işverenlere gördürülmesi (taşeron) olayı da, bir başka standart-dışı çalışma yaratmaktadır. Hatta zaman zaman işyerinde çalışan işçiler işten çıkartılmakta bu işçilerle istihdam sözleşmesi yerine "ticaret sözleşmesi" yapılmakta ve bunlar alt işveren (taşeron) olarak eski işlerini yapmaya devam etmektedirler. Alt işverenlerin devreye girmesiyle ana işletmedeki işgücünün azalması, böylece sendika ve toplu sözleşme kapsamının daralması gündeme gelmektedir. Ayrıca işin böyle parçalara bölünmesi başka sorunlara yol açmaktadır. Örneğin parçalanmış işler sonunda işkolları arasında çakışmalar oluşmakta, işlerin ve işletmelerin farklı işkollarına girmesiyle de işkolu sendikacılığı bu işgücünü kavrayamaz duruma gelmektedir(Kern vd., 1989; 612). Gerçekten büyük işletmelere dayalı işkolu sendikacılığı, parçalanmış, bölünen işler ve belki de değişik işkollarına giren küçük işletmelerde çalışanları kapsamaya uygun bir örgütlenme gibi görünmemektedir. Şimdilik toplu pazarlıkların işletme/işyeri düzeyine kayması ve işyerindeki kuruluşların etkinlik kazanmaları ile bu soruna bir çözüm bulunmaktadır. Ama geniş çaplı ve uzun vadeli sendikal politikalar için bu bölünmenin nasıl kullanılacağı, henüz bilinmemektedir(Kern, vd., 1989; 613).

2.2.3. DEĞİŞEN TOPLU PAZARLIK YAPISI VE YENİ MÜCADELE ALANLARI

Değişen sosyo ekonomik koşullar hem bir bütün olarak endüstri ilişkileri sistemini hem de bu sistem içindeki toplu pazarlıkları etkilemektedir. En başta taraflararası ilişkilerde işletme/işyeri düzeyinin önemi artmakta, öte yandan ortak ve birörneklik taşıyan kurallardan bireyci ve esnek uygulamalara geçilmektedir. Örneğin yeni teknolojilere geçiş, işgücünün esnekleştirilmesi ve verimlilik artışı için hem işyerindeki ilişkilere ağırlık verilmesi gerekmekte, hem de ücret ve ça-

İşma koşullarında bireyselleşmeye gidilmektedir. İşkolu düzeyinde yapılan anlaşmalar veya işçi- işveren örgütleri arasında merkezde geliştirilen ilişkiler bu yeni gereksinimlere yanıt vermemekte, ilişkilerin yerel düzeyde güçlendirilmesi gerekmektedir. Özellikle işkolu sendikacılığının ve işkolu toplu pazarlıklarının önem kazandığı Avrupa ülkelerinde, bu nedenle, 80'li yılların genel eğilimi merkezden uzaklaşma yönünde olmaktadır. İlişkilerde merkezden uzaklaşma yanında, standart kural ve uygulamalardan da uzaklaşmaktadır. Esneklik hem işgücü yapısında, hem de ücret ve çalışma koşullarında giderek yaygınlaşmaktadır. Göze çarpan bir başka gelişme de, yönetimlerin çalışanlarla doğrudan ilişkileri geliştirmesi yönündeki arayışları olmaktadır.

Toplu pazarlıkların yerel düzeylerde yapıldığı ABD'de ise, işletme düzeyindeki ilişkiler çeşitlenmektedir. Öncelikle çalışanları işletme amaçlarıyla bütünleştirecek katılımcı yönetim ve mekanizmalara ağırlık verildiği görülmektedir. Amerika'da da büyüyen rekabet nedeniyle maliyetlerde azalma, kalitede artış sağlamak amacıyla belli başlı sektör ve işletmelerde işçileri kararlara katacak ve çok zaman çalışma yaşamı kalitesini geliştirme (the development of quality of work life) adını alan katılımcı programlar uygulamaya konmaktadır. Bunların sendikaların desteği ile yapıldığı durumlarda çatışmacı ilişkilerin azaldığı da gözlenmektedir(Kassalow, 1988; 578).

Özet olarak 80'li yıllarda toplu ilişkilerde ortaya çıkan gelişmeleri üç grupta toplayabiliriz: a) Toplu pazarlıklarda ağırlık işletme/işyeri (yerel) düzeyine kayarak merkezden uzaklaşmaktadır (daha çok Avrupa ülkeleri için geçerli olmak üzere). b) Toplu ilişkilerde çatışmadan çok işbirliğini geliştirecek özellikler ortaya çıkmaktadır. Grevler azalmakta ve pazarlık konuları karşılıklı işbirliğini geliştirecek yönde gelişmektedir. c) İşletme/işyeri düzeyindeki ilişkiler toplu ilişkilerden bireysel ilişkilere, toplu çözümlerden esnek uygulamalara (bireyselliğe) doğru değişmektedir.

2.2.3.1 TOPLU İLİŞKİLERDE MERKEZDEN UZAKLAŞMA: İŞLETME / İŞYERİ DÜZEYİNİN ÖNEM KAZANMASI

80'li yıllarda gelişmiş ekonomilerde hem ekonomik koşulların ağırlığı yeniden hissedilmekte, hem de yeniden yapılanma ve değişimlere uyum rüzgarları esmektedir. Yeni koşullara uyum sağlanmasında makro politikalardan çok işletme düzeyindeki (mikro) politikalara gereksinim duyulmaktadır. Dış rekabet, daha çok, işletmelerarası rekabet anlamını taşımaktadır. ABD veya Alman oto üreticileri verimliliklerini, örneğin Japon oto üreticileriyle kıyaslamaktadırlar. Bu kıyaslamalar sonucunda ise, işletme düzeyindeki üretim ve yönetim politikalarında değişiklikler gündeme gelmektedir. Yeni teknolojilere geçiş, yeni üretim tekniklerini kullanma, bu nedenle işgücünün yeniden eğitimi veya motivasyonu

gibi konularda ortaya çıkan gereksinimlere yanıtlar da işyeri düzeyinde aranmaktadır.

Bu gelişmeler sonucunda işletme, ilişkilerin biçimlendiği merkez durumuna gelmektedir. Bu nedenle işletme yönetimlerinin de önemi ve girişimci rolü artmaktadır. Kısacası endüstri ilişkileri sistemi bugüne dek olmadığı ölçüde üretim sistemi ile bütünleştirilmek istenmekte ve yönetimin stratejisi de, bir "işletme kültürü" yaratmak ve işletmeyi tüm sistemin merkezi durumuna getirmek yönünde olmaktadır (Amoroso, 1992; 340). Bir başka deyişle çalışanların işletme hedefleriyle bütünleştirilmesi istenmekte, ilişkiler bu yönde geliştirilmekte ve işletme düzeyinde bir işbirliği ve dayanışma (micro corporatizm) yaratılmak istenmektedir.

Kuşkusuz yine ülkelere göre endüstri ilişkilerinde merkezden uzaklaşmanın bileşimi değişmektedir. Örneğin İskandinav ülkeleri ve Almanya'da zaten "ikili" toplu pazarlık yapısının varlığı bilinmektedir. Yine bu ülkelerde taraflar arasında kurumlaşmış ilişkiler ve işbirliği eğilimi varlığını korumaktadır. Bir başka deyişle yerel düzeydeki ilişkilerin geliştirilmesinde de sendikaların etkinliği ve katılımı önemli olmaktadır. İsveç'te 1976 tarihli Birlikte Yönetim Yasası ile ve 1982 yılında merkezde yapılan "Birlikte Yönetimin Geliştirilmesi Anlaşması" ile değişik düzeylerde toplu görüşmelerin yolu açılmış ve karar verme sürecinde merkezden uzaklaşma sağlanmıştır (Kzelleberg, 1992;125)

Almanya'da ise İşletme Konseyleri Yasası'nda 1972 yılında yapılan değişiklik ile işletme konseylerinin etki alanı genişletilmiştir. Böylece ücret pazarlığı gibi konuların dışında bir çok konunun danışılıp görüşüldüğü işletme konseyleri ile, özellikle, niteliksel konularda işletme pazarlıklarının rolü güçlendirilmiştir (Jacobi, 1990; 146)

İtalya'da ise çok düzeyli ve kurumlaşmış ilişkilerin gelişimi ve işbirliği eğilimi 80'li yıllarda önem kazanmış görünmektedir. İtalya'da öteki Avrupa ülkelerinin aksine 80'li yıllarda sendikalar siyasal etkinliklerini korumuşlardır. Artan ekonomik sorunlar nedeniyle hem ulusal düzeyde uyumlaştırma (national concertation) çabaları önem kazanmış, hem de işletmelerin yeniden yapılanma, ekonomik esneklik gereksinimleri nedeniyle işletme pazarlıklarında artış görülmüştür (Regini, 1992; 199). İtalya'da bir araştırma enstitüsünün yaptığı çalışmaya göre son üç yılda her üç işletmeden biri sendika ile "bütünleştirici anlaşma" imzalamış bulunmaktadır. (Negrelli, 1992; 199).

Fransa'da da 1982 yılında getirilen yasal düzenleme ile hem işkolu, hem işyeri düzeyindeki toplu görüşmelerin önem kazanması sağlanmıştır. Fakat işletmenin verimlilik ve esneklik arayışları Fransa'da da işyeri düzeyindeki pazarlıkları güçlendirmektedir. Örneğin 1981 ile 1987 arasında işyeri anlaşmaları dört kat artmış ve yıllık ortalama 6000 dolayında anlaşma imzalanmıştır. (Goetsch, vd., 1992; 432). Ancak bu ülkede işverenlerin paternalist, otoriter eğilimleri, işçilerin

kararlara katılımlarını reddeden anlayışları bilinmektedir. Bu anlayışlar doğrultusunda işverenler, işçilerle doğrudan iletişim kanallarını genişletmekte, fakat çok zaman sendikaları atlama eğilimi göstermektedirler (Goetsch, vd., 1992; 432). Bunda, sendikaların örgütsel zayıflığı ve benimsedikleri politikaların da etkisi olduğu açıktır.

İngiltere'de ise endüstri ilişkileri iki tarafın da eğilimi nedeniyle zaten merkezden uzakta biçimlenmektedir. Ancak 80'li yıllarda değişen ekonomik ve siyasal koşulların etkisiyle hem bu eğilim güçlenmekte, hem de sendikaların geleneksel gücü ve "örgütsel denetimi" çökmektedir (Ferner, vd., 1992, Introduction).

Amerika'da ilişkilerin zaten işletme/işyeri düzeyinde ağırlık kazanmasına karşın, burada da hem tek tek işyeri bazında ilişkilerin önem kazandığı, hem de ilişkilerin ve toplu pazarlıkların içeriğinin çok değiştiği görülmektedir. 1940-1970 arasında Amerika'da da sendikaların güçlenmesi ve toplu pazarlıkların önem kazanması açısından bir altın çağ yaşandığı, ancak 70'li yıllarda hem yeni teknolojiler, hem de öncü roldeki sektörlerin daralması nedenleriyle bu altın çağın bittiği söylenmektedir (Kassalow, 1988; 574). Bu dönemin sona ermesiyle birlikte Amerika'da da sendikal sorunlar artmış görünmektedir. Sorunların bir bölümü ücret pazarlıklarında yaşanan tıkanıklıklardan, bir bölümü de geliştirilen yeni yönetim tekniklerinden kaynaklanmaktadır. Örneğin ücret pazarlıklarında işyeri bazında sendikalardan bazı ödünlere istenmektedir. Bu ödünlere karşılık çok zaman ücret artışı isteğinden vazgeçmek biçiminde olmakta ve bu pazarlıklara "ödünlülük pazarlıkları" (concession bargaining) adı verilmektedir (Kassalow, 1988). Örneğin 1977 yılında 1000'den fazla işçiyi çalıştıran ana işletmeleri kapsayan toplu sözleşmelerin %61'inde bir geçiş endeksine bağlanmış ücret artışı yer alırken, 1987' de bu oran %38'e inmiştir (Kassalow, 1988; 577). Öte yandan büyük ölçüde Japon uygulamalarından esinlenen katılımcı yönetim anlayışı, işbirliğine yönelik çalışma ilişkileri çalışanlar açısından bazı kazanımlar anlamına gelse de, sendikalar arasında bu uygulamalara kuşku ile bakanlar da bulunmaktadır (Kassalow, 1988; 580). Özellikle, bu uygulamaların hem sendikalar için ne anlama geldiği, hem de gelecekte sürdürülüp sürdürülemeyeceği tartışılmaktadır.

Avrupa'da işletme/işyeri düzeyinde yapılan görüşmelerde, ya merkezdeki anlaşmaları tamamlayacak görüşmeler yapılmakta, ya da yeniden yapılanmanın gerektirdiği niteliksel konular görüşülmektedir. Bu ikinci alan yerel pazarlıkların asıl etkinlik gösterdiği konuları içermektedir. İşgücünün esnekliği, teknoloji yenilenmeleri, verimlilik, işgüvencesi, yeniden eğitim gibi konular işyeri pazarlıklarının temelini oluşturmaktadır. Örneğin Almanya, Fransa ve İtalya'da çalışma süresinin kısaltılması ve işyerlerinde işgücünün esnekleştirilmesi, işletme pazarlıklarının önemini birdenbire arttırmıştır. Yeni teknolojilere geçiş sürecinde ise İsveç, Almanya ve İtalya'da işyeri temsilcilerinin pazarlık güçlerini arttıran

yasa veya toplu sözleşmelerle yine işyeri pazarlıkları, yeni teknolojiler karşısında hem işgücünü koruyan, hem işletmenin amaçlarının gerçekleşmesinde işbirliğini geliştiren temel bir mekanizma olarak kullanılmaktadır.

2.2.3.2. TOPLU İLİŞKİLERDE ÇATIŞMANIN AZALMASI: SENDİKAL GERİLEME Mİ, İŞBİRLİĞİNİN GELİŞMESİ Mİ?

80'li yılların endüstri ilişkilerine getirdiği bir önemli değişim de, taraflar arasında çatışmalı ilişkilerin azalması ve işbirliği eğiliminin güçlenmesi yönündedir. Bu, hem grev gibi mücadeleci ilişkilerde azalma, hem de işbirliğini geliştirecek kurum ve mekanizmaların önem kazanması biçiminde kendini göstermektedir. Gerçekten hem Avrupa ülkelerinde, hem Amerika ve Japonya'da grev ve greve katılan işçi sayısı ile kaybolan işgünleri açısından önemli bir azalma gözlenmektedir. Özellikle grevde kaybolan işgücü açısından genellikle çatışmalı ilişkilerin yaşandığı İspanya, İngiltere, İtalya, Fransa gibi ülkelerde ciddi bir azalma söz konusu olmaktadır (Baglioni, 1990; 17).

Grevlerin azalmasında olumsuz sosyo-ekonomik koşulların ortaya çıkması (işsizliğin yaygınlaşması gibi), işgücü yapısının değişmesi (beyaz yakalı işçilerin artması ve işgücünün esnekleştirilmesi gibi) gibi sendikaların grev eğilimlerini azaltan etkenler mi rol oynamaktadır? Yoksa taraflar arasında çatışmayı azaltan mekanizmalar mı devreye girmektedir? Belki her ikisinin de rolü vardır; Ancak genel olarak sendikalar için olumsuz koşulların her ülkede önem kazanmasının rolünün büyük olduğu da yadsınmamaktadır.

Örneğin İngiltere'de, işsizliğin yaygınlaşmasının yanısıra grev eğilimi yüksek sektörlerde (kömür, gemi yapımı, oto üretimi) istihdamın daralması, yasal düzenlemelerde grev eğilimi ve olasılığını azaltacak yönde değişiklikler yapılmasının grevlerin azalmasında rol oynadığı belirtilmektedir (Edwards, vd., 1992; 56). İngiltere'de 1980'li yıllarda grev sayıları azalırken, 1990 yılı 1935 yılından bu yana grev sayısı açısından en düşük yıl olmuştur (Edwards, vd., 1992; 56).

İtalya'da, yine yüksek oranlı işsizliğin ve buna bağlı olarak iş güvencesinin azalması ile yönetimin bu koşulların da etkisiyle daha saldırgan tutumlarının grev eğiliminin azalmasında etkili olduğu söylenmektedir (Ferner, vd., 1992; 575). Özellikle 80'li yılların ikinci yarısında yapılan grevler ve kaybolan işgünü 70'li yıllara göre dörtte birden daha az görünmektedir (Ferner, vd., 1992; 580).

Fransa'da da son yıllarda grev ve greve katılan işçi sayısında fevkalade düşüş gözlenmektedir. Örneğin 1980 sonlarında 1000 işçiye düşen grev günleri 1980'in ilk yarısına göre yarıya düşmüş, 1979-1988 arasında grevde kaybolan işgünleri ise her yıl için 1970-1979 yıllarına oranla üçte bir oranında gerçekleşmiştir (Goetschy, 1992; 438-439). 1990 yılı, 1945'ten bu yana grevde kaybolan gün-

ler açısından en düşük yıl olmuştur.

Grevle ilgili bir gelişme de, bir çok ülkede kısa süreli, dar kapsamlı grevlerin önem kazanması ve kamu sektörü ile hizmet sektöründe grev eğiliminin daha yüksek görülmesidir. Örneğin zaten düşük düzeyde çatışmanın yaşandığı Almanya'da 1984 yılındaki metal ve matbaa işkolundaki grevlerin dışında, çatışmanın daha da azaldığından söz edilirken, küçük ve kısa süreli uyarı grevlerinin, ya da stratejik işletmelerin seçilmesiyle uygulanan kililt noktalarındaki grevlerin (schwerpunktstreik) önem kazandığı belirtilmektedir (Jacobi, 1992; 254).

Amerika'da da 1980'li yıllarda hem grev sayısının, hem greve katılan işçi sayısının 1970'lere göre yarıya düştüğü söylenmektedir (Cullen, 1987; 306). Ancak Amerika'da 70 sonlarından bu yana greve gitme isteğinde düşüş olsa da, grev süresinin azalmayıp arttığı da ileri sürülmektedir (Cullen, 1987; 307). Amerika'ya ilişkin bir başka özellik de, işverenlerin grev sırasında üretime devam etme uygulamalarındaki artışlardır; ki, bu uygulamaların artık küçük işletmelerden büyük işletmeye doğru yaygınlaştığı belirtilmektedir (Cullen, 1987; 312). Bu eğilimin bir nedeni otomasyon ise, öteki nedeni de son yıllarda sendikaların güç kaybı olarak gösterilmektedir.

Öte yandan bir çok ülkede özellikle işyeri ilişkilerinin ve taraflar arasında işbirliğini geliştiren mekanizmaların ortaya çıkması da, çatışma yerine "uzlaşma" ortamını güçlendirmektedir. Almanya, İsveç gibi ülkelerde zaten bu düzeyde kurulmuş bulunan ilişkiler güçlendirilirken, İtalya, Fransa, hatta ABD gibi ülkelerde bu düzeydeki işbirliğini geliştirecek mekanizmalara yer verilmektedir.

Örneğin Almanya'da 1972 Yasası ile işletme konseylerinin etkinlik alanının genişletilmesi her iki tarafta da hoşnutluk yaratmıştır. İşletme konseylerinin ücret sistemleri, primler, performans değerlendirmesi, iş programları, fazla çalışma, izinler gibi sosyal konularla, işe alma, işten çıkarma, yer değiştirme gibi personel konularında birlikte yönetim hakkı, personel planları, çalışma süresinin değiştirilmesi, işin içeriği, teknoloji değişimi gibi konularda ise bilgi edinme ve danışma hakları bulunmaktadır (Jacobi, 1992; 243). Görüldüğü gibi işletme konseyleri sendika ve çalışanlar için bir çok konuda bilgi alıp kararlara katıldıkları bir mekanizma olmakta, işverenler için de işletmenin amaçlarının gerçekleşmesine büyük katkıda bulunmaktadır. Almanya'da ve bu tür ilişkilerin geliştiği öteki ülkelerde işletme konseyi üyelerinin, iş güvencesi ve ücret kaybı olmamak koşuluyla, işletmenin yeniden yapılanma ve modernleşme çabalarına olumlu yaklaşımları görülmektedir.

Yapım endüstrisindeki 30 işletmeyi kapsayan bir araştırmaya göre konsey üyelerinin %90'ı ve yöneticilerin dörtte üçü 1972'de yapılan ve konseylerin bilgi edinme, danışma haklarını genişleten yasa değişikliklerini tatmin edici bulmaktadır (Jacobi, 1992; 246).

Fransa'da ise işletme konseyleri 1945'den bu yana varolmuş, 1968 sonrasında işletmelerde sendikaların işyeri kurulları oluşturulmuş ve bu kurullar işyeri düzeyindeki pazarlıkların tarafı olmuşlardır. 1982 Yasası ile bu tür işyeri kurullarının etkinlik alanları genişletilmiş, işletme konseylerine işgücünü etkileyen konularda bilgi verme yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak bölünmüş sendikacılık yapısı ve benimsenen sendikal politikalar, işverenlerin olumsuz tutumuyla birleşince işletme düzeyinde sendikal etkinlik zayıf kalmıştır (Goetschy, 1992; 418). Yine de geçmişte çatışmalı ilişkilerin yoğun olduğu Fransa'da, hem pazarlıkların düzenli ve kurumlaşmış bir ilişki biçimine dönüşmesi, hem de sendikalar aracılığıyla veya sendikalar dışında işyeri ilişkilerinin gelişmesinin ilişkilerin normalleşmesine katkıda bulunduğu belirtilmektedir (Goetschy, 1992; 440).

İtalya'da da 1969 yılında yaşanan "sıcak sonbahar"dan sonra 1970 yılında getirilen ve işçilerin statüsünü düzenleyen yasa ile işyerindeki kurullara etkinlik kazandırılmıştır (Ferner, vd., 1992; 552). Bunun dışında sendikaların da işyeri temsilcileri vardır. Özellikle sendikaların güçlü olduğu işyerlerinde, işyerindeki değişik sendika temsilcilerinden oluşan fabrika konseyleri işyeri toplu pazarlıklarında önemli rol oynamaktadırlar (Ferner, vd., 1992; 553). Toplu sözleşmelerle işyeri kurullarına bilgi ve danışma hakkı tanındığından değişik konfederasyonların temsilcilerinden oluşan ortak kurullar, işyerindeki teknik ve örgütsel değişmelerde hem etkin rol oynamakta, hem de işyerindeki kararlara katılmanın bir yolu olmaktadır (Ferner, vd., 1992; 553).

Amerika'da daha önce değindiğimiz gibi işyerindeki ilişkileri geliştirme ve bir işbirliği ortamı yaratma açısından çeşitli çabalar vardır. Kuşkusuz işçilerin katılımını sağlamaya yönelik uygulamalar, Amerika için oldukça yenilik taşımaktadır ve büyük ölçüde yeni üretim ve yeni yönetim gereksinimlerinden doğmaktadır. Hem motivasyonu ve verimliliği arttırmak, hem yeni teknolojilere uyumu sağlamak, hem de esnek işgücü kullanımına geçmek için işletme yönetimleri büyük ölçüde Japon tekniklerine başvurumaktadırlar. Daha iyi bir çalışma ortamı ve iş güvencesine karşılık, daha işbirlikçi ve katılımcı tutumlarla işletme amaçlarını güvenceye almak istemektedirler. Bunun için toplu sözleşmelerde sendikaya bilgi vermek, kalite çemberi oluşturmak, kâr paylaşımı uygulamak gibi bir çok yeni uygulama gündeme gelmektedir (Kassalow, 1988 ve Cornfield, 1992).

2.2.3.3. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESNEKLİK: TOPLU ÇÖZÜMLERDEN BİREYSEL ÇÖZÜMLERE

İşletme/işyeri ilişkilerinin önem kazanmasına yol açan nedenler, bir yandan çalışanlarla ilişkileri geliştirecek yeni yönetim tekniklerinin kullanılmasına yol açmaktadır. Öte yandan çalışma koşullarında esnek uygulamaları gündeme getirmektedirler. İşletmeler toptan uygulamalar yerine uygulamaları grup ve kişi bazında çeşitlendirmek istemektedirler. Öte yandan işletme amaçlarının gerçek-

leşmesi ve verimli çalışmanın sağlanması açısından da bireysel katılımı güçlendirmeye meyletmektedirler. Böylece hem bireyselleştirilmiş, hem de alınan sonuçlara ve performansa bağlanmış ödüllerle çalışanların işletme amaçlarıyla "bütünleşmesi"ni güvence altına almaya çalışmaktadırlar.

İşyerinde ilişkilerin geliştirilmesinde kullanılan yöntemlerin büyük ölçüde Japon teknikleri olduğu görülmektedir. Bunların başında kalite çemberleri gelmektedir. Örneğin 1970'lerde İngiltere'de bir avuç işletmede kullanılan kalite çemberleri 1988'de 700-800 işletmede uygulanmaktadır (Edwards, 1992; 27). Almanya'da kalite çemberleri 1970 sonrasında yaygınlaşmış, 1980 ortalarında 1200-1400 işletmede uygulamaya konulmuştur (Jacobi, 1990; 133). En büyük 100 firmanın %45'inde bu Japon uygulamasının yer aldığı belirtilmektedir (Jacobi, 1990; 133). Fransa ise Avrupa ülkeleri arasında kalite çemberlerinin en yaygın olduğu ülkedir. 1990 yılında kalite çemberleri sayısının 30.000'e ulaştığı belirtilmektedir (Goetschy, 1992; 423). Genel olarak kalite çemberleri uygulamasının, tüm ülkelerde giderek yaygınlaşan bir gelişme gösterdiği görülmektedir.

Bunun dışında takım çalışması, danışma mekanizmaları ve ortak kurullar gibi uygulamaların da yaygınlaştığı söylenebilir. Tüm bu gelişmelerin, verimliliğin artırılmasında çalışanların katılımını arttıran uygulamalar olarak yönetimin girişiyle başlatıldığı da bir gerçektir. Son olarak yönetim anlayışlarında "toplam kalite" kavramı üzerinde durulduğu da bilinmektedir.

Öte yandan ücretlerin belirlenmesinde de işletme düzeyinin önemi artmakta, ücret sistemlerinde hem performansa bağlı, hem de bireyselleştirilmiş ödemeler önem kazanmaktadır. Genel olarak tüm ülkelerde işgücü esnekleştirilirken, ücret sistemleri de esnekleştirilmektedir. Bu hem standart uygulamalardan vaz geçilmesi, ya da işkolu düzeyinde saptanan standartların işyeri düzeyinde esnekleştirilmesi, hem de bireysel ve toplu teşviklerin kullanılması yoluyla gerçekleşmektedir. Bu nedenle genel olarak yeni ve esnek ücret sistemlerinden söz edilmektedir (Ponzellini, 1992; 217).

Örneğin ABD'de yıllık ücret artışları ve geçim endeksinden vazgeçilerek bir defada ödeme (lump-sum) sistemi gibi ücret uygulamalarına gidilmektedir. Merkezi pazarlıklar ve ücret dayanışması nedeniyle katı bir ücretlendirme sisteminin egemen olduğu İsveç gibi bir ülkede bile ücret farklılıklarının arttığı görülmekte ve iş değerlendirilmesine bağlı ücret sistemleri yaygınlık kazanmaktadır. Örneğin İsveç'te 1991 yılında yapılan bir araştırmaya göre, endüstride çalışanların % 55'i iş değerlendirmesine göre değişen, %27'si sabit olan, %17'si de parça başı ücret almaktadır. Ücret dayanışmasının mimarı olan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO), işgücü yapısının niteliğinin ve istemlerinin değişmesi nedeniyle daha esnek ve bireyselleştirilmiş ücret geçişi kabullenmekte, fakat ücretlerin sistematik iş değerlemesi sistemine göre belirlenmesini benimserken,

bireysel niteliklerin subjektif değerlendirilmesini reddetmektedir (Kzellberg, 1992; 133).

İngiltere, Fransa ve İtalya'da ücret politikalarındaki yeni eğilimleri inceleyen bir çalışmada, ücret sistemlerinin üç ülkede de ortak özellikleri ortaya konmuştur. Bu özellikler şöyle özetlenebilir: Üç ülkede de hem sabit ücretlerden performans değerlemesine bağlı olarak değişen ücretlere, hem de en azından ücretlerin bir bölümünün bireysel başarıyı değerlendiren bireyselleştirilmiş ücret sistemlerine doğru bir değişim geçirdiği saptanmıştır (Ponzellini, 1992; 219). Bu anlamda bireysel primler, başarıya dayalı ek ödemeler gibi araçlarla ücretler esnekleştirilmekte ve çalışanlar arasında farklılıklar yaratılmaktadır. Kısaca ücretler "bireyselleştirilmektedir".

Örneğin İngiltere'de endüstri işletmelerinin %25'inden fazlasında mavi yakalı işçilere bireysel başarı veya performansa bağlı ücret ödendiği, Fransa'da da işgücünün %45'inin bu tür ücret sistemi altında çalıştığı belirtilmektedir (Ponzellini, 1992; 215). İtalya'da da ücretlerin işletme düzeyinde belirlenen payı artmakta ve bu pay içinde de pazarlık dışında kalan performans değerlendirmesine bağlı olan bölümün büyüdüğü ifade edilmektedir (Ponzellini, 1992; 216). Yapım endüstrisindeki işletmelerin yaklaşık %60'ında yönetici ve daha alt kademedeki idari personel için bireysel teşvik sisteminin uygulandığı belirtilmektedir (Ponzellini, 1992; 216).

Bireysel teşviklerin yanısıra toplu teşvikler de uygulanmaktadır. Hemen her ülkede kâr paylaşımı, hisse senedi paylaşımı gibi toplu teşviklerin uygulanmasında artışlar söz konusudur. İngiltere'de özel sektörde işletmelerin en azından %50'sinde ve çalışanların %41'i için kâr paylaşımı sisteminin söz konusu olduğu söylenmektedir (Ponzellini, 1992; 214). Amerika, Fransa, Almanya ve İtalya'da da benzer uygulamaların yaygınlaştığı bilinmektedir. Fransa'da 1988 ile 1990 arasında kâr paylaşımı getiren anlaşmalar kapsamında kalan işçi sayısı ikiye katlanmış ve 5 milyon dolayına ulaşmıştır (Goetschy, 1992; 433). Fransa ve İngiltere'de bu tür uygulamaları teşvik eden (vergi indirimi gibi) yasal düzenlemeler de söz konusu olmaktadır. İtalya'da toplu teşvikleri içeren işletme sözleşmeleri artmakta ve 1989 yılında verimlilik, kaliteye bağlı toplu teşvikler veya kâr paylaşımı programlarını içeren hükümlerin yapım endüstrisindeki sözleşmelerin %43.3'ünde yer aldığı görülmektedir (Ponzellini, 1992; 216). Kuşkusuz hem bireysel, hem de toplu teşvik sistemleri, çalışanların güdülenmesi ve performansını artırıcı özellikler taşımaktadır. Bu anlamda işletme yönetimlerinin savdukları sistemlerdir.

Gerçekten, esnek ve bireyselleştirilmiş ücret sistemlerinin işletme yönetimlerinin elinde ne denli önemli bir güdüleme aracı olduğu görülmektedir. Ancak bireyselleştirilmiş ücret sistemleri, hem sendikaların bu güne dek gerçekleştirmeyi başardıkları "sosyal ücret" kavramını ortadan kaldırmakta, hem de çalışanlararası

işbirliği ve dayanışmayı önemli ölçüde zedelemektedir. Bu anlamda sendikaları ve sendikaların pazarlık güçlerini zayıflatma tehlikesi içermektedir.

Bu nedenle esnekleştirilmiş ücret ve çalışma koşulları uygulamaları da sendikalar için bir sorun alanı olarak görülmektedir.

2.2.4. YENİ TEKNOLOJİLER, DEĞİŞEN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE SENDİKALAR

Bir önceki bölümde yeni teknolojilerin işgücü üzerindeki etkilerini incelerken de değindiğimiz gibi, yeni teknolojilerin yalnız üretim yöntemleri değil, çalışma ilişkileri açısından da anlamı büyük olmaktadır. Yeni teknolojiler işin niteliğini etkilemekte, işgücünde, çalışma koşullarında esneklik uygulamalarına yol açmaktadır. Yine değinildiği gibi bazı işler kaybolmakta, bazı yeni işler ortaya çıkmakta, bazı yeni nitelikler gerekmekte ve tüm bunlar çalışanların hem çalışma koşullarını, hem de hak ve çıkarlarını etkilemektedir. Bu nedenle endüstri ilişkilerinde yeni kurallar gerekmekte, yeni pazarlık konuları ortaya çıkmakta veya bazı pazarlık konularının önemi artmaktadır.

Kuşkusuz yeni teknolojilerin işleri kolaylaştıran, ağır, pis, tehlikeli veya rutin işleri ortadan kaldırarak olumlu yanları da vardır. Ancak işlerini kaybeden veya kaybetme tehlikesi ile karşılaşan, yaptığı işin ve taşıdığı niteliğin öneminin kalmadığını gören çalışanlara ve onların çıkarlarını korumakta zorlanan sendikalara bunu anlatmak ve kabul ettirmek her zaman kolay değildir.

Zaman zaman ilk endüstri devrimi sonrası, tarım toplumundan endüstri toplumuna geçerken de benzer sorunların yaşandığı, ancak daha sonra endüstrileşmenin yığınla iş olanağı yarattığı hatırlatılmakta ve endüstri-sonrası toplumda da mikro-elektronik devrimin yaratacağı iş olanaklarının müjdesi verilmektedir. Gerçekten endüstrileşmenin başlarında uzunca bir dönem, işsizlik, hastalık ve sefaletin kol gezdiği bir dönemdir. Yine endüstrileşmenin başlarında (1800'lü yıllar) işsiz kalanların makinelere karşı başlattıkları bir hareketin varlığı da bilinmektedir. İngiltere'de liderleri olan "Nedd Ludd"un adına dayalı olarak "Luddizm" olarak adlandırılan bu teknoloji karşıtı hareket, dokuma fabrikalarında el emeğinin yerini alan makinelere karşı umutsuz bir savaş açmıştır. Ancak, başka ülkelerde benzer protestolar ortaya çıkmışsa da, sonuç bilindiği gibi yenilgi ve geri çekilme olmuştur.

Şimdi de yeni teknolojilere karşı çıkmak hem kolay değildir, hem de çalışanlar ve sendikalar açısından da pek doğru görünmemektedir. Yeni teknolojiler genellikle kabul görmekte, ancak sonuçları açısından kaygılar duyulmaktadır. Öte yandan bugün endüstrileşmenin başlarında yaşanan sancılı dönemi kabul etmek de mümkün değildir. Bugün, ne toplumsal, ne bireysel değerler, ne de kurumsallaşmış ilişkiler açısından geçmişe benzer koşulları kabul etmek söz konusudur. İşte bu nedenle de yeni teknolojilerin ortaya çıkardığı veya çıkarabi-

leceği olumsuz sonuçları azaltma gereği sendikalarca, hatta çok zaman işverenlerce de kabul edilmektedir.

Yeni teknolojilere bağlı olarak işlerin niteliği ve işgücü yapısı değişirken, endüstri ilişkilerinde ücret yapısı, işin örgütlenmesi, işe alma ve özellikle işten çıkarma koşulları değişmekte, eski işçilerin yeni teknolojiye uyum sorunları ortaya çıkmaktadır. Belirli bir ustalık, nitelik gereksinimini azaltan sayısal kontrollü makineler, ofset basım teknikleri, bilgisayar destekli tasarım ve üretim teknikleri bir çok işkolunda doğrudan doğruya nitelikli işçilerin varlığını tehdit etmektedir. Örneğin her ülkede basım endüstrisinin önce sıcak basım tekniklerinden (harf dökme) soğuk basım tekniklerine, daha sonra ofset basım tekniklerine geçmesi, hem matbaa işçisinin sayısını azaltmış, hem de bu işkolunda çok önemli olan vasıflı işçinin ustalık ve becerisine olan gereksinimi adeta ortadan kaldırmıştır. Matbaalarda veya gazetelerde tipograf sayısı azaldığı gibi, editörler bilgisayar aracılığıyla doğrudan doğruya kompozisyon aşamasına geçer duruma gelmişlerdir. Bunun gibi sayısal kontrollü makineler, kalıp, döküm, metal işleme ustalarının hem sayısını hem önemini azaltmıştır. İşletme düzeyinde yapılan araştırmalarda da belirtildiği gibi, yeni teknolojilerin üretim sürecinde çalışanların sayısını azalttığı bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır. Zaten yeni teknolojilerin en önemli amacı işgücü tasarrufu sağlamaktır.; bir ölçüde de işletmelerin nitelikli işgücüne olan bağımlılığını azaltmaktadırlar. Bir örnek vermek gerekirse 1970-80 arasında ABD'de toplam olarak gazete çalışanlarının sayısı 422.657'den 510.123'e yükselmiş, fakat mürettip sayısı aynı dönemde 50.760'dan 21.128'e inmiştir(Cornfield, 1992; 170).

Üretim sürecinde çalışan sayısının azalması yanında, işin nitelik değiştirmesi sonucunda da bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bir yandan sahip olunan bazı beceri ve ustalıkların işyeri için önemi azalmakta, bu nedenle çalışanların ve o meslek grubunu örgütleyen sendikaların pazarlık gücü tehlikeye girmektedir. Ya da eski ustaların yeni teknolojilere uyum sağlaması için yeniden eğitilmeleri gerekmektedir. Örneğin ABD'de Teknoloji Kıymet Takdir Ofisi, uzun dönemde sayısal kontrollü makinelerin daha fazla kullanılmasıyla vasıflı makinistlerin sayı ve oranca azalacağını ileri sürmekte ve zaten sayısal kontrollü makinelere vasıflı işgücü açığı nedeniyle ihtiyaç duyulduğunu iddia etmektedir (Cornfield, 1992; 188).

Gerçekten bilgisayar, sayısal kontrollü makineler, robotlar gibi mikroelektronik teknolojinin ortaya çıkardığı yeni üretim tekniklerinin birçok işkolunda belirli vasıf ve ustalıklara olan gereksinimi azalttığı görülmektedir. Matbaa ustaları, döküm ustaları, veznedarlar gibi değişik iş ve mesleklerin özelliği bütünüyle kaybolmasa da önemli ölçüde azalmaktadır. İşletmeler yeni teknolojilere geçerken bir de bu vasıflı işgücünün yeniden değerlendirilmesi sorunlarıyla karşılaşmaktadırlar.

Kuşkusuz yeni teknolojilere geçiş sürecinde hem bu vasıflı işgücüne ihtiyaç birden bire yok olmamakta, hem de çalışanları çok tedirgin etmeyecek yumuşak bir geçiş süreci yeğlenmektedir. Bu nedenle işten çıkarmalarda dikkatli davranılmakta, çalışanların ve sendikaların işbirliği sağlanmaya çalışılmaktadır. Bunun için yeni teknolojiler sonucu zorunlu işten çıkarmalar yerine gönüllü işten çıkarmalar yeğlenmekte, uyum süreci zamana yayılmaktadır. Bu konuda ileride değinilecek örnek olay incelemelerinin de gösterdiği gibi, yeni teknolojilere geçiş sonunda bir çok ülkede iş güvencesi konusunda çok ciddi sorunlar ortaya çıkmamakta, ancak belirli bir dönem içinde işgücünün azaldığı açıkça görülmektedir. Geçiş sürecinde çalışanlar ve sendikalarla işbirliğine giden işletmeler olduğu gibi, bu konuda tek taraflı karar almayı yeğleyen işletmeler de söz konusu olmakta, ancak hemen tümünde özellikle işten çıkarmalar konusunda dikkatli davranıldığı gözlenmektedir.

Bunun, yeni teknolojiye geçiş sürecinde işletmede çalışanların işbirliğine duyulan bir gereksinim sonucu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bir duyarlı konu da, yeni teknolojilere uyumun sağlanması için gereken yeniden eğitim konusunda ortaya çıkmaktadır. Bu konuda da tüm işletmelerin, yeni teknolojilerden istenen verimin sağlanması için işgücünün yeniden eğitimine önem verdikleri görülmektedir.

Bu gelişmeler karşısında çalışma ilişkilerinin, bu ilişkileri düzenleyen kuralların yeniden oluştuğunu söylemek gerekir. İşte bu noktada iki konu önem taşımaktadır. Çalışma ilişkilerinde gereksinim duyulan yeni kurallar neler olacaktır? Ücret, yükselme, çalışma koşulları, iş güvencesi gibi konularda geçerli olacak kurallar hangileridir? İkinci nokta ise, bu kuralların konulmasına çalışanlar ve sendikaların hangi düzeyde ve nasıl katılmaları sağlanacaktır? İşte bugün gelişmiş ülkelerde sendikaların yeni teknolojilerle ilgili olarak yanıt bulmaya çalıştıkları temel sorular bunlardır.

2.2.4.1.YENİ TEKNOLOJİLER VE SENDİKAL TEPKİLER: SAVUNMADAN KATILMAYA

Aslında çalışanların ve sendikaların teknolojik değişime tepkileri çok zaman olumsuz değildir. Çünkü ileri teknolojilerin daha modern çalışma koşulları ve hatta daha iyi bir iş güvencesi anlamı taşıyabileceği de bilinmektedir. Nitekim zaman zaman yapılan araştırmalar bu sonucu vermektedir. Örneğin İngiltere'de 1984 yılında yapılan ve mikro-teknolojilerden etkilenen 2000 işyerini kapsayan bir araştırmada üretim işçilerinin %74'ü, büro işlerinin %78'i teknolojik değişimden yana olduklarını belirtmişlerdir (Ozaki, 1992; 4). İşletme yöneticileriyle yapılan araştırmalarda da yöneticilerin ancak küçük bir bölümünün (Fransa'da %16, Almanya'da %14, İngiltere'de %6), teknolojik değişimler karşısında çalışanları ve sendikaları önemli bir sorun olarak gördükleri ortaya çıkmaktadır (Bamber,

1988; 205).

Bugün, gerek çalışanların gerek sendikaların yeni teknolojilere karşı çıkmaktan çok, ortaya çıkan sonuçları denetleyebilmek istedikleri görülmektedir. Bu açıdan teknolojiye karşı bir tepki yerine kendi çıkarlarını savunmaya çalışmaktadırlar, diyebiliriz. Doğaldır ki, savunmacı rolden katılımcı bir role kadar uzanan değişik türde sendikal tepkiler ve uygulamaların gerçekleştiği de görülmektedir

Sendikaların teknolojik gelişmeler karşısındaki tutum ve tepkilerini beş ana grupta toplayabiliriz(Bamber, 1988; 209):

1. Katılımcı bir müdahale: Teknolojik değişikliklerle ilgili olarak kararların alınmasından uygulamaya dek her aşamada sendikaların katılımı ile gerçekleşen bu duruma uygulamada çok seyrek rastlanmaktadır.

2. Sonuçlar üzerinde pazarlık: Sendikaların yeni teknolojilerin çalışanlar açısından getirdiği sonuçları işverenlerle pazarlık ederek, çalışanların da çıkarlarını korumaya çalışmaları ve bu koşulla teknolojik değişimi kabul ettikleri bir durumdur. Uygulamada daha sık rastlanan bir strateji olduğu görülmektedir.

3. Koşulsuz kabul etme: İşverenlerin tek yanlı kararlarla teknoloji değişimine karar verdikleri bir durumdur. Daha çok niteliksiz işçilerin veya zayıf sendikaların söz konusu olduğu koşullarda uygulama olanağı bulunmaktadır.

4. İsteksiz ve zorunlu olarak kabul etme: İşverenlerin yine tek yanlı karar aldıkları ve sendikaları, yeni teknolojiye geçişi kabul etme ya da işsizlik seçeneğiyle başbaşa bıraktıkları durumdur. Bu, daha çok, sendikaların karşı koyma güçlerini azaltan ekonomik duraklama dönemlerinde karşılaşılan bir strateji olmaktadır.

5. Tümüyle karşı koyma: Çok seyrek rastlanılan, kısa süren, fakat özellikle sendika liderleri ve üyeleri için önlenemez büyük kayıpların söz konusu olduğu ve pazarlık ederek bir sonuç alınamayacağı durumlarda karşılaşılan bir tepkidir. Kuşkusuz böyle bir tepkinin ortaya konabilmesi için sendikaların işverene karşı kullanabileceği bir gücü elinde bulundurmaları da gerekmektedir.

Genel olarak böylece gruplandırılan sendikal tepkiler, ülkelere, işkollarına ve işletmelere göre değişmektedir. Bu açıdan, endüstri ilişkilerinde daha çatışmacı geleneğe sahip ülkelerde yeni teknolojiler konusunda da gerek işverenler gerek işletme yönetimleri daha az işbirliği yapmaktan yanadırlar. Buna karşın taraflar arasında daha kurumsal ilişkilerin geliştiği, işbirliğine yönelik tutum ve davranışların ortaya çıktığı ülkelerde taraflar, teknolojik değişim konusunda da işbirliği yapmaktan yana bir tavır koymaktadırlar. Bu ülkelerin bazılarında daha önceden ilişkileri kurumsallaştırıp geliştiren yasal düzenlemeler veya toplu sözleşme hükümleri de söz konusu olmaktadır. Böyle bir ortamda, kuşkusuz, yeni teknolojilerle ilgili sorunlar da mevcut kurum ve mekanizmalar kullanılarak çözülmeye çalışılmaktadır.

2.2.4.2.SENDİKALARIN KATILMA YÖNTEMLERİ VE SONUÇLARI

Yeni teknolojiler karşısında sendikaların savunmadan katılımcılığa doğru değişen bir strateji izlediklerini gördük. Katılımcı bir stratejinin izlenebilmesi için sendikalar yasal ya da toplu pazarlıklarla getirilen düzenlemelere ihtiyaç duymaktadırlar. Yasal bir düzenleme getiren az sayıda ülke bulunmasına karşın, yönetimlerin, çok zaman önemli değişiklikler konusunda çalışanlar ve sendikalarıyla görüşme-danışma ihtiyacı duydukları da bir gerçektir. Bu nedenle, ya toplu sözleşmelerde bu yolda hükümlere yer vermekteler, ya da bazı işletmeler böyle bir hüküm olmasa da informal olarak bir danışma-görüşme sürecini kullanmayı yeğlemektedirler. Bu konuda da ülkeler ve işletmelerarası farklılıklar büyüktür. Ancak henüz sendikaların yeni teknolojiler karşısında etkin bir katılımı, bir kaç örnek dışında, pek söz konusu olamamaktadır. En iyi durumda teknolojilerin işgücü açısından yol açtığı sonuçların pazarlığını yapmaktadırlar.

2.2.4.3. YASAL DÜZENLEMELER

Yeni teknolojilerin uygulanmasıyla ilgili olarak sendikalara doğrudan veya dolaylı yoldan etkileme ve katılma olanağı getiren yasal düzenlemeler İsveç, Almanya ve Fransa'da karşımıza çıkmaktadır. İsveç'te 1976 tarihli Birlikte Yönetim Yasası (Mitsbestemandslagen - MBL), işgücünü önemli ölçüde etkileyen her değişimde işverenlere sendikalarla görüşme zorunluluğu getirmektedir. Bu Yasa, toplu pazarlığın anlam ve etkinliğini genişleten bir anlayışı sergilemekte ve toplu pazarlığı birlikte yönetim için etkin bir araç olarak kullanmaktadır. Tarafları ilgilendiren her konunun toplu görüşmeler yoluyla çözümlenmesi öngörülmüştür (Ministry of Labour, 1979). İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) ve Maaşlı Çalışanlar Sendikaları Konfederasyonu (PTK) ile İşveren Örgütleri Konfederasyonu (SAF) arasında 1982 yılında bu yasal düzenlemeyi pratiğe geçirmeyi amaçlayan merkezi bir "Etkinlik ve Katılmayı Geliştirme Anlaşması" imzalanmıştır. Anlaşma, karşılıklı anlayış ve işbirliğine değinmekte, işletmelerin verimli çalışması ve rekabet üstünlüğüne sahip olması için iş güvencesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gereğini belirtmekte ve birlikte yönetim amacının gerçekleşmesi için işletme düzeyinde de gerekli koşulların sağlanmasından söz etmektedir(SAF, 1986). Ayrıca 1974 tarihli İş Güvencesi Yasası, 1978 tarihli İş Çevresi Yasası'da sendikaların işyerlerindeki katılımcı rolünü arttırmış, bunun için de yine toplu görüşmeler yolunu öngörmüştür.

İsveç, işçi ve işveren örgütleri arasındaki görüşme-pazarlık geleneğinin çok eskilere dayandığı bir ülkedir. Daha 1906 yılında taraflar arasında merkezi bir anlaşma imzalanmış, daha sonra 1936 yılında yapılan ve "tarihsel uzlaşma" olarak adlandırılan anlaşma ile de taraflar arasında uzun sürecek olan uzlaşma ve işbirliğinin temelleri atılmıştır.

Taraflar, yine 1982'de İş Çevresi Fonu tarafından desteklenen "Yeni Teknoloji, Çalışma Yaşamı ve Yönetimin Geliştirilmesi Programı" adını taşıyan bir programla, yeni teknolojiler karşısında yardım isteyen projeleri destekleme kararı almışlardır(Hofmaier, 1992; 114). İsveç'te bir çok örnek olay incelemesinin de gösterdiği gibi, yeni teknolojiler ile ilgili kararın alınmasından uygulanmasına dek her aşamada iki tarafın da katıldığı proje grupları önemli rol oynamaktadır.

Bu nedenle İsveç'te yeniden yapılanma sürecinde teknik yenilenmenin, hiç bir zaman çalışanları göz ardı eden ve yalnız teknik bir hedef olarak ele alınan bir olgu olmadığı, fakat üretim ve hizmetin iyileştirilmesi yanında işyerinin demokratikleşmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinin de önemli bir hedef olarak varlığını duyurduğu belirtilmektedir (Hofmaier, 1992; 135). Ulusal düzeyde yaratılan bu katılımcı modelden çok, yerel (işletme/işyeri) düzeyde geliştirilecek olan diyalogun ve bu düzeydeki deneyimlerin çok önemli olduğu da bilinmektedir.

Almanya ve Fransa'da ise yeni teknolojiler karşısında işyeri kuruluşlarını güçlendiren düzenlemelere ağırlık verilmiştir. Almanya'da ikili toplu pazarlık yapısı gereği sendikalar işkolu toplu pazarlıklarının bir tarafı olurken, işyeri/işletme düzeyinde işgücü ile ilgili konuların görüşülmesinde taraf, işletme konseyleridir. İşletme Konseyleri (Betriebsrat) beş işçiden fazla işçi çalıştıran tüm işletmelerde, tüm işçiler tarafından seçilen ve sosyal-personel konularında, konulara göre, bilgi edinme, danışılma veya birlikte karar verme hakkını kullanan kurullardır. Sendikaların işletme konseyleri ile doğrudan bağlantısı yoksa da, işletme konseyine seçilen üyelerin sendika üyesi olduğu da bir geçektir.

Örneğin 1980-1986 yıllarında işletme konseyine seçilenlerin, endüstride %85'inin, hizmet sektöründe %60'ının sendikanın gösterdiği adaylar olduğu görülmektedir (Jacobi, 1990; 134). İşletme Konseylerinin görüştüğü konularla ilgili olarak anlaşmazlık durumunda grev gibi mücadeleci yollara gidilmemekte, yasal yollara başvurulmaktadır. 1972 yılında İşletme Konseyleri Yasası'nda yapılan değişiklikle işverenin yeni teknolojilerle ilgili kararı uygun bir zaman önce işletme konseylerine haber vermesi ve danışması zorunluluğu getirilmiş, gerektiğinde konsey üyelerinin dışarıdan bir uzmanın yardımını isteyebileceği de öngörülmüştür (Tallard, 1988; 285).

Bazı işyerlerinde işletme konseyleri gerçekten güçlü olmakta ve bu nedenle personel yönetiminin fonksiyonlarını tamamlayan, ya da onun yerini alan bir işlev görmektedirler (Schmidt, 1992; 58). Pratikte işletme konseylerinin birlikte yönetimin çeşitli varyanslarını kullandığı ve çok zaman işgücü ile ilgili her konuda söz söyleme hakkına sahip oldukları belirtilmektedir. Bunun bir nedeninin de, her iki tarafta da bulunan "akılcılık kültürü" olduğu belirtilmekte, bu nedenle taraflar arasında akılcı çözümler konusunda işbirliği geleneğinin yerleştiğinden sözedilmektedir (Schmidt, 1992; 56).

Yeni teknolojiler konusunda sendikaların da, işletme konseylerinin de tutumu, teknolojiye karşı çıkmak değil, işten çıkarma, işin nitelik kaybı gibi işgücünü olumsuz etkileyen sonuçlarını önlemektir. Gerçi sendikalar yeni teknolojiler karşısında daha girişimci bir rol üstlenmeye çalışmaktadırlar; ancak şimdilik daha çok olumsuz sonuçlarını önleyici bir rol oynayabilmektedirler. Bunun için hem toplu pazarlıklarda ücret pazarlıklarından niteliksel konulara (işin insancılaştırılması gibi) yönelmekte, hem de işletme konseyi üyelerinin yeni teknolojiler karşısında bilgi donanımlarını arttırmaya çalışmaktadırlar.

Fransa'da da 1982 yılında kabul edilen Yasa ile (Auroux Yasası), istihdam, ücret, işin niteliği gibi işgücünü etkileyecek teknoloji değişikliklerine gitmeden önce işletme yönetimlerine, işletme konseylerine danışma zorunluluğu getirilmektedir (Erbes-Sequin, 1988; 278). 300'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde, işletme konseyleri, finansmanı işverence karşılanan bir uzmanın yardımını isteyebilmektedir (Tallard, 1988; 287). 1986 yılında Yasa'da yapılan bir değişiklikle işçilerin teknoloji değişiklikleriyle ilgili görüşlerini, açıklayacakları küçük grup toplantıları yapılması öngörülmüş ve sendikalarla bu tür toplantıların nasıl çalışacağına ilişkin çok sayıda anlaşma yapılmıştır (Ozaki, 1992; 9) Örneğin 1980 sonunda işletmelerin %65'i bu tür bir anlaşmanın kapsamındadır.

1982 (Auroux) Yasası'ndan sonra sendikalar teknoloji anlaşmaları yapma eğilimine girmişlerdir. 1986 yılında bankacılık işkolunda, 1987 yılında metal işkolunda, 1990 yılında kimya işkolunda sektörel düzeyde teknoloji anlaşmaları yapılmış, 1988 yılında da ulusal düzeyde bir anlaşmaya varılmıştır (Ozaki, 1992).

Ancak daha da önemli olan işletme düzeyinde yapılan anlaşmalar olmakta, bu anlaşmalarla gerçekten işgücünü ilgilendiren konularda belirleyici hükümler getirilmektedir.

2.2.4.4. TOPLU SÖZLEŞMELER

İtalya, İngiltere, ABD gibi yeni teknolojilerden büyük ölçüde etkilenen öteki ülkelerde ise, genel olarak, toplu sözleşmelerle bu konuda bazı hükümler getirilmektedir. İtalya'da bir çok toplu sözleşmede işletmenin üretim ve yatırım projeleri, yeniden yapılanma programları, teknoloji ve örgütsel değişiklik planları gibi konularda işçilere bilgi edinme hakkı tanınmıştır. (Ozaki, 1992; 10). Çalışma ilişkilerinin oldukça çatışmalı biçimde yaşandığı bu ülkede, işletmelerde sendika ve yönetim temsilcilerinden oluşan ortak konseyler bulunmamakta, buna karşın değişik sendika temsilcilerinden oluşan bir görüşme-pazarlık birimi bulunmaktadır.

Fabrika konseyi adını alan bu birimde, işletmede üyesi bulunan sendikaların seçimi gelmiş temsilcileri bulunur ve konseyin işletmedeki görüşmelerde büyük bir bağımsızlığı vardır (Marchetti, 1992; 71). İtalya'da da bazı toplu sözleşmeler-

de, sendikalar çalışma koşullarının denetlenmesinde bir uzman yardımına ihtiyaç duyduklarında maliyeti işverene ait olmak üzere böyle bir olanaktan yararlanmalarını öngören hükümler bulunmaktadır (Trev, 1992; 84).

İngiltere de yeni teknolojilerden büyük ölçüde etkilenen bir ülkedir. Örneğin 1983-85 arasında yalnızca mikro-elektronikğin uygulanması sonucunda 87.000 işin kaybolduğu belirtilmektedir (Martin,1992; 133). İngiltere'de yeni teknolojilerin uygulanması konusunda bazı düzenlemeler toplu sözleşmelerle getirilmiştir. Ancak yine de teknoloji anlaşmalarının sayısının 100'ü geçmediği tahmin edilmektedir (Ozaki, 1992;133).

1980 yılında yapılan bir araştırmaya göre de, teknoloji sözleşmelerinin ancak %8'inde bu değişikliğin karşılıklı anlaşma ile uygulanacağı, %50'sinde de sendikalara danışılacağı öngörülmektedir (Ozaki, 1992;10) Yapılan sözleşmelerin çoğu da işletme düzeyinde yer almaktadır.

Bazı sendikaların işkolu düzeyinde anlaşma yapma istekleri olsa da, toplu pazarlık yapısının karmaşıklığı ve işverenlerin isteksizliği böylesi anlaşmaları olanaksızlaştırmaktadır. Örneğin Banka, Sigorta ve Finans Sektörü Sendikası(BIFU)'nun böyle bir model sözleşmesi bulunmaktadır. Ortak anlaşma yoluyla teknoloji değişimine gidilmesini isteyen BIFU, yeni teknolojilerin yeni işler yaratmasını, 24 saatlik, 4 günlük bir haftalık çalışma süresine gidilmesini ve en az beş haftalık izin süresi ile 55 yaşında gönüllü emeklilik olanağını getirecek düzenlemeler istemektedir (Martin, 1992; 163). Ancak ne bu model anlaşmanın, ne de sendika amaçlarının uygulamada dikkate alındığı söylenebilmektedir.

İngiltere'de sendika ve yönetim arasında yeni teknolojiler konusunda anlaşmalara gidilmesi pek yaygın ve etkin görünmemektedir. Ancak bundan, teknoloji değişimi konusunda çalışanlara hiç danışılmadığı anlamının da çıkarılamayacağı söylenmektedir. Yapılan çeşitli örnek olay incelemelerinde yeni teknolojilerin işletme yönetimlerinin girişimleriyle gündeme geldiği, ancak yazılı anlaşmalar olmasa da çalışanların görüşlerini almada yine de geleneksel ve informel yolların kullanıldığı ortaya çıkmaktadır (Price, 1988; 251).

Özellikle sendika temsilcilerinin güçlü olduğu ve yönetimle daha yakın ilişkiler geliştirdiği işletmelerde yönetimin informel yollarla bilgi akışını sağladığı anlaşılmaktadır. Oysa çatışmalı ilişkilerin egemen olduğu işyerlerinde, ekonomik koşulların sendikaları zayıflatmasından yararlanan işverenler teknoloji değişikliklerini hiç haber vermeden ve hızla uygulamaya geçirmektedirler (Price, 1992; 259). Bu nedenle yeni teknoloji öncesi kurulmuş bulunan ilişki biçimleri, tarafların aralarında geliştirdiği mekanizma ve yöntemler, teknoloji değişiminin uygulanması sırasında da nasıl bir yaklaşımın benimseneceğini belirlemektedir.

ABD'de de yeni teknolojilerle ilgili bilgi verme vb. gibi zorunluluklar getiren yasal düzenlemeler yoktur. İşletme düzeyinde yapılan bazı anlaşmalar bu konuda

hüküm getirebilmektedir. Sendikalaşma oranının düşüklüğü, ücret pazarlığı ağırlıklı bir pazarlık politikası, heterogen bir işgücü yapısı vb. gibi nedenlerle ABD, çalışma koşulları açısından bölgeler, işletmelerarası ayrımların büyük olduğu bir ülkedir. Yeni teknolojiler konusunda ise, bu büyük farklılıklar nedeniyle teknoloji anlaşmalarını yaygınlaştırmak da, etkinleştirmek de kolay görünmemektedir. Güçlü sendikaların bulunduğu büyük işletmelerde bu tür anlaşmalar bulunsa bile, işletme üretimini başka bölgelere kaydırmak gibi çeşitli yöntemlere başvurulabilmektedir. Örneğin Ulusal Makine ve Üretim İşçileri Sendikası (IAM), teknoloji değişiklikleriyle ilgili olarak hazırladığı model anlaşmayı uygulamaya geçirme olanağını bulamamıştır (Cornfield, 1992; 191). Sendika'nın 1988 yılında yaptığı araştırmaya göre 68 işletme sözleşmesinin yalnız %16.2'sinde teknolojik değişim sonucu işten çıkarma konusunda tazminat ödenmesi gibi bir hüküm yer almakta, altı ana işkolu sözleşmesinin yalnız birinde böyle bir hüküm bulunmaktadır (Cornfield, 1992;192). Hiç bir sözleşmede sendikaya önceden haber vermek, ortak kurullar oluşturmak gibi hükümler yer almamaktadır (Cornfield, 1992;192).

Japonya bu konuda kendine özgü bir model ortaya koymaktadır. İşletme düzeyinde yapılan anlaşmalarda teknoloji konusuyla ilgili özel bir hüküm yer almaz, ancak genel olarak danışma mekanizmalarıyla ilgili hükümler bulunur. 1982'de yapılan bir araştırmaya göre, işletme sendikalarının %59'unun işverenle ortak bir danışma kurulunun üyesi olduğu, bunların %77'sinin de toplu sözleşmelerle kurulduğu ortaya çıkmıştır (Ozaki, 1992; 11). Yine teknoloji değişimleri konusunda planlama aşamasında merkezde yönetim ve sendika arasında görüşmeler yapıldığı gibi, işletme, işyeri, hatta üretim birimleri düzeyinde de değişimin ayrıntıları tartışılır, raporlar hazırlanır ve üst düzeylere iletilir (Kuwahoro, 1992;93). Japonya'nın işyerlerinde danışma görüşme mekanizmalarına önem veren yapısı bilinmektedir. Yeni teknolojilerin uygulamaya konulmasında da bu mekanizmalar çalıştırılmaktadır. Uygulamadan bunca olumlu sonuç alınmasının bir nedeninin de, yeni teknolojilere geçiş konusunda yaratılan işbirliği ve uzlaşma ortamı olduğu açıktır.

2.2.5. HENÜZ SONU GELMEYEN TARTIŞMALAR

Buraya kadar anlatılanlar 80'li yıllarda sosyal, ekonomik ve siyasal koşullarda hız kazanan değişimlerin sendikalar ve endüstri ilişkileri sistemi için köklü değişiklikler anlamına geldiğini göstermektedir. Bu anlamda tüm ülkelerde, göreceli olarak değişse de, genellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkan elverişli koşullar sona ermiş ve sendikalar için yeni mücadele alanları açılmıştır. Bu değişimlerin geçici olmayıp kalıcı özellikler taşıdığı konusunda ise ortak bir görüş söz konusudur diyebiliriz. Gerçekten, gerek dış rekabetin hız kazanması ve yeni teknolojilerin getirdiği yeniden yapılanma arayışları, gerek işgücü piyasasındaki

değişimler geçici olmaktan çok kalıcı özellikler sunmakta ve sistemde yapısal değişimlere yol açmaktadır. Sendikalar için, işletme/işyeri ilişkilerinin önem kazanması ile esnek ve bireysel uygulamaların öne çıkması, işgücünün çeşitlenmesiyle bunları temsil edebilme zorluğu, sektörel daralmalar ve yeni teknolojilerle işsizliğin süreklilik kazanması gibi sorunlar, ne yazık ki, kalıcı görünmektedir.

Bu durumda sendikalar için nasıl bir gelecek söz konusudur? Ya da sendikalar bu koşullara nasıl uyum sağlayacaklardır? Hatta sendikalar için bir gelecek var mıdır? İşte, özellikle Avrupa'da endüstri ilişkileri alanında çalışanlar arasında bunlar sorulmaktadır ve başlıca tartışma konusu buralarda odaklaşmaktadır. Artık durum saptaması yapılmış ve bu durumda neler yapılabileceği sorusuna yanıtlar aranmaya başlanmıştır.

Sendikaların sosyo-ekonomik koşulların değişmesi nedeniyle karşılaştıkları sorunlar ve bunlara uyum çabaları, bir ölçüde, Amerika'daki sendikalar için de söz konusudur. Amerika'da da artan dış rekabet, endüstride daralmalar, yeni teknoloji ve yeniden yapılanmanın yol açtığı değişiklikler söz konusudur ve bunlar endüstri ilişkilerinde yeni ilişki biçimleri, yeni sorunlar anlamına gelmektedir. Amerika'da da yeni yönetim teknikleri sonucunda endüstri ilişkilerinin "Japonlaşmasından" kaygı duyulmaktadır.

Ancak söz konusu değişimlerin daha çok Avrupa'daki sendikalar ve endüstri ilişkileri sistemleri için bir dönüşüm anlamını taşıdığı açıktır. Gerek sendikalaşma kapsamı ve sendikal politikalar açısından, gerek sendikaların devlet ve işverenlerle ilişkileri açısından Avrupa'da daha geniş boyutlu, daha gelişmiş ve kurumsallaşmış ilişkiler söz konusu olmaktadır. Bu nedenle değişimin etkileri bir çok boyutta ve daha kapsamlı hissedilmektedir. Örneğin işgücü yapısının değişmesinden doğan temsil sorunu Avrupa'daki sendikalar için ciddi sorunlar yaratırken, sendikal amaçları daha çok üyeleri ile sınırlı olan Amerikan sendikacılığı için bu tür sorunlar pek yaşanmamaktadır. Bu nedenle son yıllardaki değişim ve sorunlar karşısında sesler daha çok Avrupa'dan yükselmektedir.

Bugün için saptanan durumu şöyle özetleyebiliriz; Her şeyden önce sendikalar için örgütlenme ve temsil sorunları söz konusu olmaktadır. İşsizliğin artması ve süreklilik kazanması, endüstrinin daralması, istihdamda beyaz yakalılarının ve kadınların artışı, standart-dışı çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, işletme içinde işgücünün esnekleştirilmesi gibi bir çok değişim, sendikaların örgütlenme ve ücretli çalışanların temsilcisi olarak ortaya çıkma kapasitelerini azaltmaktadır.

Öte yandan işgücü yapısının karmaşıklaşmasıyla çıkarlar karmaşıklaşmakta ve hatta birbirleriyle çelişkili duruma gelmektedir. İşyerlerinde çalışanların iş güvencesini sağlamaya uğraşan sendikalar, bunu başardıkları ölçüde, işgücü piyasasının güvenceli ve güvencesiz işler olarak ikiye ayrılması güçlenmektedir. Öte yandan daha kısa çalışma süresi isterlerken, işgücünün esnekleştirilmesi gibi uygulamaları kabul etmek durumunda kalmaktadırlar. Ücret artışı, ücretlerde göre-

celi de olsa eşitlik isterlerken, beyaz yakalı işçilerin ve profesyonel meslek sahiplerinin istemlerine yanıt verememektedirler.

İşgücü piyasasının bölünmesi ve çeşitlenmesi ile sendika üyeliği (U) biçimi almaktadır (Hyman, 1991): Bir uçta işgücü piyasasında zayıf durumda olan, yan veya marjinal sektörde çalışanlar yer almakta ve onların sendika üyeliği pek söz konusu olmamaktadır. Öteki uçta profesyonel meslek sahipleri, idareciler ve yüksek nitelikli ücretliler bulunmakta, bunlar da sendikalaşmayı istememekte, ya da gerek duymamaktadırlar. Böylece sendika üyeliği ortalarda yer alan ve genellikle geleneksel sektörlerde çalışan mavi yakalılar arasında yoğunlaşmaktadır.

Kuşkusuz sendikalar beyaz yakalılar, kadınlar gibi sendikalara pek yanaşmayan ücretlileri de kapsamaya çalışmaktadırlar. Bu alanda İskandinav ülkelerinde olduğu gibi çok başarılı örnekler sunan sendikalar da vardır. Hatta kamu sektöründeki beyaz yakalılar birçok ülkede bazen beden işçilerinden de yoğun olarak sendikalaşmış durumdadırlar.

Ancak özel sektördeki beyaz yakalılar ve profesyonel meslek sahiplerinin sendikalaşması konusunda epeyce sorun olduğu bilinmektedir. Sendikaların bu kesimin isteklerini dikkate almak doğrultusunda bazı değişimlere gittikleri söylenebilir de, yine de, bu gruplarda sendikalaşmanın yaygınlaşması kolay görünmemektedir. Ancak gelecekte bunlar için de çalışma koşullarının çok rutinleşmesi veya kötüleşmesi, iş güvencesi sorununun önem kazanması gibi durumlar ortaya çıktığında, belki ortak çıkarlara yönelip sendika içinde dayanışma arayışına girebilirler (Taylor, 1989- Kern, 1989).

Endüstri ilişkileri ve toplu pazarlıklarda ağırlığın işletme/işyeri düzeyine kayması da bir çok açıdan sendikaları olumsuz etkilemektedir. Sendikalar işkolu düzeyinde hem örgütsel bir güce sahip olmakta, hem de bu düzeyde ekonomik koşullardan az çok bağımsız bir pazarlık gücünü kullanabilmektedirler. Oysa işletme/işyeri pazarlıkları ekonomik koşulların baskısıyla sendikalar için başka seçenekler bulmakta zorlandıkları konuları gündeme getirmektedir. Yeni teknolojiler, işgücünün esnekleştirilmesi gibi... Örneğin ücretlerde esneklik, sendikaların bugüne dek belki de en başarılı oldukları ücret pazarlıklarındaki etkinliğini azaltmakta, yönetimin tek taraflı belirleme olanağını arttırmaktadır.

Ayrıca sendika üyeleri arasındaki dayanışmayı azalttığı da açıktır. İşte bu koşullar altında sendikaların, yönetimin etkisi veya baskısı altında "ikincil" bir role zorlandıkları kaygısı duyulmaktadır. Ayrıca bu tür esnek işgücü ve esnek çalışma koşulları ilişkileri bireyselleştirerek sendikal etkinliği azalttığı gibi, sendikaların değişik çıkarları biraraya toplama olanaklarını da kısıtlamakta, bir temsil sorununa yol açmaktadır. Kısaca ücret ve çalışma koşullarındaki esneklik, çalışanlar arasındaki dayanışmanın sonunu getirmektedir.

Bunların yanısıra işgücü yapısının, üretim ve yönetim tekniklerinin değişmesi-

ne bağı olarak işyeri yönetimleri işçilerle doğrudan ilişkilerini de geliştirmek istemektedirler. İşyeri yönetimleri, hem çalışanların işyerine bağlılık ve katkıları-
nı arttırmak istemekte, hem de performansa bağlı ücret sistemleri, kar paylaşımı
programlarıyla çalışanların işletme amaçlarıyla bütünleşmesini sağlamaya yönel-
mektedirler. Böylece işgücü için sınıf ve sendika dayanışmasının yerini işletme-
ye bağlılık ve işyeri dayanışması (micro-solidarity) almaktadır (Negrelli, 1991).
Öte yandan işyeri yönetimleri, bir çok ülkede bu tür uygulamalara sendikaları at-
layarak gitmeye çalışmaktadırlar. Oysa, işyerlerinde sendikalara bağımlı (yari-
otonom) iş konseylerinin varlığı (Almanya gibi) bu tür tehlikeleri büyük ölçüde
azaltmaktadır. Ancak, ne her yerde işyeri konseyi uygulamasına gidilmekte, ne
de sendikalardan bağımsız işyeri konseylerinin işçilerin sendikayla dayanışması-
nı güçlendirecek bir rol oynaması mümkün olmaktadır (Windolf, 1989; 16).

Bugün işletme/işyeri ilişkilerinin gelişmesiyle taraflar arasında Windolf'un
verimlilik koalisyonu (productivity coalition) adını verdiği bir işbirliği ortamı
doğmaktadır. Bununla, yönetimle işbirliği ve firmanın temel amaçlarına bağlılık
karşılığında, daha geniş bir işgüvencesi ve stratejik kararlara katılma olanağı elde
edilmektedir (Windolf, 1989; 3).

İşletme pazarlıklarına doğru bu değişimin hem dünya pazarlarındaki yapısal
değişim, hem de yeni teknolojinin getirdiği yeni iş örgütlenmesinin bir sonucu
olduğu belirtilmektedir. Nasıl ki geçmişte montaj hattına dayalı üretim, kitle (iş-
kolu) sendikacılığını ve Avrupa'da sendika-devlet ilişkilerinde korporatist yapıyı
getirmişse, şimdi esnek iş örgütlenmesinin, verimlilik koalisyonlarını, sendika
devlet ilişkilerinde ise merkezden uzaklaşmayı, bir başka deyişle "kontrollü bir
otonomi" yi getirdiği ileri sürülmektedir (Windolf, 1989; 5).

Siyasal açıdan, hükümet değişiklikleri de sendikaların siyasal etkinliğini azalt-
mıştır. Artık ekonomik büyüme ve istihdamın sürdürülmesi için sendikalardan
bir karşılık beklenmesine pek gereksinim duyulmaz olmuştur. Üstelik yalnız hü-
kümet değişikliği nedeniyle değil, daha çok ekonominin yeniden yapılanması ge-
reksinimi ile sendikalarla geliştirilen ilişkilere gereksinim azalmıştır (Regini,
1986; 91). Buna bağı olarak işverenlerin seçiciliği artmıştır; sendikaların güçlü
olduğu ülke veya koşullarda sendikalarla işbirliğini aramakta, buna karşın başka
koşullar ve başka yerlerde yönetimler tek taraflı kararlara sendikaların getirdiği
sınırlamalardan kurtulma çabasına girmektedirler.

Bu değişimler kuşkusuz her yerde sendikalar için aynı sorunları doğurmamış-
tır; ya da sorunların derecesi değişik olmuştur. Ülkelerin ekonomik, siyasal ko-
şullarındaki değişim aynı değildir; sendikaların örgütsel güçleri, taraflararası iliş-
kiler, yaşanan geçmiş deneyimler ve sağlanan gelişmeler farklıdır. İşte bu deği-
şikliklere göre Avrupa'da üç tür model veya uygulama göze çarpmaktadır
(Hyman, 1989; Introduction):

1. Endüstri ilişkileri kurumlarının güçlü fakat esnek olmadığı ülkelerde (İngiltere gibi) değişime uyum konusunda ciddi sorunlarla karşılaşmaktadır. Değişimlere uyum sağlanamadığından sistemde bunalım ortaya çıkmaktadır. İspanya, Yunanistan, Portekiz'de de benzer koşullar bulunmaktadır. Gerçekten bu ülkelerde görünüşte sistemde güçlü kuruluşlar oluşmuş durumdadır; fakat yalnızca görünüşte böyledir. Gerçekte ise ilişkiler ve toplu pazarlık fakirleşmiş durumdadır.

2. Kurumsal düzenlemelerin daha zayıf olduğu ülkelerde ise, bu nedenle ekonomik dönüşüm endüstri ilişkileri üzerinde zayıf bir baskı yaratmakta ve değişim iyi kötü bir uzlaşma ile başarılmaktadır (İtalya, Fransa). Hatta değişim, ilişkilerin yeniden düzenlenmesine yol açabilmekte, kısacası, esneklikle yeniden kurumlaşma birarada yürüyebilmektedir.

3. Düzenleyici kurumların güçlü fakat esnek olduğu ülkelerde ise (İsveç, Almanya), bu değişikliklere uyumun daha kolay başarıldığı görülmektedir. Örneğin bu ülkelerdeki toplu pazarlığın ikili yapısı, işe alma-çıkarma kurallarının katılığına karşın işin örgütlenmesindeki esneklikler, mesleki eğitim gibi konulardaki taraflararası işbirliği uyumu kolaylaştırmaktadır.

Kuşkusuz buralarda da gerilimler hiç yok değildir; ayrıca geleceğin ne olacağı da belirsizdir. Yine de, endüstri ilişkilerinde değişime açık (esnek) yapıların varlığı sistemde çözümlere yol açmadan dönüşümlerin gerçekleşmesine yardımcı olabilmektedir.

Bu değişikliklerin uzun vadede sendikalar için taşıdığı anlam da çeşitli yorumlara yol açmaktadır. Bu konuda karamsar yorumlar kadar, iyimser ya da gerçekçi yorumların söz konusu olduğu görülmektedir.

Bir görüşe göre endüstri ilişkilerinin işletme/işyerinde ağırlık kazanması sendikalar açısından güç dengesini bozmaktadır (Amoroso, 1992; 340). Çünkü göreceği de olsa uzun süredir üretimden bağımsızlık kazanmış bulunan endüstri ilişkileri şimdi üretim sistemi ile bütünleşmekte ve çalışanlar için bir "işletme kültürü" yaratılmak istenmektedir. Böylece işçi sınıfı ve sendikalara bağlılığın yerini işletmeye bağlılık almaktadır. Bu işkolu sendikalarının gücünü ve yasallığını yitirmelerine yol açmaktadır.

Amoroso'ya göre, işletmenin öne çıktığı bu koşullar altında sendikalara adeta "eski monarşiler" gibi bakılmakta, sendikalar varlığını koruyan fakat önceliği olmayan, kendi çıkarlarından çok başkalarının çıkarlarına yasallık kazandırmaya zorlanan örgütler olmaktadır (Amoroso, 1992; 345).

Benzer, fakat daha iyimser bir yorumu Baglioni yapmaktadır. 1945'ten 1970 sonlarına dek yaşanan dönemin sendikalar için bir "altın çağ" olduğunu ileri sü-

ren Baglioni, artık bu çağın sona erdiğini, bundan önceki koşulların bir istisna olduğunu ve bundan sonra endüstri ilişkilerinde bir "normalleşme" yaşanacağını belirtmektedir (Baglioni, 1990; 33). Bu normale dönüşü de şöyle açıklamaktadır: Endüstri ilişkileri ve sendikalar için artık ekonomik performans ve üretim sistemi belirleyici olacak, sürekli bir başarı ve gelişme pek beklenmeyecektir.

Ayrıca, yöneticilerin tutum ve kararları daha önemli duruma gelecektir. Yine de Baglioni, bazı temsil sorunlarına karşın, bu normalleşmenin sendikalar için bir rol ve fonksiyon kaybı anlamına gelmeyeceğini de söylemektedir.

Öte yandan bu son gelişmeleri ne o kadar yeni, ne de o kadar yaygın görenler de bulunmaktadır. Onlara göre geçmiş bir "altın çağ" olarak nitelemek de doğru değildir (Hyman, 1991) Geçmişte de sendika üyeleri çok homojen olmamış, sendikalararası çelişki ve çatışmalar yaşanmış, çalışanlar arasında dayanışma yaratma mücadelesi hep var olmuştur. Öte yandan bugün de sendika üyeliği ve toplu pazarlık uygulamaları açısından ciddi gerileme ve dönüşümlerin pek söz konusu olmadığı ülkeler de vardır (Almanya ve Kuzey Avrupa ülkeleri gibi) Bu durumda bugünkü gelişmelere farklı yorumlar getirilebilir.

Bu farklı yorumlar temelde şu görüşe bağlanmaktadır. Son gelişmeler genel olarak sendikacılığın bir krizi olmaktan çok, klasik sendikacılığın bir krizidir. Bir çok ülkede sendikalar daha çok belirli işçi gruplarının (erkekler, belirli sektörlerde, tam zamanlı çalışan mavi yakalılar gibi) çıkarlarını koruyan, onları temsil eden örgütlerdir. Meslek sendikacılığının daha yaygın olduğu geçmişte de, sendikaların nitelikli olmayan işçi gruplarını temsil etme sorunu ortaya çıkmış ve çalışanlar arasında çelişki ve çatışmalar yaşanmıştır.

Şimdi de istihdam yapısı çeşitlenmekte ve çalışanlar arasında örgütlü olan ve olmayan gibi, beyaz yakalı ve mavi yakalı gibi farklılıklar ve de çelişkiler doğmaktadır. Bu farklılık ve çelişkileri gidermek ve değişik çıkar gruplarına yönelmek, kendini bunlara uyumlaştırmak (re-orientation) için çaba harcayan sendikalar için pekala çözümler bulunabilir. Nitekim bu çabaları gösteren, yeni ücretlilerin varlığını sendikalar için bir potansiyel olarak gören sendikalar bulunmaktadır.

Geleneksel mavi yakalı işçinin yerini beyaz yakalıların alması, erkek işçiler kadar kadın işçinin ortaya çıkması, tam zamanlı ve standart çalışmanın yerine bir çok standart-dışı çalışma biçiminin önem kazanması sendikalar için birer tehdit gibi görülebilir. Ancak, bir başka açıdan bunlar, toplu pazarlıklarda yeni istemler ve yeni mücadele alanlarıdır. Bu mücadele alanları sendikacılığı teşvik eden öğeler olabilirler.

Kısacası, daha iyimser bir görüşe göre, sendikalar stratejik bir seçimle karşı karşıyadırlar. Bugünkü gelişmelere yanıt verebilmek için yeni örgütlenme biçimleri, yeni bir iç demokrasi anlayışı, değişik durumlara göre değişik istemler ve

mücadeleler gerekmektedir. Durum eskisine göre daha karmaşık olabilir, ama umutsuz değildir.

Negrelli ise, İtalyan örneğinden yola çıkarak kapitalist ülkelerde merkezden uzaklaşmayı "bireysel kapitalizmin" yeniden doğuşu olarak yorumlamakta ve bu gelişmelerin, sosyal ve ekonomik çıkarların daha yerli düzeyde bileşimi, yani "sosyal mikro-korporatizmin" yaygınlaşması anlamına gelebileceğini söylemektedir (Negrelli, 1992; 192). Negrelli'ye göre İtalya'da işletmeler hem ekonomik koşulların dayattığı sayısal esnekliği, hem Almanya gibi fonksiyonel esnekliği birlikte kullanmak şansı ve becerisine sahip olmuşlardır. Bu nedenle işletme düzeyinde yeni bir dayanışma (micro-solidarity) doğmuştur.

Bugünkü karmaşık toplum yapısı ve karmaşık çıkarlar tümüyle geleneksel çıkar grupları ve dayanışma merkezleri (ulus, sınıf gibi) tarafından kapsanamamaktadır. Bunun yerine artık bir çok sosyal dayanışma merkezi yaratılması gerekmektedir. İşte işletme düzeyinde gerçekleşen mikro-korporatizm bunlardan biridir. Bu düzeydeki dayanışma, yani sosyal ve ekonomik çıkarların işletme düzeyindeki dayanışması, sınıf dayanışması ve eylemini ortadan kaldırmayıp yeniden yapılandıran bir dayanışmadır.

Ayrıca bu düzeydeki dayanışma ücretli çalışanların da çıkarlarını koruyup geliştirdiği, çalışanların da ihtiyaçlarını karşıladığı ölçüde teşvik bulunacak ve yaşayacaktır. Örneğin İtalya'da 80'li yılların sonunda ücret artışları hala kar artışlarının gerisinde kalmaktadır. (Negrelli, 1991). Mikro korporatizm ancak bu ikiliği azaltıp değiştirdikçe yaşama şansına sahip olacaktır.

Görüldüğü gibi Negrelli, kendi ülkesinin örneğinden yola çıkarsa da bugünkü sosyal yapının karmaşıklığına, çok merkezli dayanışma formülüyle bir yanıt verilebileceğini söylemekte ve genel bir çözüm önermektedir. Yaklaşımı ve önerisiyle gerçekçi bir yaklaşım yansıttığı da söylenebilir.

Avrupa'da bir çok ülkedeki sendikacılık hareketleri içinde hem duyarlı, hem de gerçekçi bir bakış açısının benimsendiği söylenebilir. Yaşanan gelişmeler ve sorunlar karşısındaki eğilimler, benimsenen politikalar henüz çok belirginlik ve süreklilik kazanmasa da, her şeyden önce bugünkü koşulların duyarlılıkla ele alındığı ve gerçekçi bir bakış açısıyla değerlendirildiği açıktır.

Örneğin örgütlenme ve temsil sorunları konusunda işgücü piyasasında yer alan ve geleneksel sendika üyesine pek benzemeyenleri nasıl örgütleyebiliriz sorusu birçok tartışmaya yol açtığı gibi bazı çözümler de getirmektedir. Hem bu kesimin gereksinimi ve çıkarlarına yanıt bulunmaya çalışılmakta, hem de sendika-içi örgüt yapısı değişmektedir. Özellikle kadın işgücünü sendikalara kazanma ve sendikada etkin duruma getirme arayışlarına gidilmektedir.

Öte yandan işsizlik sorunu için en başta çalışma süresinin azaltılması istenmekte ve buna çalışılmaktadır. Gerçi çalışma süresini azaltan anlaşmalar beklen-

diği kadar yeni iş yaratmamakta işverenlerin başka çözümlere gittikleri görülmektedir. Örneğin Almanya'da 1990 sonunda 18.728.000 kişiyi kapsayan toplu sözleşme kapsamındakilerin tümü için haftalık çalışma süresinin 38.4 saat olduğu ve 1984 sonrasında yaratılan istihdam artışının yarısı veya üçte ikisinin çalışma süresinin azaltılmasından meydana geldiği belirtilmektedir (Seifert, 1991; 505). Yapılan araştırmalara göre 1985-1990 arasında yaratılan işlerin 385.000'i veya 514.000'i çalışma süresinin azaltılmasından kaynaklanmıştır (Seifert, 1991; 505).

Öte yandan başka bir görüşe göre, Almanya'daki istihdam artışı çalışma süresinin kısaltılmasıyla değil hızlanan ekonomik büyüme ile ilgilidir (Dickman, 1991; 511). Hemen her konuda olduğu gibi bu konuda da farklı bakış açıları, farklı sonuçlar ortaya konulabilmektedir. Ancak çalışma süresini azaltmak belirli ölçüde de olsa yeni istihdam olanakları yaratmakta veya istihdam azaltılmasını önlemektedir.

Son olarak Volkswagen'de haftada 4 günlük, 28 saatlik iş süresinin işçi çıkar-maya karşı bir önlem olarak sunulduğu bilinmektedir. Bu tür uygulamalara geçen başka işletmeler ve sendikaların bu yoldaki ısrarlı istemleri, yakın bir gelecekte haftalık çalışma süresinin 35 saat dolayına ineceğini düşündürmektedir.

Çalışma süresinin kısaltılması ile belirli bir istihdam yaratılacak, ancak esnek çalışma biçimleri de artacak diyebiliriz. Esnek çalışma biçimleri ise sendikalar için başka bir sorun alanı olmaktadır. Burada da belki kısmen çalışanların koruma altına alınması, geçici çalışmanın ve taşeron çalışmasının ya azaltılması, ya da çalışma koşulları açısından toplu sözleşme kapsamındakilere benzetilmesi düşünülebilecektir.

Belki işkolu toplu pazarlıklarının devamı ve bu düzeydeki sözleşmelerin çalışanların tümü için belirli ilkeleri getirmesi gibi bir uygulama, bir dereceye kadar çözüm olabilecektir. Ancak işgücünün esnek kullanımı istendikçe, çalışma koşullarında esneklik ve bireyselleştirme gereksinimi sürdükçe, bu tür sorunlara yanıtların kolay bulunmayacağı da açıktır.

Kuşkusuz sorunların karmaşık yapıda olması, çözümleri de zorlaştırmaktadır. Ancak yeni gelişmelerin yeni çözümler istediği de ortadadır. Sendikacılıkta yeni stratejiler, yeni örgütlenmeler kaçınılmaz olarak gündemdedir. Özellikle dış rekabetin artışı ve yeni teknolojilere geçiş gelişmiş ülkelerde hem işletmeleri, hem sendikaları derinden etkileyen özellikler taşımaktadır.

Nasıl bu koşullara uyum sağlayan işletmeler ayakta kalacak ve başarılı olacaksa, sendikaların da değişen koşullara uyum göstermeleri gerekli görünmektedir. Streeck'in de dediği gibi, sendikalar i letmelerin bu gereksinimlerine uyum sağlayabilme, ancak kendi çıkarlarını da kollayan karşı alternatifler üretebilme yeteneklerini geliştirebildikleri ölçüde etkinliklerini koruyabileceklerdir. O yüz-

den bu koşulların, en azından, yeni bir sendikacılık anlayışı, yeni sendikal politikalar ve hatta yeni sendikal örgütlenmeler dayattığını söyleyebiliriz.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE SOSYO EKONOMİK DÖNÜŞÜMLER VE SENDİKALARA ETKİLERİ

1. TÜRKİYE'DE GEÇMİŞTEN BU YANA EKONOMİK POLİTİKALAR VE EKONOMİK YAPIDAKİ DEĞİŞİMLER

Batı ülkelerini incelerken de gördüğümüz gibi, ekonomik yapının özellikleri ve koşullarının değişmesi sendikaları çok yakından ilgilendirmektedir. Bu açıdan, Türkiye ekonomisinin herşeyden önce gelişmiş ekonomilerden büyük ölçüde farklılaşması sendikalaşmayı belirleyen bir etken olmaktadır. Örneğin kamu sektörünün endüstrideki önemli yeri ve kamu işletmelerinin taşıdığı özellikler, Türkiye'de sendikacılığın kamuda yoğunlaşmasının tek değil ama önemli sebeplerinden biridir. Geçmişten bugüne uygulanan ekonomi politikaları açısından da söylenecek bazı şeyler vardır. Örneğin ithal ikameci politikaların izlendiği dönemde hem özel sektördeki endüstri işletmeleri, hem de buralarda çalışanlar yararına sonuçlar doğurması gibi.

1980'ler sonrasında ise, Türkiye'de de ekonomi politikalarında ciddi değişiklikler gündemdedir. Bu politikaları ve acı reçeteleri uygulamak gerekmektedir; ama nasıl? Buna Türkiye'ye özgü bir yanıtın bulunduğu da bilinmektedir. Bilindiği gibi 1980-1990 dönemi ekonomik ve siyasal yapı değişiklikleri ile sendikal ilişkilerde çok şeyi değiştiren bir dönem olacaktır. Dönemin sonunda ekonomik yapıda sorunlar azalmamış olsa da, sendikaları etkileyen ekonomik koşullarda artık ciddi değişiklikler olduğu kuşku götürmemektedir.

1.1. EKONOMİ POLİTİKALARINDAKİ DEĞİŞİM (1923 - 1980)

Çalışmamızın bu kısmında yaklaşık 70 yıllık Türkiye Cumhuriyeti ekonomi politikalarının kısa bir özeti sunulacaktır. Burada bizi ilgilendiren noktalar, endüstrileşme tutkusunun gerçekleştirilmesine yönelik olarak uygulanan politikaların temel özellikleridir. Bu temel özellikler bir anlamda günümüz Türkiye'sine bugünkü şeklini veren özelliklerdir. Bu özellikler, kabaca endüstrileşme tutkusu ve bu tutkunun gerçekleştirilmesi için uygulanan politikalarda liberal-devletçi uygulamaların nöbetleşe sahneye konması olarak belirtilebilir.

Bilindiği gibi Türkiye ekonomisi, 70 yılda önemli bir yapısal değişim geçirmesine ve endüstrileşme yolunda önemli mesafeler almasına karşın, hala bir tarım ülkesi olma özelliklerini de bünyesinde taşımaktadır. Buna bağlı olarak, ekonomi politikalarının endüstrileşme amacını henüz tam anlamıyla gerçekleştirmediği söylenebilir. Bu durumda doğal olarak Türkiye ekonomisinin ağırlıklı hedefinin ve dolayısıyla ekonomi politikalarının temel amacının endüstrileşme olmaya devam edeceği beklenmektedir.

Ancak resmi açıklamalarda endüstrileşmenin öncelikli hedef olarak sunulmasına karşın, 80'li yıllardaki ekonomik gelişmeler, endüstrileşme hedefinden uzaklaşıldığını göstermektedir. Bunun ise, gerek endüstrileşme ve kapitalizmin gelişmesi, gerek inceleme alanımız olan endüstri ilişkileri açısından ne derece önemli olduğu açıktır. Öte yandan Türkiye'de endüstriye bağlı olmayan bir biçimde hizmet sektörünün gelişmesi, üretim ve ihracat yapısı, teknoloji düzeyi gibi ekonomik göstergelerden kısa vadeli kâr arayışları gibi sosyo-kültürel özelliklere dek birçok faktörü etkilemekte ve sağlıksız bir ekonominin büyümesine yol açmaktadır. Örneğin informel sektöre kayma eğilimi daha yüksek olan hizmet sektörünün büyümesi bu sağlıksızlığı artıran bir etken olmaktadır.

1.1.1 CUMHURİYETİN İLK DÖNEMİ POLİTİKALARI (1923 - 1960): POLİTİKALARDA DALGALANMALAR

Osmanlı Devleti'nin mirası üzerine kurulan Türkiye Cumhuriyeti, zorlu bir

Ulusal Kurtuluş Savaşı'ndan çıkmış, savaş yıllarında ülke neredeyse bir harabeye dönmüştü. Osmanlı Devleti'nde üretim ve ticari faaliyetleri elinde bulunduran azınlıkların ülkeyi terketmesi nedeniyle zaten çok az olan işletmeler durma noktasına gelmişti. Bu koşullarda Cumhuriyet yönetiminde "siyasi bağımsızlığı pekiştirecek şekilde bir ekonomik bağımsızlığın sağlanması" temel amaç olarak belirlenmiştir.

Amaç ekonomik bağımsızlık olunca, ekonominin iç kaynaklara dayalı olarak geliştirilmesi gerekmektedir. Ne var ki, Türkiye'nin devraldığı endüstri mirası, çok sınırlı sayıda endüstri kuruluşudur. 1917 Sanayi Sayımı'na göre 155'i İstanbul ve çevresinde olmak üzere toplam 282 endüstri işletmesi mevcuttur (Ökçün, 1971). Bu işletmeler de saray ve ordunun ihtiyacını karşılamaya yönelikti. Üstelik bu kuruluşlarda da azınlıklar egemendi. Zira, Türkler ticaret ve üretimle uğraşmaya ve bir fabrikada işçi olarak çalışmaya önem vermemiş ve halkın gönlünde devlete kapılanmak yatmış, asker ya da katip olmak en önemli uğraş alanı olarak kabul edilmiştir (Toprak, 1985; 24). Alman İçişleri Bakanlığı'nın 1913'te saptadığına göre, endüstriciler arasında Türkler bulunmamaktaydı. 1914 yılında ise Osmanlı Devleti'nde yer alan girişimci ve işçilerin ancak %15'i Türktü (Steinhaus, 1973'den aktaran Kepenek, 1984; 25). Bu durum, günümüzde de geçerli olan, ücretli endüstri işçiliğinin yeterince yaygın olmamasının nedenlerinden birinin de, devralınan miras olduğunu göstermesi açısından ilgi çekicidir. Böyle bir miras devralan Cumhuriyet Türkiye'sinde, devlet kaynaklarına dayalı olarak bir endüstrinin kurulması ve devlet tarafından girişimci yaratılması politikalarının izlenmesi kaçınılmazdı. Bunun için yerli burjuvazinin oluşturulması, bir anlamda devlet eliyle zengin yaratılması gerekiyordu. (Avcıoğlu, 1990) Bu, Lozan Liberalizmi de denilen, 1923-1929 döneminin temel özelliğidir. (Akgür, 1990; 119)

Bir yandan 1929 bunalımı, öte yandan Türkiye Cumhuriyeti'nin Osmanlı Devleti'nden devraldığı borçların ilk taksidinin ödenmesi zorunluluğu, "Lozan Liberalizmi"nin sona ermesini ve korumacı-devletçi endüstrileşme döneminin başlamasına yol açmıştır. 1930'lu yıllara damgasını vuran bu korumacı-devletçi endüstrileşme döneminde, kalkınmanın devlet sermayesine dayandırılmasına ve özel girişimin devlet kontrolüne alınmasına karar verilmiştir (TOBB, 1989:13). Ancak bu dönemde de özel sektörün teşvikine devam edilmiştir. Dolayısıyla bu dönemde sözkonusu olan devletçilik, herşeyin devlet eliyle yapıldığı bir devlet kapitalizminden çok, özel sektörün yetersizliklerini aşma amacına yönelik bir devletçilik anlayışıdır. Bu nedenle sözkonusu döneme ilişkin belirtilmesi gereken önemli bir nokta da, devletçilik politikasının ideolojik bir tercihten öte, pratik nedenlerin zorlanmasıyla ortaya çıkmasıdır.

Devletçilik uygulamasının somut olarak başlangıcı, Birinci Beş Yıllık Sanayileşme Planı'dır. Bu nedenle devletçilik uygulamasının kesin olarak, ekonomik gelişmede endüstriye öncelik veren bir nitelik taşıdığı söylenebilir

(Kepenek,1987:58). Bu nitelikteki uygulamaların bir boyutu yasal düzenlemeler, diğer boyutu yeni kuruluşlardır. Yasal düzenlemeler endüstrileşmenin sağlanması amacıyla hizmet ederken endüstri faaliyetleri ve altyapı hizmetlerini üstlenen devlet kuruluşları, devletin işveren niteliğinin belirginleşmesini sağlamıştır.

Bu dönemin endüstrileşme politikaları açısından önemli bir özelliği de yaygın tüketim mallarında ithal ikamesine gidilmesidir. Nitekim bu dönemde 1929 bunalımının etkisiyle Türkiye dahil pek çok azgelişmiş ülkede, dışa kapanarak bunalımın iç yansımalarını sınırlamak, durgunluğu aşmanın ön koşuluymuştu. Koruma duvarları arkasında, yaygın (ve eskiden ithal edilen) endüstri tüketim mallarından (un, şeker, kumaştan) başlayan ithal ikamesi yatırımları 20. yüzyılın ilk yarısında bir çoğunda ilk endüstrileşme hamlesini oluşturmuştur (Boratav, 1990; 49). Böylece işçiler açısından yeni istihdam olanaklarının yaratıldığı ithal ikameci endüstrileşme hareketleri başlamıştır. Bu endüstrileşme hareketi, elbette çok yaygın bir endüstri işçiliğini ortaya çıkarmaktan uzaktır. Ancak bu gelişme en azından başlangıç olması nedeniyle önem taşımaktadır.

Endüstrileşme açısından üzerinde durulması gereken bir diğer nokta da, 1933-1937 yıllarını kapsayan Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı'nın oldukça başarılı sonuçlar vermesidir. Bu planda tarım ekonomisinden endüstrileşmeye açılmak amacıyla 44 milyon liralık bir yatırım düzeyi öngörülmüş; uygulamalar ise 100 milyon liraya ulaşmıştır (Gevgili, 1989; 48). Bu planın başarısı üzerine İkinci Beş Yıllık Sanayileşme Planı hazırlanmış, ancak İkinci Dünya Savaşı nedeniyle uygulamaya konamamıştır.

1939 yılında başlayan İkinci Dünya Savaşı, savaşa girilmemesine karşın Türkiye'yi yakından etkilemiş ve ekonomi politikalarında değişikliklere yol açmıştır. Yetişkin nüfusun büyük bir kısmının askere alınması üretimde büyük daralmalara neden olmuştur. Savaş öncesinde başlayan planlama çalışmaları ve endüstri yatırım programları, savunma harcamalarının bütçeye hakim olması yüzünden tümüyle ertelenmiştir (Boratav, 1990; 63). Doğal olarak savaş yıllarında izlenen ekonomi politikaları da savunma ağırlıklı olmuş ve 1940-1945 döneminde ekonomik gelişme açısından önemli bir mesafe alınamamıştır. Bununla birlikte savaş döneminin ikinci yarısında liberal politikalara dönüşümün başladığı da bir gerçektir.

1946 yılı Türkiye için hem siyasi, hem de ekonomik anlamda dönüm noktalarından biridir. Siyasi dönüşümün ekonomi politikaları açısından anlamı, çok partili parlamenter demokrasiye geçişin hükümetlerin popülist politikalara yönelmesine yol açmış olmasıdır.

1946 yılına salt iktisadi bakımdan da bir dönüm noktası niteliğini kazandıran özellik, 16 yıldır kesintisiz olarak izlenen kapalı, korumacı, dış dengeye dayalı ve içe dönük ekonomi politikalarının adım adım gevşetilmesi, ithalatın serbestleştirilerek büyük ölçüde artırılması, dış açıkların kronikleşmeye başlaması, dola-

yısıyla dış yardım, kredi ve yabancı sermaye yatırımları ile ayakta duran bir ekonomik yapının yerleşmesi olmuştur. Bu dönemde, serbestleşmeye yönelik bir dış ticaret rejiminin sonucu olarak, iç pazara dayalı bir endüstrileşme programı değil, dış pazarlara dönük ve tarıma, madencilığe, altyapı yatırımlarına ve inşaat sektörüne öncelik veren bir kalkınma anlayışı gündemdedir. Dış ticarete korumacılığın gevşetilme sürecinin ilk adımı, 1946 devalüasyonu ile birlikte, ithalattaki miktar kontrolleri uygulamasını sınırlayan liberasyon listelerinin saptanmasıyla başlar. Daha sonra Türkiye üç yıl boyunca gümrük tarifeleri dışında koruma önlemlerinin büyük ölçüde kaldırıldığı bir dış ticaret politikası izlemiştir (Boratav, 1990; 79).

1946-1953 yılları, hızlı bir büyüme sürecini kapsadığı için bütün sosyal grup ve tabakaların reel gelir düzeylerinin yükselmesine imkan veren nesnel koşulları da içermekte idi. Tüm nicel göstergeler bu imkanın fiilen de gerçekleştiğini göstermektedir. Savaş yıllarında mutlak hayat standartları belirgin biçimde düşen emekçi grupların, 1950 yılına gelindiğinde savaş öncesinin reel gelir düzeylerini aşmaları anlaşılmaktadır. Bu yıllar, bu nedenle geniş halk yığınlarının bilinçlerinde bir refah artışı ve bolluk dönemi olarak yer edecektir ve doğal olarak bu bilinç bu "altın yıllar"ı CHP'nin iktidardan uzaklaştırıldığı 1950 yılı ile başlatma eğiliminde olacaktır (Boratav, 1990; 81).

Görüldüğü gibi liberal uygulamalar, çoğunlukla vurgulandığı gibi 1950 yılında Demokrat Parti (DP)'nin iktidarıyla başlamamaktadır. Aksine DP Hükümeti, İkinci Dünya Savaşı yıllarında başlayan liberalleşme-dışa açılma politikalarını sürdüren bir hükümettir. Ancak yukarıda değinilen gelişmeler sonucu ülkenin dış ticaret açıkları hızla artmış, popülist politikaların getirdiği hızlı para artışı sonucunda enflasyon ortaya çıkmıştır. Kısacası, 1945-1953 döneminde liberalleşmeye önem verilirken, hem dış denge (ödemeler bilançosu dengesi), hem de iç denge (fiyat istikrarı-istihdam dengesi) bozulmuştur. Bunun yanında, dış açıkların kronikleşmesi sonucu dışa bağımlı bir ekonomik yapı ortaya çıkmıştır.

1954-1961 yılları savaş sonundaki genişleme konjonktürünün ve liberal dış ticaret politikalarının son bulduğu bir dönemdir. Bu dönemde ekonomi, görece bir durgunluk içinde dalgalanmalarla karşılaşmış, ihracat mallarına yönelik talebin düşmesi ve dış kaynakların belli bir düzeyi aşmaması yüzünden liberal politikalar tıkanmıştır. Bu tıkanmaya tepki olarak ithalat sınırlamalarına gidilmiştir. "Liberal" DP, ekonomik zorlamalar sonunda, bir yandan kontrollü bir dış ticaret rejimine, öte yandan da tüketim malı ithalatındaki daralmaları telafi etmeyi amaçlayan bir ithal ikamesi politikasına bu dönemde angaje olmuştur (Boratav, 1990; 85).

Kuşkusuz, 1954 sonrası dönemin ekonomi politikaları açısından en önemli özelliği, özellikle tüketim mallarında ithal ikameci politikaların bu dönemde başlamış olmasıdır. Bununla birlikte ithal ikameci endüstrileşme politikaları, planlı

kalkınma dönemi olarak bilinen 1962 yılı sonrasında giderek yaygınlaşmıştır.

Bu dönemin sonunda, 27 Mayıs 1960 tarihinde gerçekleştirilen askeri darbe, ekonomik hayatta tedirginlik ve belirsizlik ortamı doğurarak, gerek kamu, gerekse özel kesimde duraksamaya neden olmuştur (TOBB, 1989; 26). Askeri darbe sonrasında yönetimi elinde bulunduran Milli Birlik Komitesi bu döneme kadar arzulanan kalkınma hedefine ulaşamaması, kaynak israfı, yatırımların yeterince artırılmaması gibi olumsuzlukların planlama aracıyla aşılabileceği düşüncesiyle bir planlama örgütü kurulmasına karar vermiştir. Bu karar 1961 Anayasa'sına da girerek Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) adıyla bir makro planlama örgütü kurulmuş ve kalkınma hedeflerine beşer yıllık planlar vasıtasıyla ulaşılması amaçlanmıştır. Bundan sonra Türkiye ekonomisinde planlı dönem adı verilen yeni bir dönem başlamıştır. Kuşkusuz 1961 Anayasa'sının konumuz açısından önem taşıyan başka özellikleri de vardır. Örneğin 1961 Anayasası, sosyal devlet ilkesiyle işgücü piyasasına müdahale ve sendikal haklar gibi konularda da önemli değişiklikler getirmiştir. Bu değişiklikler aşağıda ayrıca ele alınacaktır.

1.1.2. İTHAL İKAMECİ PLANLI KALKINMA DÖNEMİ (1962 - 1979)

Kalkınmanın ancak planlarla istenilen düzeye ulaştırılabileceği, kaynak israfına yol açmadan ve sosyal adalet ilkesini çiğnemediği hedeflenen büyüme ve kalkınmanın uzun dönemde planlarla gerçekleştirilebileceği düşüncesiyle, ülke kalkınması planlara bağlanmıştır. Bu nedenle 15 yıllık bir perspektif plan hazırlanmış ve planlı kalkınmaya geçişi sağlamak amacıyla 1962 yılında bir yıllık geçici plan uygulanmıştır.

Bu nedenle 1962 sonrasında, hem bir önceki dönemden, hem de Cumhuriyet tarihinin diğer bütün dönemlerinden niteliksel olarak da ayıran belirleyici özellik, ekonomi politikalarının planlama tabanına oturtulmasıdır. 1963 yılından başlayarak üç adet beş yıllık plan, planlama yöntemleri ve plan uygulaması üzerine yapılan tüm haklı eleştirilere karşın, yatırım politikaları üzerinde belirleyici olmuştur. Özellikle kamu yatırımları, beş yıllık planlar çerçevesinde hazırlanan yıllık programlara uyumlu olmuştur (Boratav, 1990; 94).

Kalkınma planlarını topluca değerlendirdiğimizde, bazı nüanslar olmasına karşın, temelde karma ekonomik düzen anlayışı içinde hazırlandığını ve kamu kesimi için emredici, özel kesim için yol gösterici olma düşüncesinin egemen olduğunu görmekteyiz.

1960 sonrası endüstrileşmeye önem verildiği ve tüm kalkınma planlarında endüstride hızlı bir büyümenin öngörüldüğü bilinmektedir. Özel sektöre verilen teşviklerin önemli bir kısmının endüstri kesiminde olmasına özen gösterilmiştir. En-

düstri kesimindeki yatırımlarda da, ülkenin ithalatını azaltacak alanlara, yani ithal ikameci alt-sektörlere öncelik verilmiştir. Böylece ülke kalkınması endüstriye ve özellikle ithalatı ikame eden mal gruplarına bağlanmıştır. Gerçekten 1964-1979 döneminin en belirgin ekonomi politikası, ithal ikameci endüstrileşme stratejisidir.

Bu dönemdeki ithal ikameci endüstrileşme, hedef tam bu olmasa da, tüketim mallarına olan talep nedeniyle dayanıklı tüketim mallarında yoğunlaşmıştır. Ancak bunun yanısıra, özellikle kamu kesiminin katkısıyla demir-çelik, bakır, alüminyum, petro-kimya ve kimya, inşaat malzemeleri gibi temel ara mallarda da devlet eliyle ithal ikamesi sürecinin tamamlandığı gözlenmiştir (Boratav, 1990; 96). Aşağıdaki tablolar, bu dönemdeki toplam sabit sermaye yatırımları içinde yapım endüstrisinin payını gösterdiği gibi, kamu kesiminin bu yatırımlar içindeki artan payını da göstermektedir. Aslında bu gelişim kalkınma planlarında öngörülen "yapım endüstrisinin özel kesim eliyle geliştirilmesi" hedefine ulaşamadığını ve kamu kesiminin bu alandan çekilemediğini göstermesi bakımından ilginçtir.

TABLO 32: KAMU KESİMİ SABİT SERMAYE YATIRIMLARININ SEKTÖREL DAĞILIMI (1988 FİYATLARIYLA, MİLYAR TL)

SEKTÖRLER	1963	1965	1970	1975	1980
TARIM	345.0 (13.9)	507.0 (17.6)	507.4 (10.7)	670.1 (6.8)	609.2 (5.9)
ENDÜSTRİ	808.4 (32.6/	1,131.4 (39.4)	2,724.4 (51.4)	5,561.5 (56.2)	6,683.7 (64.5)
MADENCİLİK	197.1 (7.9)	334.8 (11.7)	323.7 (6.1)	618.7 (6.3)	395.9 (3.8)
İMALAT	369.7 (14.9)	448.1 (15.6)	1,483.0 (27.8)	3,559.3 (36.0)	3,722.6 (35.9)
ENERJİ	241.6 (9.7)	348.4 (12.1)	935.8 (17.5)	1,383.5 (14.0)	2,565.2 (24.8)
HİZMETLER	1,326.7 (53.5)	1,235.2 (43.0)	2,025.0 (37.9)	3,655.9 (37.0)	3,071.3 (29.6)
TOPLAM	2,480.1	2,873.5	5,337.8	9,887.5	10,354.2

KAYNAK: TOBB, Planlı Dönemde Rakamlarla Türkiye Ekonomisi, Ankara, 1990, Tablo 20'den düzenlenmiştir.

NOT: Parantez içindeki sayılar, o sektörün payını göstermektedir.

Kamu kesimi yatırımlarının gelişimine baktığımızda, 1963-1980 dönemi yatırımlarının sürekli artış gösterdiği dikkati çekmektedir. Artış, özellikle yapım endüstrisi ve enerji sektörlerinde belirgindir. Kamu sabit sermaye yatırımları içinde yapım endüstrisinin payı 1963 yılında %14.9 iken 1980 yılında %35.9'a yükselmiştir. Enerji sektörünün payı ise aynı yıllarda %9.7'den %24.8'e çıkmıştır.. Buna göre kamu kesimi, endüstrileşmeye verilen öneme uygun olarak endüstrinin payını artırırken, endüstrileşme için gerekli olan enerji sektörünü de ihmal etmemiştir. Kamu kesiminin sabit sermaye yatırımlarının, yapım endüstrisi ve enerji sektörlerindeki artışına bağlı olarak genel endüstri sektörü payı da artmıştır. Bu gelişme doğal olarak, kamu kesiminin bir başka ifadeyle devletin, yeni üretim birimlerine sahip olması ve/veya mevcut üretim birimlerini genişletmesi anlamındadır. Bu ise endüstri sektöründe devletin işveren rolünün genişlemesi demektir.

TABLO 33: ÖZEL KESİM SABİT SERMAYE YATIRIMLARININ SEKTÖREL DAĞILIMI (1988 FİYATLARIYLA, MİLYAR TL)

<u>SEKTÖRLER</u>	<u>1963</u>	<u>1965</u>	<u>1970</u>	<u>1975</u>	<u>1980</u>
TARIM	298.3 (10.1)	252.6 (9.4)	438.3 (7.9)	852.3 (9.98)	576.0 (8.3)
ENDÜSTRİ	1,667.3 (56.3)	1,070.1 (39.7)	2,443.2 (44.0)	4,061.0 (47.1)	2,517.4 (36.4)
MADENCİLİK	28.6 (1.0)	28.5 (1.1)	56.1 (1.0)	63.0 (0.7)	41.0 (0.6)
İMALAT	1,623.6 (54.8)	1,025.7 (38.1)	2,358.0 (42.5)	3,962.1 (46.0)	2,436.3 (35.3)
ENERJİ	15.2 (0.5)	15.9 (0.6)	29.0 (0.5)	35.9 (0.4)	40.1 (0.6)
HİZMETLER	997.5 (33.7)	1,372.0 (50.9)	2,671.5 (48.1)	3,699.9 (43.0)	3,815.8 (55.2)
TOPLAM	2,963.1	2,694.6	5,553.0	8,613.2	6,909.3

KAYNAK: TOBB, Planlı Dönemde Rakamlarla Türkiye Ekonomisi, Ankara, 1990, Tablo 21den düzenlenmiştir.

NOT: Parantez içindeki sayılar, o sektörün payını göstermektedir.

Özel kesim sabit sermaye yatırımlarının sektörel dağılımına baktığımızda ise, hizmet sektörü payı ile yapım endüstrisi payının birbirine ters yönde geliştiğini görmekteyiz. Öyle ki, 1963-1965 dönemini kapsayan 3 yıl içinde hizmetlerin payı artarken yapım endüstrisinin payı azalmış, 1965-1975 döneminde hizmetlerin payı azalırken yapım endüstrisinin payı artmış ve nihayet 1975-1980 döneminde hizmetlerin payı artarken yapım endüstrisinin payı azalmıştır. Buna göre özel kesim için hizmetler ve yapım endüstrisi birbirine alternatif sektörler konumundadır.

Görülüyor ki toplam sabit sermaye yatırımları içinde yapım endüstrisinin payı dönem boyunca ortalama %30-40 arasında dalgalanırken, kamu kesiminin gerek yapım endüstrisi, gerek enerji sektöründeki payı düzenli bir artış göstermiştir. Öte yandan devletin çok sayıda işçinin çalıştığı büyük işletmeler kurduğu da bilinmektedir. Bu nedenle devlet, endüstri de önemli bir işveren konumuna gelirken, işletme büyüklükleri ve olumlu tutumu nedeniyle kamu kesimi işçilerin örgütlenmesi için en uygun kesim olmaktadır.

Bu dönemde özel ve kamu sektörleri arasında büyüklük, verimlilik gibi kriterler açısından kıyaslama yapıldığında kamu sektörü lehine bir görünüm ortaya çıkmaktadır. Aşağıdaki tablo bu konuda açık bir fikir vermektedir.

**TABLO 34: KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDEKİ
ENDÜSTRİ İŞLETMELERİ (1963)**

	<u>İşyeri Sayısı</u>	<u>Çalışan Sayısı</u>	<u>Yıllık Ücret Tutarı</u>	<u>Girdi</u>	<u>Çıktı</u>	<u>Yaratılan Katma Değer</u>
KAMU	238	140.457	1.060	5.175	8.673	3.498
ÖZEL	2774	184.984	1.015	7.825	10.963	3.138

KAYNAK: DİE, İstatisti Yıllığı 1968, s.205.

NOT: Yıllık ücret tutarı, Girdi, Çıktı ve Katma Değer değişkenleri cari fiyatlarla milyon TL'dir.

Görülüyor ki, özel sektörde çok sayıda işletme olmasına karşın, kamu sektöründe daha az sayıda işletme bulunmakta, fakat işletme başına düşen işçi sayısı artmaktadır. Ayrıca kamu sektöründe toplam işçi sayısı daha az olsa da, yaratılan katma değer daha yüksek olmaktadır; bu da kamu sektöründeki verimliliğin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

1.2.1960-1980 DÖNEMİNİN YAPISAL DÖNÜŞÜMLERİ

Bu dönemde endüstrileşmeye verilen önem nedeniyle hem üretimin, hem istihdamın bileşiminde değişiklikler olmuştur. Ancak endüstriyel üretim artarken, endüstrideki istihdam artışının yine de sınırlı kaldığını söylemek gerek. Bugün bile bu tablonun önemli ölçüde değişmediği görülmektedir. İstihdamın tarımda yoğunlaşması ise, istihdam içinde ücretsiz aile işçiliğinin hala önemini koruması, buna karşın ücretli çalışanların sınırlı büyümesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle Türkiye, Batı'daki gibi bir "ücretliler" toplumu özelliğini kazanamamaktadır. Bunun bir sonucu da örgütlenme hakları açısından sınırlı bir kapsamın ortaya çıkmasıdır. Ücretli sayısı sınırlı kalınca, hele bunların büyük bir bölümü küçük işletmelere dağılmış olunca, sendikalaşmış ücretli sayısını arttırmak kolay olmamaktadır. Öte yandan sürekli artan işgücü fazlası, yaratılan marjinal işler de sendikal örgütlenmeyi engelleyen başka sosyo-ekonomik faktörler olarak zaten devrederler.

1.2.1. SEKTÖREL DEĞİŞİM

Aşağıdaki Tablo 35'de 1960-1980 dönemine ilişkin olarak GSYİH ve sektörel paylar verilmiştir. Tablodan da görüleceği gibi Türkiye'nin GSYİH'sı 1960 yılında, sabit üretici fiyatlarıyla, 71.4 milyar TL iken, 1980 yılında 203.9 milyar TL olmuştur. %186'lık bir artışı ifade eden bu gelişmeden bütün sektörler aynı şekilde yararlanamamıştır. Tarım sektörü GSYİH'sında meydana gelen 20 yıllık artış %74 iken, hizmetler sektöründe meydana gelen artış %223, endüstri sektöründe meydana gelen artış %340 olmuştur. Endüstri sektörünün alt sektörleri olan madencilikte %188.7, yapım endüstrisinde %350, enerjide ise %498 oranında GSYİH artışı gerçekleşmiştir. Sözkonusu artış oranlarına bağlı olarak sektörlerin toplam GSYİH içindeki paylarında önemli değişimler gerçekleşmiştir. Bu değişim aşağıdaki tablodan izlenebilir.

Sektörlerin GSYİH içindeki paylarını değerlendirdiğimizde dikkati çeken temel eğilim, tarım sektörü payındaki azalmadır. Tarım sektörü payındaki azalışa paralel olarak endüstri sektörünün ve burada da yapım endüstrinin payında önemli artışlar görülmektedir. Nitekim tarım sektörünün GSYİH içindeki payı 1960 yılından 1980 yılına %37.59'dan %22.93'e düşerken yapım endüstrisinin payı, aynı yıllarda %12.96'dan %20.41'e çıkmıştır. Hizmet sektörlerinin payı ise yine aynı yıllarda, %46.65'ten %52.78'e yükselmiştir.

Tarım sektörünün milli gelir içindeki payının düşmesi beklenen ve olumlu bir gelişme olabilir. Ancak tarımdaki istihdamda buna benzer bir gelişme sağlanmadığından, bu değişimi olumlu görmek zordur. 1980'lere gelindiğinde tarım hala istihdamın yarısına yakınına barındıran sektör konumundadır.

TABLO 35: GSYİH'NİN SEKTÖREL DAĞILIMI (*) (%)

	<u>1960</u>	<u>1965</u>	<u>1970</u>	<u>1975</u>	<u>1980</u>
TARIM	37.59	31.20	26.52	23.00	22.93
ENDÜSTRİ	15.76	19.72	22.62	24.90	24.29
MADENCİLİK	1.83	1.97	1.75	1.68	1.85
YAPIM END.	12.96	16.58	19.57	21.65	20.41
ENERJİ (**)	0.97	1.17	1.30	1.58	2.03
HİZMETLER	46.65	49.09	50.86	52.09	52.78
TOPLAM GSYİH	71391.1	90078.2	123948.6	177760.7	203955.5

(Milyon TL)

KAYNAK: DİE, İstatistik Göstergeler 1923-1991, Ankara, 1993, Tablo XVIII-3'ten düzenlenmiştir.

NOT: () 1968 sabit fiyatlarına göre hesaplanmıştır.*

*(**) Enerji sektörü, ISIC kodlamasında 4 nimalarlı sektör olan elektrik, gaz ve su sektörlerini kapsamaktadır.*

Yapım endüstrisindeki gelişmeyi daha yakından incelediğimizde bu sektörün 1960-1975 döneminde toplam GSYİH içindeki payının arttığı, 1975-1980 döneminde ise azaldığı görülmektedir. 1960-1975 döneminde endüstrileşme yolunda önemli bir yol alındığı, ancak görece olarak, istikrarsız bir ekonomik ve politik yapının ortaya çıktığı 1975-1980 döneminde endüstrileşmenin gerilediği söylenebilir.

1.2.2. İSTİHDAMDAKİ DEĞİŞİM

1960-1980 döneminde, toplam istihdam 12.99 milyondan 17.22 milyona yükselmiş, bir başka ifadeyle, istihdamdaki artış %32 olmuştur. Aynı dönemde ülke

nüfusu 27.8 milyondan 44.7 milyona çıkmış bir başka ifadeyle yaklaşık %61 artmıştır. Buna göre istihdamdaki gelişmenin artan nüfusu emebilecek düzeyde olmadığı açıktır. İktisadi faaliyet kollarına göre nüfusun incelenmesiyle, istihdamdaki sektörel gelişmeleri görebiliriz. Aşağıdaki Tablo 36 bu amaçla düzenlenmiştir.

TABLO 36: İKTİSADİ FAALİYET KOLLARINA GÖRE NÜFUS

SEKTÖRLER	(Bin Kişi, %)				
	1960	1965	1970	1975	1980
TARIM	9,737.5 (74.9)	9,757.3 (72.0)	9,281.0 (66.1)	10,458.3 (65.2)	9,972.4 (57.9)
ENDÜSTRİ	977.5 (7.5)	1,073.9 (7.9)	1,355.2 (9.6)	1,526.1 (9.5)	2,052.3 (11.9)
MADENCİLİK	77.3 (0.6)	86.6 (0.6)	110.0 0(0.8)	111.2 (0.7)	131.5 (0.8)
YAPIM END.	884.7 (6.8)	961.0 (7.1)	1,230.7 (8.8)	1,395.2 (8.7)	1,888.7 (11.0)
ENERJİ	15.5 (0.1)	26.3 (0.2)	14.5 (0.1)	19.7 (0.1)	32.1 (0.2)
HİZMETLER	2,278.3 (17.5)	2,733.6 (20.2)	3,414.9 (24.3)	4,065.0 (25.3)	5,194.0 (30.2)
TOPLAM	12,993.2	13,557.9	14,051.2	16,049.6	17,219.6

*KAYNAK: DİE, İstatistik Göstergeler 1923-1991, Ankara, 1993, Tablo 1-9
TOBB, Ekonomik Rapor 1992, Mayıs 1993, Ankara*

NOT: Parantez içindeki sayılar, o sektör istihdamının toplam istihdam içindeki payını göstermektedir.

Yukarıdaki tabloyu incelediğimizde dikkati çeken bulgular şu şekilde sıralanabilir:

- Tarım sektörü istihdamı 1960-1980 döneminde toplam olarak % 2.4 artmış, toplam istihdamdaki payı ise % 74.9'dan % 57.9'a düşmüştür. Buna göre tarımsal istihdam sayı olarak önemli bir gelişme göstermediği gibi, toplam istihdam içindeki payı da azalma eğilindedir.

- Endüstri istihdamı 1960-1980 döneminde toplam olarak % 109.9 artmış, toplam istihdamdaki payı ise % 7.5'den % 11.9'a yükselmiştir. Buna göre endüstriyel istihdam hem sayı olarak, hem de toplam istihdam içindeki pay olarak artış eğilimindedir.

- Yapım endüstrisi istihdamı 1960-1980 döneminde toplam olarak % 113.4 artmış, toplam istihdamdaki payı ise % 6.8'den % 11.0'a yükselmiştir. Yapım endüstrisinde istihdamın da hem sayı hem de pay olarak arttığı açıktır.

- Hizmet sektörü istihdamı 1960-1980 döneminde toplam olarak % 127.9 artmış, toplam istihdamdaki payı ise % 17.5'den % 30.2'ye yükselmiştir. Görüldüğü gibi hizmet sektörü istihdamı hem sayı olarak, hem de toplam istihdam içindeki pay olarak en yüksek artış gösteren sektör olmuştur.

Buna göre tarım sektörü istihdamı daralırken, özellikle hizmet sektöründeki istihdam genişlemiştir. Endüstrileşme sürecinde tarım sektörü istihdamı daralırken, endüstri sektörü istihdamının ve bir süre sonra hizmet sektörü istihdamının artması ekonomik gelişmeye paralel olarak beklenen bir gelişmedir. Ancak bu gelişmenin endüstri sektöründeki gelişme tarafından uyarılması gerekmektedir. Oysa ülkemizde, endüstri istihdamında beklenen genişleme olmadan hizmet sektörü istihdamı artmaktadır.

Bu gelişmelere bağlı olarak, tarım sektöründeki daralmanın, endüstri sektörünün çekişi ile değil tarım sektörünün itişisi ile sağlandığı söylenebilir. Bu itişin getirdiği de, kırsal yörelerden kentsel yörelere göç olgusudur. Kırdan kente gelen işçü ise, yeni yerleşeceği yerde iş olanakları olduğu için değil daha önce bulunduğu yerde yeterli iş olanağı bulamadığı için göç etmektedir. Bunun sonucu olarak da göç ettiği yörede marjinal sektörlerde ve/veya kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde (seyyar satıcılık vb.) çalışmaktadır.

Gerçekten bu dönemde kentlere göçün hız kazanmasına karşın, kentlerde yeterli iş olanakları yaratılamamaktadır. Bu nedenle kentlerde işsizlik artmakta, daha da çok, hem kırsal hem kentsel yörelerde işçü fazlası büyümektedir. Örneğin 1970 sonlarına gelindiğinde DPT rakamlarına göre işsizlik oranı % 9'lar dolayındadır. Bu rakamların marjinal sektörlerde çalışanları da dikkate alırsak, oldukça iyimser rakamlar olduğu da açıktır.

Ekonomik boyutu yanında sosyal boyutu da olan istihdamdaki bu gelişmelerin,

sendikalara etkisi ise genellikle olumsuz olmaktadır. Marjinal sektörlerde ve/veya kayıt dışı işlerde çalışan insanların sendikalaşma olanağının hemen hemen hiç olmadığı bilinmektedir. Bu açıdan Türkiye'de istihdamın, gerek tarım ağırlıklı yapısının, gerek informel sektörün yaygınlığı nedeniyle sendikalaşmaya uygun özellikler sunmadığı açıktır.

1.2.3. GELİR BÖLÜŞÜMÜ VE ÜCRETLER

Bu dönemin ücretli çalışanlar adına olumlu bir dönem olduğu da açıktır. Devletin baştan beri çıkarlar arasında dengeleyici bir rol üstlenmesi (veya bir başka deyişle popülist politikaları tercih etmesi), örgütlenme ve grev haklarının kazanılması ile, 1960 sonrasındaki dönem özellikle örgütlenmiş kesimler açısından olumlu kazanımlar anlamına gelmiştir. Belki bu politikalar, Boratav'ın deyişi ile

TABLO 37: TOPLAM FAKTÖR GELİRLERİNİN DAĞILIMI (1963-1979. %)

<u>YILLAR</u>	<u>TARIM</u>	<u>ÜCRET VE MAAS</u>	<u>TARIM DIŞI DİĞER GELİRLER</u>
1963	41.19	21.50	37.31
1964	38.67	23.72	37.60
1965	35.83	27.01	37.17
1966	36.19	27.13	36.68
1967	34.53	28.51	36.95
1968	32.44	29.31	38.25
1969	31.58	31.38	37.05
1970	31.08	31.15	37.77
1971	31.31	31.33	37.37
1972	30.32	31.57	38.11
1973	29.13	31.56	39.31
1974	30.20	29.77	40.03
1975	30.76	31.51	37.73
1976	31.28	31.73	35.99
1977	29.12	36.81	34.07
1978	26.66	35.19	38.15
1979	24.33	32.79	42.88

KAYNAK: Süleyman Özmucur, Gelirin Fonksiyonel Dağılımı, 1948-1991 İstanbul, 1991, Tablo 2'den.

geniş halk kitlelerinin siyaset sahnesinde rol almasına imkan veren çok partili parlamenter rejimin bir sonucudur (Boratav, 1980; 99). Ancak aynı zamanda gelir dağılımında özellikle ücretlilerden yana olumlu gelişmeler anlamına geldiği de açıktır. Bu nedenle biz bu politikaları yalnız populist olmakla nitelendirmiyor, dönemin getirdiği sosyal devlet anlayışının, devletin çıkarlar arasında denge ve uzlaşma sağlama isteğinin bir sonucu olarak da değerlendiriyoruz.

Bu dönemde devletin dengeleyici ve uzlaşmacı bir rol oynadığı, bir anlamda Anayasa'daki sosyal devlet ilkesini yaşama geçirdiği söylenebilir. Bunun sonucu olarak ücretlilerin Tablo 37'de görüldüğü gibi hem ulusal gelir içindeki payı artmış, hem de reel ücretlerde yükselme gerçekleşmiştir.

Gerçekten, 1963-1979 döneminde tarım gelirlerinin toplam faktör gelirlerinden aldığı pay % 41.19'dan % 24.33'e düşerken, ücret ve maaşların payı % 21.50'den % 35.19'a yükselmektedir. Tarım dışında kalan ücret ve maaş dışı gelirlerin payının da % 37.31'den % 42.88'e yükseldiği görülmektedir.

Gelir bölüşümü açısından olumlu görünen bu tablonun yanı sıra 1963-1979 döneminin reel ücretler açısından da olumlu gelişmeler sağladığı açıktır.

Tablo 38'de görüldüğü gibi, bu dönemde tüm ücretler açısından da, yapım endüstrisi açısından da reel bir artış gerçekleşmiş, yapım endüstrisindeki kamu sektöründe artış ise özel sektörün üzerinde olmuştur. Hatta ekonomide bunalımların iyice su yüzüne çıktığı 1970 sonlarında endüstri ilişkilerinde çatışmalı bir döneme girilmişse de, ücretlilerin alım güçlerini korudukları görülmektedir.

1.3. 1980 SONRASI: SORUNLAR, POLİTİKALAR VE SONUÇLAR

1960-1980 arasında ithal ikameci politikalar izlenmesine karşın, ekonominin döviz ihtiyacı azalmamış, tam aksine, başlanan yatırımların tamamlanabilmesi giderek daha fazla döviz ihtiyacı doğurmuştur. 1960'lı yıllarda ve özellikle 1960'ların ikinci yarısından itibaren Batı Avrupa ülkelerinde -özellikle Almanya'da- çalışmaya başlayan Türk işçilerinin gönderdikleri dövizler, bu ihtiyacı belirli ölçülerde karşılamıştır. Ayrıca uluslararası finans çevrelerinden kredi alınmasında önemli bir zorlukla karşılaşılmamıştır. Bu şekilde 1960'ların ikinci yarısı ile 1970'lerin ilk yarısı kolayca dış kaynak bulunabilmesi nedeniyle oldukça rahat bir şekilde geçmiştir. 1973 yılında başlayan petrol krizinin Avrupa'yı sarsmasına karşın, Türkiye, kolay dış kaynak temini sayesinde, bunalımı ertelemeyi başarabilmiştir. Öyle ki, bu yıllarda Türkiye yıllık % 8 dolayında büyüme sağlayabilmiştir.

Ancak ithal ikameci endüstrileşme düşüncesiyle yapılan yatırımların, döviz kazandırıcı / tasarruf edici olmaktan çok, iç piyasa talebine yanıt verecek şekilde

TABLO 38: TÜRKİYE'DE GERÇEK ÜCRETLER VE ÜCRET PAYLARI (1960 - 1979)

YILLAR	YAPIM ENDÜSTRİSİ			YAPIM ENDÜSTRİSİNDE SABİT FİYATLARLA ÜCRET / KATMA DEĞER ORANI					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
	DEVLET	ÖZEL	TOPLAM	TÜM ÜCRETLER	REEL ÜCRET MALİYETLERİ ENDEKSİLERİ	TUM ÜCRETLER	DEVLET	ÖZEL	TOPLAM
1960-62	-	-	-	-	103.3	-	-	-	-
1963-65	107.6	104.7	105.7	100.3	117.1	28.8	31.6	30.1	30.1
1966-68	126.0	121.1	122.8	130.6	131.4	23.0	30.6	26.1	26.1
1969-70	149.7	157.8	151.3	145.4	144.4	19.6	33.2	25.7	25.7
1972.74	140.3	148.6	142.0	135.3	22.4	31.3	26.9		
1975-77	184.2	196.4	187.0	170.2	32.0	35.1	33.6		
1978-79	216.4	212.3	209.7	194.1	157.4	47.3	32.0		37.5

KAYNAK: Korkut Boratav, Çağlar Keyder ve Şevket Pamuk, *Kriz Gelir Dağılımı ve Türkiye'nin Alternatif Sorunu*, İstanbul, 1987, s. 133.

NOT: 1-4. sütunlar için 1963=100; 5. sütun için 1960=100'dür. 4. ve 5. sütunlar günlük ücret rakamlarına, diğer sütunlar ise yıllık ücret rakamlarına dayanmaktadır.

geçeleştirilmesi, ülkenin dış kaynak ihtiyacını artırmaktadır. Bu nedenle IMF ve Dünya Bankası kaynaklarından giderek daha fazla yararlanılması zorunlu hale gelmiştir. 1970'li yılların ikinci yarısında yaşanan sürekli seçim gündemi, hükümetlerin ekonomi politikalarında daha çok güdübirlik hareket etmelerine ve bir türlü ekonominin kaynak ihtiyacını karşılayacak köklü dönüşümleri gerçekleştirememelerine neden olmuştur. Bu durumda IMF kaynaklarından kredi alabilmek için, öne sürülen istikrar önlemlerinin benimsenmesi gerekmektedir.

Bu durum 1970'lerin sonlarında öyle bir noktaya varmıştı ki, IMF heyetleri sık sık Türkiye'ye geliyor ve neredeyse Türk hükümetlerinin ekonomi politikaları yerine, bu heyetlerin önerileri uygulanıyor veya uygulanmaya çalışılıyordu. Zira 1970'lerin sonunda IMF kaynakları yanında uluslararası finans çevrelerinden kredi bulunabilmesi IMF heyetlerinin verdiği raporlara bağlıydı. Bu dönemin sonunda yer alan 24 Ocak 1980 kararlarının da, özünde, IMF heyetlerinin önerileri doğrultusunda olduğu bilinmektedir.

1980 yılının başında, 24 Ocak Kararları olarak anılan istikrar paketiyle dışa açık ve döviz kazanma gücü yüksek bir ekonomi yaratma amacı güdülmüş ve bu nedenle ekonomide önemli politika değişikliklerine gidilmiştir. Dışa açık endüstrileşmeden çok, dışa açık büyüme nitelemesinin uygun olduğu bu politikalar sonucu 1980'li yıllarda bir çok dönüşüm ile birlikte bazı sorunlar su yüzüne çıkmış, bazı sorunların da boyutları genişlemiştir.

Kuşkusuz bu sorunların herbiri ayrı bir çalışma konusu olabilecek düzeyde kapsamlıdır. Bizim bu konulara yaklaşımımız ise, sendikalar ve genel olarak çalışanlar açısından bir değerlendirme yapmak yönündedir. Sözkonusu 80'li yılların süregelen sorunlarının başında (70'li yıllardan pek farklı olmayan) istikrarsızlık gelmektedir. Büyümede ve fiyatlarda istikrarsızlık bunlardan ikisidir. Ayrıca gelir dağılımının dengesizliğinin devam etmesi, kayıtdışı ekonominin boyutlarının çok genişlemesi, işsizliğin devamı, KİT'lerin sorunları ve bu sorunları çözme iddiasıyla başlatılan özelleştirme, sendikaları ve genel olarak çalışanları ilgilendiren ve 80'li yıllardan 90'lı yıllara aktarılan başlıca sorunlardır.

1.3.1. UYGULANAN POLİTİKALAR :

DIŞA AÇIK BÜYÜME VE LIBERALİZM

1980 yılı Türkiye ekonomisi açısından bir dönüm noktasıdır. 1980 yılı öncesi ve sonrasını birbirinden ayıran en önemli özellik ithal ikameci politikaların bırakılıp, Beşinci BYKP'da da ifade edilen dışa açılma stratejilerinin benimsenerek ihracatın artırılması gayretlerinin ön plana çıkarılmasıdır. Bu dönüşümün altında yatan temel faktör, ekonominin giderek artan döviz ihtiyacının uygulanan ithal ikameci politikalarla karşılanamamasıdır. Bu temel sorunun çözümlenebilmesi amacıyla 24 Ocak 1980'de bir dizi istikrar önlemlerinden oluşan kararlar alınmış-

tır. Bu kararlar esas olarak 1970'li yıllarda dış ödeme sorunuyla karşılaşan gelişmekte olan bütün ülkelere IMF tarafından sunulan istikrar paketinin ürünleridir.

Liberalleşme programının birinci önceliği cari işlemler açığının küçülmesi ve dış borçların düzenli ödenmesidir. Bunun dayandığı temel de endüstriyel ürün ve hizmet ihracının artırılmasıdır. İkinci öncelik, enflasyon hızının düşürülmesidir. Ekonomik büyüme ise, ancak üçüncü önceliği almakta, diğerlerini gerçekleştirebilmek için "feda edilebilir" bir hedef durumuna girmektedir (Kazgan, 1988; 334).

24 Ocak kararlarının, üzerinde durulması gereken birkaç noktası bulunmaktadır. Bunlardan birincisi endüstrileşme stratejisi olarak ithal ikamesinden vazgeçilip, ihracata dönük endüstrileşme politikalarının benimsenmesidir. Diğerleri ise fiyat istikrarının sağlanmasına ve ekonomide devletin ağırlığının azaltılmasına yönelik olarak getirilen önlemlerdir.

24 Ocak kararları ile ihracata yönelmiş ve ekonominin döviz kazanma gücünün artırılması amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşılması için uluslararası ekonomik ilişkilerde liberasyona gidilmesi temel politika tercihi olarak uygulanmıştır. Bu tercihe uygun olarak ithalat kısıtlamaları kaldırılmış, TL devalüe edilerek TL'nin aşırı değerlendirilmesine son verilmiştir. 24 Ocak kararlarının fiyat istikrarını sağlamak amacıyla getirdiği uygulamaların temelinde, Monetarist (parasalcı) iktisadi düşünce vardır. Monetarist düşünceye göre enflasyonun sebebi, para arzındaki artış hızının üretim artış hızından fazla olması ve bunun sonucu olarak talebin arzı aşmasıdır. Buna göre uygulanması gereken politikalar ise para arzının kontrol altına alınması ve talebin düşürülmesidir.

Buna göre 24 Ocak kararlarıyla ulaşılması gereken en önemli hedef, endüstride daha düşük işgücü maliyetidir. Ücretlerin düşürülmesi, üretim maliyetlerini düşürecek ve buna bağlı olarak ihraç edilecek malların dış piyasalara daha ucuza sunulması mümkün olacaktır. Zira dış piyasalara mal satabilmek, büyük ölçüde, bu piyasalara mal sunan yabancı firmalarla fiyat rekabetine girişmeyi gerektiriyordu ve fiyat rekabetini sağlamada işgücü maliyetleri dışında üzerinde oynanabilecek bir girdi de yoktu.

Ayrıca hem ihracatın artırılması, hem de talep enflasyonunun önlenmesi iç talebin kısılmasını gerektirmekteydi. Bu amaçla gelirler politikasının kullanılması, iç talebin kısılması amacıyla reel olarak ücretlerin düşürülmesi de gerekiyordu. Bu amaçla toplu sözleşme düzenine müdahale edilmiş ve bildiğimiz YHK uygulamalarıyla "zoraki uzlaşma" dönemine girilmiştir.

24 Ocak kararlarının temel amaçlarından olan ve Beşinci BYKP'nında da yer verilen devletin ekonomideki ağırlığının azaltılması ilkesi, öncelikle devletin fiyat belirlemedeki öneminin azaltılması şeklinde hayata geçirilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla fiyatların piyasada arz ve talebe göre belirlenmesi ilkesi kabul

edilmiş, Fiyat Tespit Komisyonu kaldırılarak fiyat kontrollerine son verilmiş, KİT ürünlerinin fiyatlarının belirlenmesinde KİT yönetimleri söz sahibi kılınmıştır. Devletin ekonomideki payının azaltılması, yani devletin küçülmesi adeta sloganlaştırılmış ve bu amaçla özelleştirme çalışmalarına başlanmıştır. Günümüz Türkiye'sinde işçi sendikalarını çok yakından ilgilendiren bir konu olan özelleştirme, önemini bugün de koruyan bir hedef olarak 1980'lerin başında gündeme girmiştir.

1.3.2. BÜYÜME VE ENFLASYON SORUNU

Kuşkusuz tüm hükümetler ekonomik büyümeyi isterler. Yalnızca hükümetler değil, tüm toplumsal kesimler ve işçi sendikaları da ekonomik büyümeyi isterler. Zira büyüyen ekonomilerde, bölüşüm yönünde diğer kesimlerden almadan ve fazla bir çatışma çıkmadan bir iyileştirme yapılabileceği düşünülür. Bu düşünce klasik "önce pastayı büyütelim, pasta büyüdükçe herkesin aldığı dilim büyür" mantığına dayanmaktadır.

Oysa Türkiye'de istikrarlı bir büyüme bir türlü gerçekleştirilememektedir.. Tablo 39, bunu açıkça göstermektedir. Tablodan görüleceği gibi, Türkiye'de, gerek sektörel düzeyde, gerekse toplam GSMH olarak büyüme hızlarının dalgalanma göstermesi çok dikkat çekici durumdadır. Bu dalgalanma öyledir ki, %0.9 büyümenin sağlandığı bir yılın ardından %9.7'lik bir büyüme hızına ulaşabilmekte ve bir sonraki yıl yeniden çok düşük bir büyüme oranında (%0.3) kalınmaktadır. Yalnızca bu dalgalanma nedeniyle bile, ülkemiz ekonomisinin istikrarlı bir yapıya kavuşturulamadığı söylenebilir.

Büyüme hızlarındaki bu dalgalanma, özellikle tarım sektöründe daha belirgindir. Tarım sektöründe büyüme hızının dalgalı bir seyir izlemesi, sektörün doğa koşullarına bağımlılıktan kurtarılamadığı şeklinde açıklanabilir ve bir ölçüde normal kabul edilebilir. Ancak doğa koşullarından etkilenmeyen endüstri ve hizmet sektöründe de aynı dalgalı büyüme hızlarının gerçekleşmesi, ekonomik gelişmelerin sağlıklı bir çizgiye oturtulamadığını göstermektedir. Dönemler itibariyle ortalama büyüme hızlarına bakıldığında, 1980-1992 döneminin ortalama büyüme hızları, diğer dönem ortalamalarından daha düşüktür.

Genel olarak dışa dönük büyüme politikalarının izlendiği ve dış ticarete liberalizasyona gidildiği bu dönemde büyüme hızının, ithal ikameci endüstrileşmenin izlendiği dönemlerden nispeten daha düşük olması, doğrudan sözkonusu politikaların birbirlerine üstünlüklerini gösterecek nitelikte değildir. Bununla birlikte, ihracat önderliğinde büyüme politikalarının hızlı bir endüstrileşme ve ekonomik büyüme sağlamadığının bir göstergesi şeklinde (en azından Türkiye için) değerlendirilebilir.

**TABLO 39: GSMH VE SEKTÖREL BÜYÜME HIZLARI
(1987 FİYATLARIYLA, %)**

YIL	TARIM	ENDÜSTRİ	HİZMETLER	GSMH	KİŞİ BAŞINA
					GSMH
1980	2.1	-3.7	-3.5	-2.3	-4.3
1981	-1.5	9.9	6.4	5.3	2.8
1982	4.6	5.1	2.8	3.7	1.2
1983	-0.7	6.7	5.8	4.6	2.0
1984	1.6	10.5	8.9	7.8	5.1
1985	0.2	6.5	5.1	4.5	1.9
1986	4.3	13.0	6.2	7.5	5.2
1987	1.0	9.3	12.0	9.3	7.0
1988	8.1	2.1	-0.6	1.5	-0.6
1989	-7.5	4.2	2.0	0.9	-1.3
1990	7.3	9.3	10.5	9.7	7.3
1991	-0.9	2.8	-0.4	0.3	-1.8
1992	3.7	5.8	6.7	5.9	3.7
YILLIK ORTALAMALAR (*)					
1950-59	6.6	9.2	6.8	7.0	4.1
1960-69	2.1	9.5	6.6	5.7	3.0
1970-79	3.8	6.3	6.7	5.8	3.4
1980-92	1.7	6.5	4.8	4.5	2.2

KAYNAK: *DİE İstatistik Göstergeler 1923-1991, Ankara, 1993; TOBB, Ekonomik Rapor 1992, Ankara, 1993.*

(*) Basit aritmetik ortalamayla hesaplanmıştır.

Genel olarak ve özellikle endüstri sektöründe istenilen yüksek büyüme hızlarına ulaşamaması ve genellikle program hedeflerinin gerisinde kalınması, toplumun çeşitli kesimleri için sorunlar yaratmaktadır. Örneğin yeterince büyüyemeyen bir ekonomide gelir artışları sınırlı kalacağı gibi, istihdam olanaklarının da istenildiği ölçüde artırılması mümkün olmamaktadır. Üstelik 1980'li yıllarda

artarak süregelen enflasyon olgusu, artan gelirlerin reel olarak aşınmasına yol açmaktadır. Kamunun işveren rolündeki değişim ve özelleştirme politikaları da, hem ücretlerin, hem istihdamın daralmasına yol açan bir tehlike olarak ortaya çıkmıştır. Özel kesimin istihdam yaratma kapasitesi düşük alanlarda yatırımlarını yoğunlaştırması ve genellikle mali sektörün genişlemesi işsizlik sorununun ağırlaşarak sürmesine neden olan önemli bir olgudur. Türkiye, endüstrileşmesini gerçekleştiremeden Batı toplumlarındaki gibi endüstri sektöründe daralmaya uğramaktadır.

Fiyat istikrarı ise özellikle sabit gelirlili grupların yaşam standartlarını yakından ilgilendiren bir konudur. Bilindiği gibi fiyatlar genel düzeyindeki sürekli artışlardan en olumsuz etkilenen gruplar, gelirlerini belirleme gücünden, yani pazarlık gücünden yoksun olanlardır. Bu anlamda özellikle sendikasıız işçiler ve memurlar fiyat artışlarından en olumsuz etkilenen grupları oluşturmaktadırlar. Sendikalı işçiler ise, bir ölçüde de olsa, toplu sözleşme mekanizmasıyla ücretlerini fiyat artışlarına göre ayarlama gücüne sahiptirler. Türkiye'de 1980 başlarında sendikaların pazarlık gücünün askıya alındığı bir dönem yaşanmış ve sendikalı işçiler için de bu olanak ortadan kaldırılmıştır. Öte yandan fiyat artışlarının dönem içinde sürekli olmasına karşılık, ücret artışlarının dönem sonlarında yapılması, genel olarak çalışanların enflasyon nedeniyle hayat standartlarındaki gerilemenin önüne geçilememesine neden olmaktadır.

Ülkemizdeki enflasyon olgusunu değerlendirdiğimizde ilk dikkat çeken konu, enflasyon oranlarının hesaplanması ve açıklanmasındaki karmaşıklığıdır. Bilindiği gibi ülkemizde istatistik üretmekle sorumlu olan kuruluş, Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE)'dir. Ancak DİE, belirli dönemlerde fiyat endekslerinin baz yılını ve endeks kapsamındaki mal sepetini değiştirerek enflasyon oranının sağlıklı bir şekilde izlenmesini güçleştirmektedir.

Bu karışıklık ve eksikliklerine karşın, DİE tüketici fiyatları genel endeksindeki artış oranlarını enflasyonun göstergesi olarak kabul etmek gerekmektedir. Söz konusu artış oranları aşağıdaki Tablo 40'da verilmiştir.

Tablo'dan görüldüğü gibi 1970'lerin ilk yarısında %15-20 civarında seyreden tüketici fiyatları endeksi artış oranı, 1970'lerin sonlarında %50'ler civarına yükselmiş ve 1980 yılında son 30 yılın en yüksek hızına ulaşmıştır. Daha sonra %30'lar düzeyine gerilemiş, ancak 1984 ve özellikle 1988 yılından sonra giderek artmış ve son 6 yılda %60-70 düzeyinde adeta sabitlenmiştir. 1970-1992 yıllarını iki alt dönem olarak düşündüğümüzde, 1970-1979 döneminde ortalama yıllık fiyat artışı %24.1 iken, 1980-1992 döneminde ortalama yıllık fiyat artışı % 54.08 olmuştur. Bu ortalama artışlar da net olarak dönem farkını göstermektedir. Son yıllardaki enflasyon oranlarına baktığımızda, Türkiye'de enflasyon sorununun yerleşik ve bir yapısal sorun durumuna geldiği de görülmektedir.

TABLO 40: GSMH'DA SEKTÖREL PAYLAR (%)

YILLAR	ENFLASYON ORANI (%)	YILLAR	ENFLASYON ORANI (%)
1970	8.13	1981	33.91
1971	16.50	1982	21.91
1972	13.68	1983	31.39
1973	15.96	1984	48.40
1974	18.63	1985	44.95
1975	19.77	1986	34.62
1976	16.39	1987	38.85
1977	27.95	1988	73.70
1978	47.21	1989	63.27
1979	56.81	1990	60.30
1980	115.60	1991	66.00
		1992	70.10
DÖNEM ORTALAMALARI			
1970-1979	24.10	1980-1992	70.10

KAYNAK: DİE, İstatistik Göstergeler 1923-1991, Ankara, 1993, TOBB, Ekonomik Rapor 1992 Ankara, Mayıs 1993.

1980'li yıllarda yaşanan bu yüksek enflasyon oranları, sabit gelirli gruplar için hayatın daha da pahalılaşması ve yaşam standardının düşmesi anlamına gelmektedir. Doğal olarak bu yüksek enflasyon oranları, gelir dağılımının daha da bozulmasına yol açmaktadır. Ulusal gelir içinde ücret payının 1979 yılındaki %30'lar düzeyinden %14 düzeyine kadar gerilemesi bu olumsuz etkilenmenin en açık göstergelerinden biridir.

Öte yandan bozulan bu gelir dağılımının toplumsal uyumsuzlukları, özellikle işçi-işveren arasındaki uyumsuzlukları arttırdığı da bilinmektedir. Serbest toplu pazarlıkların başlamasıyla Türkiye'de özellikle 1980 sonlarında artan grevler, kaybolan iş günleri bunun açık bir göstergesidir.

1.3.3. SEKTÖREL GELİŞMELER

1960 ve 1970'li yıllarda ithal ikameci büyüme politikalarının sürdürüldüğü dönemdeki kadar belirgin olmamakla birlikte, 1980'li yıllarda da sektörlerin GSMH içindeki payında bir değişim yaşanmıştır. Aşağıdaki tabloda sektörlerin GSMH içindeki payları verilmiştir.

TABLO 41: GSMH'DA SEKTÖREL PAYLAR (%)

YILLAR	TARIM	ENDÜSTRİ	HİZMETLER
1980	23.0	21.6	55.4
1981	21.6	22.5	55.9
1982	21.7	22.8	55.5
1983	20.6	23.3	56.1
1984	19.5	23.8	56.7
1985	18.7	24.3	57.0
1986	18.1	25.5	56.3
1987	16.7	25.5	57.7
1988	17.8	25.7	56.5
1989	16.3	26.5	57.1
1990	16.0	26.4	57.6
1991	15.8	27.1	57.1
1992	15.4	25.9	58.7

KAYNAK: DİE, İstatistik Göstergeler 1923-1991, Ankara, 1993, TOBB, Ekonomik Rapor 1992, Ankara, 1993.

Yukardaki tabloda da görüldüğü gibi, tarım sektörünün payı, 1960'lı yıllarda olduğu gibi, gerilemeye devam ederken, endüstri ve hizmetlerin payında artış sürmektedir. 1992 yılı itibariyle %15.4 olan tarım sektörü payına karşılık, endüstri sektörünün payı %25.9, hizmetlerin payı ise %58.7 olmuştur. Buna göre ülkemizde endüstrileşme çabalarına uygun bir gelişim yaşanmaktadır. Ancak en-

düstride yeterli düzeye gelmeden hizmet sektörünün gelişmesi, gelişmiş ekonomilerden farklı bir özelliktir. Daha önce de değinildiği gibi endüstri sektöründen önce ve ondan bağımsız bir şekilde hizmet sektörünün gelişmesi sendikalaşma açısından da olumlu bir gelişme değildir. Zira bu sektördeki işletmelerin ve işgücünün niteliklerinin sendikalaşmaya pek elverişli olmadığı, başka ülke örneklerinden de bilinmektedir.

Bu dönemde sabit sermaye yatırımlarının sektörlere dağılımında önemli değişiklikler olmuştur. 1980 yılında toplam sabit sermaye yatırımları içinde en büyük pay, yapım endüstrisinde iken 1985 ve daha sonra, ulaştırma-haberleşme ve konut sektörleri öne çıkmıştır. Ancak sabit sermaye yatırımlarının yapım endüstrisinden diğer alanlara kayması, ülkenin endüstrileşme çabalarını engelleyici nitelikler göstermektedir. Nitekim diğer alanların yapım endüstrisinin önüne geçmesi, büyük ölçüde 1980'li yıllarda giderek hacmi büyüyen rant ekonomisini doğurmuştur.

Kamu kesimi sabit sermaye yatırımlarında 1980 yılına dek yapım endüstrisi ve enerji sektörleri büyük payları almaktadır. Ancak 1985 ve izleyen yıllarda kamu sabit sermaye yatırımları içinde yapım endüstrisinin payı oldukça küçük oranlara kadar gerilemiştir. Enerji sektörünün payı bir ölçüde korunurken, ulaştırma-haberleşme alanına yapılan yatırımlar en büyük payı almıştır. Kamu sabit sermaye yatırımlarındaki böyle bir değişim, açıkça 1980'li yıllarda yapılan "devletin üretici alanlardan çekilmesi ve altyapı yatırımları dışında küçülmesi" hedefinin göstergesidir.

Nitekim kamunun yapım endüstrisine yapmış olduğu sabit sermaye yatırımları, 1988 fiyatlarıyla, 1980 yılında 3.7 trilyon TL iken, 1985 yılında 1.9 trilyon TL'ye, 1990 yılında ise 0.5 trilyon TL'ye düşmüştür. Bir anlamda devlet yapım endüstrisinden elini çekmiştir. Yukarıda belirtildiği gibi bu gelişim devletin küçültülmesi amacından kaynaklanmakla birlikte, bunda, 1984 yılından itibaren KİT'lerin özelleştirilmesi düşüncesi nedeniyle işletmeciler KİT'lere yatırım yapmamasının da etkisi vardır.

Özel kesim sabit sermaye yatırımlarının sektörel dağılımında ise, konut, yapım endüstrisi ve ulaştırma-haberleşme yatırımları öncelikli yere sahiptir. Bunun yanında özel kesim sabit sermaye yatırımları içinde pay olarak fazla önemli olmamakla birlikte giderek payını artıran bir sektör de turizmdir. Öyle ki, özel kesimin toplam sabit sermaye yatırımları 1980 yılından 1992 yılına 1,2 kat artarken, turizm alanındaki yatırımlar aynı dönemde 15 kat artmıştır.

Sonuç olarak sabit sermaye yatırımlarını topluca değerlendirdiğimizde dikkati çeken en önemli nokta, yapım endüstrisinin gerek kamu ve gerekse özel kesim yatırımları içindeki payının düşmesidir. Bunun doğal sonucu olarak da, yapım en-

düstrisinde gelişme sürdürülememektedir.

Sabit sermaye yatırımları için sözkonusu olan bu gelişme, daha önce belirttiğimiz bir düşünceye açıklık getirmektedir. Osmanlı Devleti'nden Türkiye Cumhuriyeti'ne kalan mirasın yoğun bir endüstrileşme tutkusu olduğunu ve özellikle ithal ikameci politikaların uygulandığı dönemde "kalkınma eşittir endüstrileşme" düşüncesiyle hareket edildiğini belirtmiştik. Buna karşılık, yaklaşık 70 yıllık Cumhuriyet tarihimizde tarım toplumundan endüstri toplumuna geçişin henüz yeterince gerçekleştirilemediği de açıktır. Bu nedenle endüstrileşmenin hala öncelikli yer alması beklenir.. Oysa, 1980 sonrasında yatırımların dağılımına baktığımızda endüstrileşme isteğinden adeta vazgeçildiği düşünülebilir.

1.3.4. İSTİHDAM YAPISI: ÖZELLİKLER VE SORUNLAR

Son 10-12 yıllık döneme baktığımızda, Türkiye'de istihdam açısından olumlu gelişmelerden söz etmek kolay değildir. Bir yandan hızlı nüfus artışı sürerken sınırlı istihdam olanağı yaratıldığından, hem işgücüne katılım düşmekte, hem de işsizlik artmaktadır. Örneğin 1960'lı yıllarda işgücüne katılım %80'ler dolayında iken, 1970'lerde %68-70 dolayına, 1980'lerde de %50'lere düşmüştür. Öte yandan istihdamın dağılımına bakıldığında tarımda ancak göreceli bir düşme yaratıldığı gözlenmektedir. Buna bağlı olarak ücretli sayısında da hızlı bir artış gerçekleşmemektedir.

Ortaya çıkan istihdam tablosunun getirdiği karamsar değerlendirmelere karşın, Türkiye'de istihdam politikaları açısından önemli bir çaba harcandığı da görülmektedir. Bu açıdan İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun etkinlikleri çok sınırlı kalmakta, bırakınız iş yaratma veya işgücünü eğitme işlevlerini, iş bulmaya aracılık etme işlevini bile çok sınırlı bir biçimde yerine getirdiği görülmektedir.

Türkiye'de 1978 yılında 15.7 milyon dolayında olan istihdam, 14 yıl içinde 19 milyon dolayına çıkmıştır. Buna göre yıllık ortalama istihdam artışı %1,2 dolayında gerçekleşmiştir. Yıllık %2,4 dolayındaki nüfus artış hızı düşünülürse, bunun ne kadar yetersiz kaldığı açıktır.

Tablo 42'den görüldüğü gibi istihdamın yarıya yakın bölümü (% 44.58) hala tarımda istihdam edilmektedir. Tarım-dışı istihdamın sınırlı kalması gibi, yapım endüstrisinde de istihdam çok sınırlı kalmakta ve geçmişten bu yana önemli bir artma da göstermemektedir. Örneğin 1980 yılında yaklaşık 1,8 milyon olan yapım endüstrisinde çalışan sayısı, 12 yılda bir milyondan az bir artış göstermiştir (yaklaşık %52).

TABLO 42: İSTİHDAMIN SEKTÖREL DAĞILIMI (1992)

SEKTÖRLER	TÜRKİYE GENELİ		KENTSEL KESİM	
	SAYI	%	SAYI	%
Toplam	19 171 935	100.00	8 194 757	100.00
Tarım, ormancılık vb	8 547 361	44.58	410 859	5.38
Madencilik, taş ocakçılığı	139 265	0.73	100 062	1.22
Yapım Endüstrisi	2 748 318	14.34	2 206 273	26.92
Elektrik, Gaz ve Su	17 943	0.09	17 049	0.21
İnşaat	952 349	4.97	632 643	7.72
Toptan, Perakende				
Ticaret, Lokanta, Oteller	2 313 551	12.07	1 780 432	21.73
Ulaştırma, Haberleşme	887 075	4.63	580 648	7.09
Mali Kurumlar, sigorta vb.	471 706	2.46	396 591	4.84
Hizmetler Toplamı	3 094 367	16.14	2 040 200	24.90

KAYNAK: DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi, Nisan 1992 s.18, 76

Tarım dışı istihdamın sınırlı artışına bağlı olarak, ücretli statüsünde çalışan sayısında da önemli bir artış yoktur. Ücretliler bu dönem içinde yaklaşık 5 milyondan 7,6 milyon dolayına çıkmıştır. Hala toplam istihdam içinde ücretlilerin oranı, %39 gibi oldukça düşük bir oranı ifade etmektedir.

TABLO 43: İSTİHDAMDA STATÜ DAĞILIMI (1992)

	TÜRKİYE GENELİ		KENTSEL KESİMLER	
	SAYI	%	SAYI	%
Toplam	19 171 935	100.0	8 194 757	100.0
Ücretli veya maaşlı	6 238 207	32.5	4 627 989	56.5
Yevmiyeli (Geçici)	1 372 310	7.2	783 903	9.6
İşveren	1 059 995	5.5	844 288	10.3
Kendi Hesabına	4 712 158	24.6	1 396 439	17.0
Ücretsiz Aile İşçisi	5 789 265	30.2	542 138	6.6

KAYNAK: DİE, Hanehalkı İşgücü Anketi, Nisan 1992 s. 22, 80

7,6 milyon dolayında ücretliye karşılık, 10,5 milyon ücretsiz aile işçisi ve kendi hesabına çalışan bulunması, Türkiye'de istihdam yapısını endüstrileşmiş toplumlardan büyük ölçüde farklılaştıran bir durum olmaktadır. Ancak kentsel kesimlerde durum farklılaşmakta ve ücretliler epeyce büyük bir oranı (% 66) oluşturmaktadırlar. Ücretli sayısının sınırlı kalışı, kuşkusuz sendikalaşabilir işgücü kapsamını da daraltmaktadır.

Ücretlilerin yaklaşık 1,7 milyonu kamuda çalışan memur statüsündedir. Geri kalanı da, kamu ve özel sektörde hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışanlardır. Kamuda 1993 yılı için toplam 2,7 milyon dolayında ücretli çalışan vardır, bunun 714 816'sı işçisidir (Petrol-iş, 1992; 386). 7,5 milyon dolayındaki ücretlinin 2.708.789'u memur ve işçi olarak kamuda yer almakta, bu durumda ücretlilerin %36'sı kamuda istihdam edilmektedir.

İstihdam yapısı içinde ücretliler ve örgütlenme hakları açısından olumsuz rol oynayan iki önemli olgu vardır. Birincisi hızla artan işgücüne karşın, yeni işlerin sayısındaki yavaş artış ve bunun getirdiği işsizlik olgusudur ki, Türkiye için Batı'daki gibi açık işsizlikten çok kendini bir işgücü fazlası olarak göstermektedir. İkincisi ise, formel sektördeki istihdam kapasitesinin yeterli ölçüde artmayışı karşısında kentlerde yaratılan kayıtsız ekonomi ve bunun getirdiği informel sektördeki kaçak çalışmaların artmasıdır.

Resmi rakamlara göre işsizlik oranı oldukça düşüktür. DPT'ye göre 1990 yılında %8.6, 1992 yılında %8.0, DİE'ye göre ise 1990 yılında %7.4, 1992 yılında %8.0'dır (DİE, 1992; 13). Gerçi kentlerde işsizlik oranı biraz daha yükselmekte (%12.1), 12-24 yaş arasındaki nüfusta ise Türkiye genelinde %14.8 olurken, kentlerdeki gençler arasında %22.4'e yükselmektedir (DİE, 1992; 15,73). Ancak bu sayıların bile Türkiye'deki gerçek işsizliği yansıtmaktan uzak olduğu açıktır. Çünkü daha önce de belirtildiği gibi, Türkiye'de garip bir eğilim görülmektedir. Nüfus hızla artmakta, ekonomik koşullar ağırlaşmakta, fakat işgücüne katılım oranı düşmektedir. Türkiye genelinde %52.2 olan işgücüne katılım oranı kentlerde %43.7 olmaktadır (DİE, 1992; 13,71). Gerçi geçmişten buyana, eğitim isteğinin artması nedeniyle gençler arasında işgücüne katılım oranının biraz düşmesi beklenebilir. Ancak yine de bu eğilim, katılım oranının 1970'lerdeki %68-70'den %50'lere düşmesini açıklamaya yetmemektedir. Öte yandan gençler arasında artan işsizlik oranı tam aksini düşündürtecek özelliktedir. Bunun daha gerçekçi bir açıklaması, yeterli işgücünün tarımdan tarım dışı sektörlerle kaymasıyla ilgilidir. Tarımda çok daha fazla bir işgücüne katılım oranı vardır. Oysa tarımdaki işgücünün azalmasına bağlı olarak kentte yerleşenlerin ve özellikle kadının işgücüne katılmaktan vazgeçmesi veya iş bulamaması olasılığı artmaktadır. Kısa vadede işgücüne katılım oranının azalması hem sektörel değişim, hem işgücü piyasasının yetersizlikleriyle açıklanabilir.

İşgücü piyasasının ikinci bir olumsuzluğu informel sektörün büyümesinden

kaynaklanmaktadır. Türkiye'de kayıtdışı ekonomi, 1970'li yıllarda gündeme gelmesine karşın pek yeni olmayan bir konudur. Türkiye'de 1980'li yılların ikinci yarısında resmi makamlarca da konuşulmaya başlanılan kayıtdışı ekonomi, özellikle vergi kaybına yol açması nedeniyle ekonomik, sosyal ve ahlaki bir sorun olarak algılanmaktadır. Bu nedenle kayıtdışı ekonomi maliyecilerin, ekonomistlerin ve politikacıların tartıştığı bir kavramdır.

Vergilenmeyen ekonomi, nakit ekonomisi, kara ekonomi, kayıp ekonomi, resmi olmayan ekonomi, kaydedilemeyen ekonomi, yeraltı ekonomisi, marjinal ekonomi, gözlenemeyen ekonomi, gizli ekonomi, düzenlenmemiş ekonomi kavramlarıyla da anılan kayıtdışı ekonomi veya informel sektör (Bkz. Özsoylu, 1993; 35 ve Derdiyok, 1993; 54), gelişmiş Batı ülkelerinde de önemli ve güncel bir konudur. Bu güncelliğine karşın, tanımlama ve ölçme açısından bazı zorluklar göstermesine bağlı olarak kesin bir sınır ve büyüklükle ifade edilememektedir.

Genel bir tanımla kayıtdışı ekonomi, brüt milli gelir hesaplarını elde etmede kullanılan bilinen istatistik yöntemlerine göre tahmin edilemeyen ve gelir yaratıcı ekonomik faaliyetlerin tümüdür (Derdiyok, 1993; 54). Bir anlamda, resmi kayıtlara girmeyen hertürlü ekonomik faaliyet kayıtdışı ekonominin kapsamına girmektedir. Kayıtdışı ekonomi kapsamındaki faaliyetler, genelde gelir elde etmek amacındaki faaliyetler olarak düşünülmesine karşılık, bazı yazarlar, doğrudan gelir elde etme amacında olmayan ve "self servis ekonomisi" olarak adlandırılan ev ve bahçe işleri, çocuk bakımı, kullanılmış ev eşyalarının satımı veya takası gibi ihtiyaçları giderme, arkadaşlık veya hobilerin tatmini amacıyla yönelik faaliyetleri de kayıtdışı (gizli) ekonomi kapsamında değerlendirmektedir (Özsoylu, 1993; 35). Kayıtdışı ekonomiyle ilgili olarak bu kadar geniş bir sınır çizildiğinde, büyüklüğü hakkında, ancak bazı varsayımlara bağlı olarak tahminler yapılabilmektedir. Bu tahminler ve kullanılan bazı varsayımlar tartışılabilir nitelikte olmasına karşılık, kayıtdışı ekonominin büyüklüğü hakkında tahminlerde bulunmanın ötesinde başka bir seçenek bulunmamaktadır.

Kayıtdışı ekonomi hemen hemen bütün ülkelerde mevcuttur. Ülkemizde kayıtdışı ekonominin ortaya çıkışı, özellikle 1960'lı yıllarda başlayan ve daha sonra yoğunlaşarak devam eden kentlere göç olgusunun bir parçasıdır. Ancak bu göç olayının kentlerin çekişi sonucu değil, daha çok, kırsal yörenin itişisi sonucu gerçekleştiğini söylemiştik. Kentsel altyapı yeterince oluşmadan başlayan bu iç göç olayı sonunda insanlar, çalışacakları bir iş, barınacakları bir mekan olmadan kentlere geldiler. Bu arada endüstri sektörünün istihdam yaratma kapasitesi düşük olduğu için, göç eden bu insanlar, kendilerine yeni işkolları yarattılar. Bu işkolları, genellikle informel sektör diyebileceğimiz, hiç bir kayıt tutulmayan ve vergilendirilmediği gibi, her hangibir sosyal güvenlik kuruluşuna da bağlı olmayan işkollarıdır. Seyyar satıcılıktan tezgahçılığa, hatta atölye işçisi, büro personeline kadar uzanan bir dizi işin, sözünü ettiğimiz kayıtdışı ekonomi kapsamında olduğu açıktır. Bu işlerin bir ölçüde de olsa işsizlik sorununu azaltan bir

etkisi olduğu da yadsınmamaktadır. Ancak düşük ücretler, ödenmeyen vergiler ve primler nedeniyle çalışanlar açısından güvencesiz işler anlamına geldiği gibi, devlet açısından da önemli bir ekonomik kayıp anlamı taşımaktadır.

Kayıtdışı ekonomiyi ölçmek için gelişmiş Batı ekonomilerinde kullanılan yöntemler, bu ülkelerdeki kurumsal düzenlemelere uygun yöntemlerdir. Bu nedenle sözkonusu yöntemlerin aynı şekilde Türkiye ekonomisi için sağlıklı tahminler yapılmasına olanak sağlamayacağı açıktır. Bununla birlikte ülkemiz için yapılan hesaplamaların en azından kayıtdışı ekonominin alt sınırlarını verebileceği söylenebilir. Türkiye için değişik yöntemlere göre yapılan tahmin çalışmalarında birbirinden farklı sonuçlar alınmıştır. Derdiyok tarafından parasalcı yaklaşımla yapılan 1976 ve 1984 yıllarına ilişkin tahminlerde kayıtdışı ekonominin GSMH'ya oranı sırasıyla %28.28 ve %27.34 bulunmuştur (Derdiyok, 1993;s56). Özsoylu tarafından 1980-1990 yılları için yapılan çalışmada işlem hacmi yaklaşımı kullanılarak elde edilen sonuçlara göre 1990 yılında kayıtdışı ekonomi yaklaşık 33.5 trilyon TL tutarında ve GSMH içinde %11.7 oranındadır. Ancak bu miktarlar Özsoylu'nun da belirttiği gibi, kayıtdışı ekonominin alt sınırını göstermektedir. Dolayısıyla kayıtdışı ekonominin burada verilen orandan daha da yüksek olduğu düşünülebilir.

Ücretliler açısından da kayıtdışı ekonominin veya informel sektörün boyutlarını saptamak mümkün değildir. Yine bazı varsayımlardan yola çıkılabilir. Örneğin ücretli çalışanlar içinde sosyal sigorta kapsamında olanlardan yola çıkılarak bazı sonuçlara varılabilir.

Türkiye'de 1992 yılı için yaklaşık 7.6 milyon ücretli olduğunu, bunun 1.7 milyonunun da kamu personeli olarak çalıştığını saptamıştık. Ücretlilerin yaklaşık 3.8 milyonu da sosyal sigorta kapsamındadır. Bu durumda en az 2 milyon ücretlinin sosyal sigorta kapsamı dışında kaldığı ortaya çıkmaktadır. 7.6 milyon ücretli içinde yaklaşık % 28'i sosyal güvenlikten uzaktır, bunların çoğunun asgari ücretle hatta altında çalıştıkları da söylenebilir.

Hem işgücü fazlasının, hem kaçak işçi çalıştırmanın bunca yoğun olduğu bir ekonomide sendikal örgütlenme için büyük sorunlar olduğu açıktır.. Ücretlilerin sınırlı kapsamı, buna karşın kayıtsız ekonominin ve sigortasız işçi çalıştırmanın yaygınlığı sendikaları bir çok yönden olumsuz etkilemektedir. Hem sendikal örgütlenme açısından sorunlar yaşanmakta ve sendikasızlaştırma eğilimlerinin güçlenmesi önlenememektedir. Hem de sendikalar üyeleri adına yaptıkları pazarlıklarda gerek ücretler, gerek işgüvencesi açısından sorunlarla karşılaşmaktadırlar.

1.4. YAPIM ENDÜSTRİSİNİN ÖZELLİKLERİ

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de yapım endüstrisinde yoğunlaşan sendikalaşma nedeniyle bu kesimin özelliklerine ayrıntılı bir yer verme gereği doğ-

maktadır. Yapım endüstrisinin özelliklerine bir göz attığımızda bir kaç önemli sonuç ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi yapım endüstrisinde kamunun payı azalsa da, hala önemli bir yer alması ve kamu işletmelerinin özel sektöre kıyasla çoğunlukla büyük işletmelerden oluşmasıdır. İkincisi bu dönemlerde kamu sektörünün, özel sektöre göre işgücü verimliliği açısından daha önde görülmesidir. Üçüncü bir özellik de, bu dönemde ücretlerin gerek alım gücü, gerek katma değer içindeki paylar açısından gerileme göstermesidir. Önem taşıyan son bir özellik de, yapım endüstrisinde yeni teknolojiye geçiş açısından önemli bir değişikliğin pek söz konusu olmamasıdır..

1.4.1. YAPIM ENDÜSTRİSİNDE İŞLETME BÜYÜKLÜKLERİ

Yapım endüstrisinde 1980 yılında 10 ve daha fazla işçi çalıştıran toplam 8710 işyerinde, ücretli çalışanlar ortalaması 786.995 iken 1990 yılında toplam 8871 işyerindeki ücretli çalışanlar ortalaması 1.023.669 olmuştur. 1980 yılında toplam ücretli çalışanların %36.5'i kamu kesiminde, %63.5'i özel kesimde iken, kamu kesiminin payı azalmakta, özel kesimin payı artmaktadır.

TABLO 44: YAPIM ENDÜSTRİSİNDE ÜCRETLE ÇALIŞANLAR ORTALAMASI

<u>YILLAR</u>	<u>KAMU</u>	<u>%</u>	<u>ÖZEL</u>	<u>%</u>	<u>TOPLAM</u>
1980	287 189	36.5	499 806	63.5	786 995
1981	271 474	34.0	526 668	66.0	798 142
1982	265 859	32.1	562 262	67.9	828 121
1983	278 903	32.3	583 349	67.7	862 252
1984	279 164	31.3	611 864	68.7	891 028
1985	276 019	29.8	651 577	70.2	927 596
1986	270 594	28.7	673 403	71.3	943 997
1987	267 821	27.5	705 714	72.5	973 535
1988	262 148	26.0	747 344	74.0	1 009 492
1989	254 474	24.7	776 965	75.3	1 031 439
1990	249 762	24.4	773 907	75.6	1 023 669

KAYNAK: DİE, İstatistik Göstergeler 1923-1991, Ankara, 1993, Tablo X-10'dan düzenlenmiştir.

Ayrıca, işletme başına ücretli sayısını incelediğimizde, özel kesim ile kamu kesimi arasında büyük bir farklılık olduğu dikkat çekmektedir.

TABLO 45: YAPIM ENDÜSTRİSİNDE İŞYERİ BAŞINA ÜCRETLE ÇALIŞANLAR

<u>YILLAR</u>	<u>KAMU</u>	<u>ÖZEL</u>	<u>TOPLAM</u>
1980	704	60	90
1981	659	60	87
1982	650	62	88
1983	679	66	93
1984	729	73	101
1985	704	64	87
1986	680	72	97
1987	653	78	103
1988	629	84	108
1989	610	86	109
1990	609	91	115

KAYNAK: DİE, İstatistik Göstergeler 1923-1991, Ankara, 1993, Tablo X-10'dan düzenlenmiştir.

Yukarıdaki Tablo 45'de görüldüğü gibi, yapım endüstrisinde kamu kesimi işletmelerinde işletme başına ücretli sayısı, özel kesimdeki düzeyin çok üzerindedir. 1980 yılında kamu kesiminde işletme başına işçi sayısı 704 iken, özel kesimde işletme başına işçi sayısı 60'dır. Dolayısıyla yapım endüstrisindeki kamu kesimi işletmelerinin özel kesime oranla daha büyük olduğunu söyleyebiliriz. Bununla birlikte 1980-1990 döneminde, kamu kesimi işletmelerindeki ortalama işçi sayısı azalırken özel kesim işletmelerinde ortalama işçi sayısı da artmaktadır. Aynı zamanda yapım endüstrisi toplamı içinde ortalama işçi sayısı artmaktadır. Nitekim 1990 yılında kamu kesiminde işletme başına düşen ortalama işçi sayısının 609'a düştüğü, özel kesimde ise 91'e yükseldiği görülmektedir.

Burada sözü edilen işçi sayıları ortalamalarıdır ve genel eğilimi göstermektedir. Bunun yanında daha net bir değerlendirme yapmak için istihdam edilen işçi sayısına göre işletmelerin dağılımını incelemek anlamlı olacaktır. 1988 yılına ilişkin dağılım yandaki tabloda verilmiştir.

Tablo 46'dan görüldüğü gibi yapım endüstrisindeki kamu işletmelerinin % 32.4'ünde 200-499 işçi istihdam edilirken, özel kesime ait işletmelerin % 43.8'inde 10-24 işçi istihdam edilmektedir. Bu gruplardaki işletmelerde kamu kesimi için ortalama işçi sayısı 334.2 iken, özel kesime ait işletmelerde ortalama işçi sayısı ise 14.3 tür. 1988 yılına ait bu oranlar açıkça göstermektedir ki, özel kesime ait işletmelerde istihdam açısından firma ölçeği oldukça küçüktür.

TABLO 46: YAPIM ENDÜSTRİSİ İŞLETMELERİNDE İSTİHDAM ÖLÇEĞİ (1988)

İŞÇİ SAYISI	K A M U		Ö Z E L		T O P L A M	
	İŞLETME SAYISI	PAY	İŞLETME SAYISI	PAY	İŞLETME SAYISI	%
3-9	1	0.2	(*)	(*)	1	0.0
10-24	4	1.0	3900	43.8	3904	41.9
2-49	46	11.0	2288	25.7	2334	25.0
50-99	41	9.8	1267	14.2	1308	14.1
100-199	56	13.4	699	7.9	755	8.1
200-499	135	32.4	494	5.5	629	6.7
500-999	63	15.1	169	1.9	232	2.5
1000 +	71	17.1	88	1.0	159	1.7
TOPLAM	417	100.0	8905	100.0	9322	100.0

KAYNAK: DİE, Yıllık İmalat Sanayi İstatistikleri 1988, Tablo 1 ve 2'den düzenlenmiştir.

(*) DİE imalat sanayi anketlerinde özel sektör işletmelerinin 10 ve daha fazla işçi çalıştıranlarına yer verilmektedir.

Türkiye'de 1980-1990 dönemine ilişkin yapım endüstrisinde ücretliler ve işletme ölçeği hakkındaki bulguları kısaca şöyle özetleyebiliriz; 1980 yılında yapım endüstrisinde ücretli çalışanların yaklaşık üçte biri kamu kesimi işletmelerinde istihdam edilirken, bu oran, 1990 yılında dörtte bire düşmüştür. Buna karşılık kamu kesimi işletmelerinin istihdam ölçeği özel kesim işletmelerinden oldukça yüksektir. Ortalama işçi sayısına bakıldığında kamu kesimi işletmelerinde yıllara göre 600-700 arasında işletme başına işçi istihdam edilmekteyken, özel kesim işletmelerinde işletme başına istihdam edilen işçi sayısı yıllara göre 60-70 arasında dalgalanmıştır. Buna göre kamu kesimi işletmelerinde işletme ölçeğinin özel kesim işletmelerinden hayli büyük olduğu açıktır. İstihdam ölçeği büyüdükçe sendikalaşmanın daha kolay olduğu dikkate alındığında, ülkemizde kamu kesimi işletmelerinde yoğunlaşan sendikalaşmanın ekonomik açıklaması ortaya çıkmaktadır.

1.4.2. YAPIM ENDÜSTRİSİNDE VERİMLİLİK

1980 sonrasında Türkiye'de yapım endüstrisinin gerek katma değer, gerek işgücü verimliliği açısından daha olumlu bir seyir izlediği de görülmektedir. Bu olumlu gelişmenin nedenleri, acaba yeni teknolojiler veya işletmelerin yeniden yapılanma çabaları mıdır? Böyle bir soruya olumlu yanıt verebilmek için gerekli veriler pek ortalıkta görünmemektedir. Örneğin yeni yatırımlar, AR-GE harcamalarının artması gibi... Bu nedenle, 1980-1990 dönemindeki bu gelişme daha çok kapasite kullanımındaki artışla açıklanabilir görünmektedir.

TABLO 47: KATMA DEĞER (1968 FİYATLARIYLA MİLYAR TL)

Yıllar	Kamu	Endeks	Özel	Endeks	Toplam	Endeks
1980	16.2	100.0	23.8	100.0	40.0	100.0
1981	21.3	131.4	25.2	105.7	46.5	116.1
1982	21.7	134.3	28.7	120.2	50.4	125.9
1983	22.0	136.1	30.2	126.8	52.3	130.6
1984	18.8	116.1	31.5	132.0	50.2	125.5
1985	20.0	123.9	32.6	136.9	52.7	131.6
1986	27.3	168.7	41.3	173.3	68.6	171.5
1987	22.8	140.8	49.9	209.2	72.7	181.6
1988	27.3	169.1	53.1	222.5	80.4	200.9
1989	27.3	168.9	50.6	212.2	77.9	194.7
1990	26.8	165.9	58.4	244.7	85.2	212.8

KAYNAK: DİE, İstatistik Göstergeler 1923-1991, Ankara, 1993, Tablo X-10'dan düzenlenmiştir.

Tablo 47'de yapım endüstrisindeki katma değer kamuya ve özel kesim arasında dağılımı verilmiştir. Tablo'dan görüleceği gibi, yapım endüstrisi katma değeri, 1968 yılı fiyatlarıyla ifade edildiğinde, 40 milyar TL'dir. Kamu kesimi katma değeri 16.2 milyar TL iken, özel kesimin yarattığı katma değer 23.8 milyar TL'dir. Buna göre 1980 yılında yapım endüstrisinde yaratılan katma değer % 40.5'i kamu kesimi tarafından, % 59.5'i özel kesim tarafından sağlanmıştır.

1990 yılına gelinceye kadar dalgalanmalar göstermesine karşın, gerek kamu gerekse özel kesim katma değeri artmıştır. Ancak sözkonusu artış kamu ve özel kesimde aynı değildir. Nitekim aşağıdaki tablodan görüldüğü gibi kamu kesimi katma değer endeksi 1990 yılında 165.9 olurken, özel kesim katma değer endeksi 244.7'ye yükselmiştir. Bu farklılıktan dolayı 1990 yılına gelindiğinde kamu kesiminin toplam yapım endüstrisi katma değeri içindeki payı % 31.5'e düşerken özel kesimin payı % 68.5'e yükselmiştir.

1980-1990 döneminde toplam yapım endüstrisi katma değerinde meydana gelen artış % 112.8, kamu kesiminde %65.9, özel kesimde ise %144.7 olarak gerçekleşmiştir. Bu, kamu kesiminin yapım endüstrisinden çekildiğinin bir göstergesidir. Ayrıca yukarıdaki incelememizde kamu kesiminde yapım endüstrisi ücretli çalışanların sayısı azalırken özel kesim ücretli çalışanların sayısının arttığı belirtilmişti. Buna göre kişi başına katma değer olarak işgücü verimliliğinin kamu ve özel kesimde birbirinin tersi yönde değiştiği söylenebilir. Aşağıda ücretli başına katma değer oranları incelenmiştir.

1968 fiyatlarıyla ücretli çalışan başına katma değer olarak hesapladığımız ortalama işgücü verimliliğinin kamu ve özel kesime göre gelişimi ise, aşağıdaki Tablo 48'de verilmiştir.

Tablo 48'den de görüleceği gibi toplam yapım endüstrisinde ortalama işgücü verimliliği, 1980 yılından 1990 yılına 1968 fiyatlarıyla, 50.85 bin TL'den 83.21 TL'ye yükselmiştir. Bir başka ifadeyle ortalama işgücü verimliliği reel olarak %63.6 artmıştır. Kamu kesimindeki artış ise 56.31 bin TL'den 107.39 bin TL'ye, yani %90.7 oranında olmuştur. Özel kesimde işgücü verimliliği ise 47.71 bin TL'den 75.41 bin TL'ye artmış olup, % 58 ile kamu kesiminden daha düşük bir artış gerçekleşmiştir.

Yukarıda belirttiğimiz gibi, işçi başına katma değer oranı yani ortalama işgücü verimliliğinin artışı kullanılan ileri teknolojiye ve kapasite kullanım oranına bağlıdır. Sözkonusu dönemde Türkiye'de, böyle bir gelişmeyi sağlayacak yeterlilikte bir ileri teknolojiye geçildiği söylenemez. Ülkemizde araştırma - geliştirme kapasitesini ve mevcut teknolojik kapasiteyi ürün, firma ve sektör bazında ortaya koyan bir envanter ya da bir döküman yapılmamış olmasına karşın, eldeki veriler endüstride verimlilik ve rekabet gücünü artırma açısından yeni teknolojiye geçişin çok sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır.

TABLO 48: ORTALAMA İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ**(1968 FİYATLARIYLA, BİN TL)**

Yıllar	Kamu	Endeks	Özel	Endeks	Toplam	Endeks
1980	56.31	100.0	47.71	100.0	50.85	100.0
1981	78.30	139.1	47.85	100.3	58.21	114.5
1982	81.66	145.0	50.97	106.8	60.82	119.6
1983	78.92	140.2	51.84	108.6	60.60	119.2
1984	67.24	119.4	51.43	107.8	56.39	110.9
1985	72.58	128.9	50.11	105.0	56.79	111.7
1986	100.84	179.1	61.37	128.6	72.68	142.9
1987	85.04	151.0	70.70	148.2	74.65	146.8
1988	104.31	185.3	70.99	148.8	79.65	156.8
1989	107.33	190.6	65.12	136.5	75.53	148.5
1990	107.39	190.7	75.41	158.0	83.21	163.6

KAYNAK: DİE, İstatistik Göstergeler 1923-1991, Ankara, 1993, Tablo X-10'dan düzenlenmiştir.

Bu noktada AR-GE çalışmalarına ayrılan insangücü ve mali kaynakların önemi ortaya çıkmaktadır. Ancak ülkemizde AR-GE çalışmalarına ayrılan gerek insangücü, gerekse mali kaynak çok yetersizdir. Örneğin ulusal gelir içinde AR-GE harcamalarının payı ABD'de %2.7, Japonya'da %2.9 ve Almanya'da %2.8 iken Türkiye'de %0.56'dır. 10 bin işgücüne Japonya'da 116 , Almanya'da 149 araştırmacı düşmektedir. Oysa Türkiye'de 10 bin işgücüne düşen araştırmacı sayısı sadece 6'dır (Eser, 1993; 135). Bu konuda Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'ndaki hedefe göre plan döneminde, 33 bin olan araştırmacı sayısı iki katına çıkarılacak, her 10 bin kişiye düşen araştırmacı sayısı 15 olacaktır. Araştırma-geliştirme harcamalarının GSMH'nin %1'ine çıkarılmasına çalışılacaktır (DPT, 1989; 309). Bu hedeflere ulaşılması durumunda dahi, ülkemizin teknoloji geliştirme gücünün gelişmiş ülkelerin oldukça gerisinde kaldığını rahatlıkla söyleyebiliriz.

Ayrıca işletmelerin teknolojik değişim etkinliklerine duyarsızlığı sözkonusudur. Kırım tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, AR-GE harcamaları ile firmaların dışsatımcı olmaları veya tamamen iç para dönük olmaları arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. 1987 yılı için yapılan araştırma kapsamındaki 659 firma içinde dışsatımcı firmaların % 19.3'ü, tümüyle iç pazara yönelik firmaların % 22.4'ünün hiç AR-GE harcamasında bulunmadığı, 1-20 milyon TL AR-GE harcaması yapan firmaların dışsatımcılar içinde % 23.1, tümüyle iç pazara yönelik firmalar içinde % 29.6 olduğu belirlenmiştir (Kırım, 1990 s. 59). Buna göre firmaların yarısı hiç AR-GE harcaması yapmamakta, ya da çok az AR-GE harcaması yapmaktadır. Üstelik aynı çalışmada, 1980'li yıllarda dış tica-

retin liberalleştirilmesiyle uluslararası rekabete açılan ve bu nedenle kendilerinden teknolojik gelişme konusunda çok şey beklenen dışsarıcı firmalarla, firma-ıçı teknolojik çabaların boyutu arasında herhangi anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı anlaşılmıştır.

Bu durumda 1980 sonrası yapım endüstrisindeki katma değer ve ortalama işgücü verimliliğinin artışının, kapasite kullanım oranlarının artışıyla açıklanması daha anlamlıdır. Aşağıdaki tabloda 1980-1990 dönemi yapım endüstrisinde kapasite kullanım oranları verilmiştir.

TABLO 49: YAPIM ENDÜSTRİSİ KAPASİTE KULLANIM ORANLARININ GELİŞİMİ (1980-1990)

SEKTÖRLER	1980	1982	1984	1986	1988	1990
Gıda, İçki, Tütün	55.0	74.0	71.9	73.7	73.9	75.0
Dokuma, Giyim, Deri	58.2	70.2	75.2	78.3	82.1	82.5
Orman Ürünleri	52.2	57.7	54.7	62.8	72.2	79.8
Kağıt, Basım	50.1	71.8	75.7	77.4	80.6	80.0
Kimya, Petrol Ür.						
Las.Plas.	49.9	69.8	74.1	70.6	75.2	77.8
Taş ve Toprak Ür.	63.4	69.3	79.5	80.2	82.5	82.4
Metal Ana San.	41.6	36.6	67.1	72.7	73.2	70.1
Metal Eşya, Mak. ve Ulaşım	51.5	59.7	69.3	69.4	66.6	71.8
Diğer Yapım End.	48.5	71.8	72.5	65.2	61.8	66.5
TOPLAM	51.1	66.8	72.0	72.7	74.3	75.8

KAYNAK: Ahmet Haşim Köse, Büyüme ve Verimlilik, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 471, Ankara 1992, s. 95,

Yukarıdaki tabloda görüleceği gibi yapım endüstrisindeki bütün altsektörlerde, 1980-1990 döneminde kapasite kullanım oranları, dönem içinde belli dalgalanmalar göstermekle birlikte, genel olarak artmıştır. Kapasite kullanım oranları, 1980 yılında en düşük orana sahip olan Metal Ana Endüstrisi dahil olmak üzere, bütün alt sektörlerde 1990 yılına kadar sürekli artış göstermiştir. Toplam yapım endüstrisinde kapasite kullanım oranı 1980 yılında % 51.1 iken 1990 yılında % 75.8 olmuştur. Buna göre kapasite kullanım oranları, yapım endüstrisindeki katma değer ve ortalama işgücü verimliliğindeki artışları açıklayabilecek konumdadır.

1.4.3. YAPIM ENDÜSTRİSİNDE ÜCRETLER

Ücretlilere yapılan ödemelerin ücretli çalışanlara oranlanmasıyla bulduğumuz yapım endüstrisi ortalama ücretleri, GSMH deflatörü kullanılarak 1968 fiyatlarıyla ifade edilmiş, yıllık ücretlerdir. Ortalama ücretlerin gelişimi Tablo 50'de verilmiştir.

TABLO 50: ORTALAMA ÜCRET (1968 FİYATLARIYLA BİN TL)

Yıllar	Kamu	Endeks	Özel	Endeks	Toplam	Endeks
1980	19.90	100.0	13.16	100.0	15.62	100.0
1981	20.58	103.4	13.27	100.8	15.75	100.9
1982	19.24	96.7	13.40	101.9	15.28	97.8
1983	18.36	92.3	13.47	102.4	15.05	96.4
1984	15.38	77.3	12.26	93.2	13.24	84.8
1985	13.52	67.9	11.44	86.9	12.06	77.2
1986	13.02	65.4	11.15	84.7	11.69	74.8
1987	14.47	72.7	12.33	93.7	12.92	82.7
1988	13.58	68.2	11.83	89.9	12.29	78.7
1989	18.92	95.1	12.81	97.4	14.32	91.7
1990	23.26	116.9	16.42	124.8	18.09	115.8

KAYNAK: DİE, İstatistik Göstergeler 1923-1991, Ankara, 1993, Tablo X-10'dan düzenlenmiştir.

Tablo'dan görüldüğü gibi yapım endüstrisindeki ortalama ücretler, sektör toplamında ve kamu kesiminde 1981 yılından sonra, özel kesimde 1983 yılından sonra azalma eğilimine girmiştir. 1986 yılına kadar gerek kamu, gerekse özel kesimde azalış eğilimini sürdüren ortalama ücretler 1986'dan 1987 yılına bir miktar artış göstermişse de 1987'den 1988'e yeniden azalmıştır. Gerek kamu, gerek özel kesimde ortalama ücretler, 1980 yılının üzerine ancak 1990 yılında çikabilmiştir.

Yukarıda yapım endüstrisi açısından, reel olarak katma değer ve ortalama işgücü verimliliğinin, 1980-1990 döneminde hem kamu hem de özel sektörde arttığını belirtmiştik. Katma değer ve işgücü verimliliği artarken ortalama ücretlerdeki bu azalma, yapım endüstrisindeki ücretli çalışanların refah düzeylerinin artan üretimden pay alacak şekilde gelişmediğini göstermektedir.

1980 yılı sonrasında ortalama ücretlerdeki bu azalışın, uygulanan büyüme politikalarıyla da ilişkisi olduğu açıktır. Zira daha önce de belirtildiği gibi, 1980 son-

rası yaşanan politik dönüşümde, dışa açık büyüme stratejisi tercih edilmiş ve ihracatın artırılmasıyla, ülkenin hem ithalat yapabilme hem de dış borç ödeyebilme kapasitesinin yeterli düzeye çıkarılması amaçlanmıştır. Bunun gerçekleştirilebilmesi, gerek maliyetlerin düşürülmesi ve gerekse de iç talebin kısılabilmesi açısından ücretlerin düşürülmesine bağlıydı. Bu nedenle, bir yandan kapasite kullanım oranları yükseltilecek üretim artırılmış, öte yandan da sendikal haklar askıya alınıp reel ücretlerin aşındırılması sonucu maliyetler düşürülmüş ve iç talep kısılmıştır.

1987 yılında sağlanan sınırlı ücret artışında ise artık serbest toplu pazarlıklara geçilmesi ve sendikal mücadele etkili olmuş, gerek kamu, gerekse özel kesimde bağitlanan toplu iş sözleşmeleriyle geçmiş yıllardaki reel kayıplar bir ölçüde giderilmiştir.

Reel ortalama ücretler, işçi sınıfının ekonomik durumunun mutlak bir göstergesidir. Ancak sermaye karşısındaki görelî durumunu, yani bölüşümü görebilmek için, katma değer içinde ücret payının incelenmesi gerekir (Boratav, 1991; 34). Bu nedenle aşağıda katma değer içinde ücret payının gelişimi incelenmiştir.

**TABLO 51: YAPIM ENDÜSTRİSİNDE KATMA DEĞER
İÇİNDE ÜCRET PAYI (%)**

Yıllar	Kamu	Endeks	Özel	Endeks	Toplam	Endeks
1980	35.34	100.0	27.58	100.0	30.72	100.0
1981	26.28	74.4	27.73	100.5	27.07	88.1
1982	23.56	66.7	26.30	95.4	25.12	81.8
1983	23.26	65.8	25.99	94.2	24.84	80.9
1984	22.88	64.7	23.84	86.5	23.48	76.5
1985	18.63	52.7	22.83	82.8	21.23	69.1
1986	12.91	36.5	18.17	65.9	16.08	52.3
1987	17.02	48.1	17.43	63.2	17.30	56.3
1988	13.02	36.8	16.67	60.4	15.43	50.2
1989	17.63	49.9	19.68	71.3	18.96	61.7
1990	21.66	61.3	21.77	79.0	21.74	70.8

KAYNAK: DİE, İstatistik Göstergeler 1923-1991, Ankara, 1993, Tablo X-10'dan düzenlenmiştir.

Yapım endüstrisinde katma değer içinde ücret payı 1980 yılında %30.72 iken 1981 yılından itibaren sürekli azalarak %15.43'e kadar düşmüştür. 1989 ve 1990 yıllarında bir ölçüde artarak %21.74 oranına yükselmiştir. Ancak yine de 1980

yılına yaklaşık %30 gerisindedir. Nitekim, 1980 yılındaki toplam yapım endüstrisi katma değeri içinde ücretlerin payına 100 dediğimiz de, bu oran, 1990 yılında 70.8 olmuştur.

Özel kesim yapım endüstrisinde katma değer içinde ücretin payı, 1980 yılında %27.58 iken bu oran 1988 yılında %16.67'ye kadar düşmüş, 1989 ve 1990 yılında bir miktar artarak %21.77'ye yükselmiştir. Endeks değerine baktığımızda 1980 yılında 100 olan endeks, 1988 yılında 60.4'e kadar düşmüştür. Bir başka ifadeyle 1980-1988 arasında ücret payı % 39.6 gerilemiştir. 1990 yılı endeks değeri ise 79'dur. Kamu kesimindeki gerileme daha da belirgindir. Nitekim 1980 yılında %35.54 olan ücret payı 1986 yılında %12.91'e kadar gerilemiş ve 1990 yılında %21.66 olarak gerçekleşmiştir. 1980 yılından 1986 yılına kadar ücret payı endeksi 100'den 36.5'e kadar düşmüş, yani %63.5 azalmıştır. 1990 yılında ise endeks değeri 61.3 düzeyine ulaşmıştır. Bir başka ifadeyle 1980 yılından 1990 yılına kadar kamu kesimi yapım endüstrisinde ücretlerin katma değer içindeki payı %38.7 oranında gerilemiştir.

Buna göre katma değer içinde ücret payı, 1980 yılından 1990 yılına kadar, toplam yapım endüstrisinde %29.2, özel kesimde %21, kamu kesiminde %38.7 azalmıştır. Dolayısıyla 1980-1990 döneminin, ücretleri reel olarak gerileterek iç talebi kısma ve üretim maliyetlerini düşürme konusunda başarılı(!) olduğu söylenebilir.

Buraya kadar yaptığımız açıklamaları özetleyerek yapım endüstrisinin 1980-1990 dönemindeki gelişimini şöyle değerlendirebiliriz:

-Yapım endüstrisi toplamında ve özel kesimde ücretli çalışanlar artarken, kamu kesiminde ücretli çalışanlar azalmaktadır. Buna bağlı olarak kamu kesimi yapım endüstrisinde işletme başına ücretli oranı düşmüş görünmektedir.

-Reel olarak katma değer, gerek özel kesim, gerekse kamu kesimi yapım endüstrisinde artmaktadır.

-İşçi başına katma değer, yani işgücü verimliliğinin gerek kamu, gerekse özel kesimde arttığı da bir gerçektir.

-Bu reel katma değer ve verimlilik artışı kaynağının, büyük ölçüde, kapasite kullanım oranı artmasından kaynaklandığı da anlaşılmaktadır.

-Ortalama ücretler ise, dönem içinde, hem özel hem kamu kesiminde azalmaktadır. Reel ücretler 1980 yılı düzeyine, 1987, 1989 ve 1990 yıllarındaki artışlar sayesinde ancak 1990 yılında ulaşabilmektedir.

-Katma değer içinde ücret payı da, hem özel hem kamu kesiminde azalmaktadır. 1987, 1989 ve 1990 yılındaki artışlara karşın, ücret payı hala 1980 yılındaki düzeyin gerisinde kalmaktadır. Bir başka ifadeyle üretimden ücretlilerin aldığı pay, hem özel hem kamu kesiminde gerilemiş ve bu gerileme kamu kesimi ya-

pım endüstrisinde daha da belirgin olmuştur.

2. TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK: KOLAY BAŞLAYAN VE "ZOR" A DOĞRU DEĞİŞEN BİR VAROLMA SAVAŞIMI

Sendikal örgütlenmenin ve sendikal hakların Batı'da işçi hareketinin uzun zaman alan mücadelesinin bir sonucu olduğunu biliyoruz. Bu nedenle sendikacılık, bir örgütlenme olmadan önce ve ondan da çok bir hareket olma özelliğini taşımaktadır. İşçi hareketinin ve dolayısıyla sendikacılık hareketinin temel hedefi de, toplumu çalışanlardan yana değiştirmek olmuştur. Bugünkü sendikalar da, özellikle Avrupa'daki sendikalar için geçerli olmak üzere, hem bu mücadele geleceğini devralmakta ve bürokratik bir örgüt olmanın yanısıra, bir ölçüde de olsa, bir toplumsal hareket olma özelliklerini korumakta, hem de toplumsal bir hareketin parçası olarak sosyal ve sınıfsal ittifaklarını pekiştirmiş bulunmaktadır. Verdikleri sınıf mücadelesi demokratik hak ve özgürlüklerinin mücadelesi olduğundan, işçi hareketi ve sendikaların Batı toplumlarının yalnız bugünkü demokratik yapılanmasında değil, demokratikleşme sürecinde de önemli bir yerleri vardır. Batı'da genel oy hakkı için mücadele veren işçi hareketidir; sosyal ekonomik hak ve özgürlüklerin kazanılması ve devletin toplumsal sorunlar karşısında seyirci rolünden çıkması işçi hareketinin eseridir. Bu nedenle, sendikalar yalnız bir çıkar grubunu örgütleyen kurumlar değil, bir sınıfı temsil eden, onun adına mücadele vermiş ve bir sosyal taraf olma özelliğini kazanmış örgütlerdir.

Daha önceki bölümde değindiğimiz bu özelliklerine karşın, son yıllarda değişen ekonomik, siyasal koşullar nedeniyle sendikaların yeni ve önemli sorunlarla karşılaştıklarını gördük. Bu değişen koşulların özellikle bir sınıfın temsilcisi, bir sosyal taraf olma iddiasını taşıyan Batı Avrupa'daki sendikalar için sorun doğurduğuna da işaret ettik. Bu koşullar altında yeni bir mücadele verildiği, bir gelecek tartışması yapıldığı açıktır. Bu çalışma da bu tartışmalara, bir ölçüde de olsa, ışık tutmayı amaçlamıştır. Batı'daki gelişmelerin yanısıra Türkiye'de de birşeyler olmakta, birşeyler değişmektedir. Bu değişimlerin incelenmesi gerekmektedir; fakat geçmişten bu yana kazanılan özelliklerin bilinmesine de ihtiyaç vardır.

Konunun Türkiye açısından tartışılması çok farklı boyutları gündeme getirmektedir. Herşeyden önce sendikaların ortaya çıkışı Batı'da olduğu gibi bir işçi hareketinin mücadelesi sonunda kazanılmış bir hak değildir. Böyle bir işçi hareketinin ortaya çıkması için ne nesnel, ne de öznel koşullar yeterlidir. Endüstrileşme düzeyi ve ücretlilerin kapsamı bugün bile endüstri toplumu özelliklerini yansıtmaktan uzaktır. Ayrıca, Batı'da olduğu gibi işçi hareketini önünde insan hakları mücadelesi veren bir burjuvazi örneği olmamıştır. Batı'da uzun yüzyıllara yayılan ve siyasal otorite karşısında sivil toplumun güçlenmesiyle gerçeklik kazanan bir demokratikleşme mücadelesi Türkiye'de yaşanmamıştır. Türkiye'de

önce batılılaşma ve çağdaşlaşma sonra da demokratikleşme mücadelesini verenler sivil toplum güçleri değil, bürokrasi ve aydınlar olmuştur. Böyle olunca da, bu süreç içinde sivil toplumun güçlenmesi yerine, güçlenen ya da gücünü korumayı sürdüren devlet ve bürokrasi olmuştur diyebiliriz.

Sendikalar da, bir işçi hareketinin sonucu olmaktan çok siyasal otoritenin demokratikleşme süreci içinde gerekli gördüğü bir kurumlaşma olarak ortaya çıkmışlardır. Bu nedenle sendikalar bir toplumsal hareketin kazandıracağı hedef zenginliği ve toplumu kendilerinden yana dönüştürme isteği gibi özellikleri kazanamamışlardır. Bugün Batı'da birer bürokratik örgüte dönüştükleri için eleştirilen sendikalar, Türkiye'de büyük ölçüde zaten böyle doğmuşlardır dersek pek yanlış olmayacaktır. Ancak sendikalara ilişkin bu saptamamızın toplumdan kaynaklanan nesnel koşullar olduğunu da unutmamak gerekir.

Türkiye bugün bile endüstrileşmesini tamamlamış bir toplum olmaktan uzaktır. İstihdamın yaklaşık yarısı hala tarımda yer almakta, büyük bir kendi hesabına çalışan kesim bulunmakta ve ücretlilerin oranı bugün ancak %39'lara ulaşmış görünmektedir. Öte yandan endüstrileşme kırdan kente göçü emecek kadar büyüyeemediği için kentlerde formel sektör kadar veya ondan hızla büyüyen bir informal sektör, bir kayıtsız ekonomi gelişmektedir. İstihdam içinde ücretli çalışanların sınırlı kaldığı, ücretlilerin önemli bir bölümünün informal sektörde iş bulduğu bir ekonomide sendikal örgütlenme için öncelikle maddi temellerin yetersiz olduğu açıktır.

Sosyo-ekonomik koşulların yetersizliği bir yana siyasal koşullar da, demokratik gelişmeyi, örgütlenme haklarını destekleyici değil çok zaman engelleyici özellikler göstermektedir. Sosyal sınıfların ve sivil toplumun gelişmemiş olması ve demokratikleşme mücadelesinde önemli bir rol oynayamamasına bağlı olarak, asker, sivil bürokrat ve aydınların öncülüğünde gelişen demokratikleşme süreci gel-gitlerden uzak kalamamaktadır. Bu nedenle hem demokratik hak ve özgürlüklerin, hem de sendikal hak ve özgürlüklerin bir dönem verilmesi gibi, bir başka dönemde de alınması mümkün olmaktadır.

Bu koşullar altında Türkiye'de sendikacılık siyasal iktidarın, devletin uygun görmesi ile başlamış, onun koruyuculuğunda gelişmiştir. Belki yine onun eliyle kısıtlanmıştır; ama sendikaların ve toplu pazarlık haklarının kamu kesiminde geliştiği de unutulmamalıdır. Bu anlamda devlet özellikle 1960-1980 arasında ve örgütlü kesimde Batı'daki gibi çıkarları uzlaştırmaya çabalayan bir sosyal devlet rolü oynamıştır diyebiliriz.

Özel kesimde ise, ülke koşullarından, işverenlerin tutumlarından kaynaklanan nedenlerle sendikal örgütlenme hem sınırlı kalmış, hem de sendikalar ciddi bir hak mücadelesine girdiğinde hemen uyuşmazlık ve çatışmalı dönemlere girilmiştir. Bunu, hem 1970'lerin ikinci yarısı, hem de 1980 sonlarında görmek mümkün-

dür.

İşverenlerin, sendikalaşmış kesimin sınırlılığı nedeniyle de yakın zamana dek, kendilerini toplu ilişkilere ve bunun gereklerine adapte etmeye pek gerek duymadıkları görülmektedir. Bunun yerine tek taraflı karar verme alışkanlıklarını korumuşlar, işten çıkarmak gibi kolay yollara başvurma politikalarını sürdürmüşler ve sendika-işveren ilişkilerini geliştirip kurumsallaştırma konusunda pek bir çaba harcamamışlardır. Ancak ilişkilerin sınırlılığı nedeniyle tıkanan pazarlıklar ve artan uyuşmazlıklar karşısında da sendikaları "ücret pazarlığı" yapmakla suçlamaktan geri kalmamaktadırlar

Ekonomik ve siyasal koşulların kendilerinden yana değiştiği 1980'lerde ise, işverenler hem ekonomik hem yasal açıdan istedikleri doğrultuda gelişmeler sağlamışlardır. Ancak 1980-84 arasında yaşanan "zoraki uzlaşma" ve sonrasındaki "silkinme" döneminden sonra 1980 sonları ve 90 başlarında işveren için de sorunlar ağırlaşmış görünmekte ve geleneksel yöntemler, eskimiş yönetim politikalarıyla sorunların çözümlenemeyeceği anlaşılmaktadır.

Aslında değişim ve yeni arayışlar, hem dışa açılma, iç ve dış pazarlarda rekabet edebilme olanağını ellerinde tutmak isteyen işverenler için geçerlidir. Hem de ücret pazarlıklarında başarı sağlayan sendikalar için, işgüvencesi, taşeronlaşma, özelleştirme gibi sorunların artması nedeniyle bir zorunluluk durumuna gelmektedir. Bu nedenle sendikalar için de değişen koşullar vardır. Sendikal anlayışlarda da değişim kendini zorlamaktadır.

Özellikle kamuda oldukça kolay başlayan sendikal örgütlenmenin, özel kesimde başından bu yana zorlandığı bir gerçektir. Sınırlı ve dar bir alanda etkinlik gösterdiği de açıktır. Ancak 1980'li yılların getirdiği siyasal, ekonomik, yasal değişiklikler nedeniyle sendikalar için hem kamu kesiminde hem de özel kesimde koşullar ağırlaşmış görünmektedir. Ağırlaşan bu koşullar ve artan sorunlar nedeniyle bugüne dek bir çıkar grubu olarak örgütlenme özelliği ağır basan sendikaların, bugün nasıl bir yön alacağı bilinmese de, yeni bir sendikacılık arayışında olduğu da görülmektedir.

İşte, bugünkü arayışlara geçmeden önce geçmişten buyana varolan koşullar ve bu koşulların oluşturduğu sendikal örgütlenmenin nasıl bir gelişme izlediğini saptamaya çalışacağız.

Geçmişteki koşullar nasıl gelişmiştir ve bu koşullar nasıl bir sendikacılık ortaya çıkarmıştır? Bugün ortaya çıkan koşullar nelerdir veya geçmişe göre değişen nedir? Bu değişim kamuda, özel kesimde sendikalar için ne ifade etmektedir? Bu bölümde bu sorulara yanıt aramaya çalışacağız. Son bölümde ise sendikal arayışlara da değinerek, sendikacılık hareketinin bugünü ve geleceği açısından bazı sonuçlar çıkarmayı deneyeceğiz.

2.1. TÜRKİYE'DE GEÇMİŞTEN BUGÜNE SENDİKALAR: BİR HAREKETTEN ÇOK BİR KURUMLAŞMANIN ÖYKÜSÜ

Türkiye'de, genel olarak toplumsal gelişme öyküsünün, iç dinamikler ve bastırılan toplumsal ihtiyaçlardan çok, üstten siyasal iktidarlardan gelen bir biçimlendirme, bir kurumlaşma öyküsü olduğunu söylemek sanırım çok abartılı olmaz. Bu öykü sendikalar için de geçerlidir. Bunun niye böyle olduğunun da nedenleri vardır. İşte bu bölümde Türkiye'de sendikalaşmanın toplumsal gelişme ile bağlantılarını kurmaya çalışarak sendikacılık öyküsünün bazı önemli noktalarını vurgulamaya çalışacağız.

Bu gelişmelerden söz ederken Türkiye'deki sendikacılığı her yönüyle ele almak gibi bir iddiamız yok, olamaz da. Yapılmak istenen daha çok sendikacılığın siyasal, ekonomik ve sosyal gelişmelerle ilişkisini kurmak ve bu ilişkiler nedeniyle kazandığı özelliklerden söz etmektir. Bunların birçoğu zaten bilinen özelliklerdir. Burada yalnızca analitik bir bakış açısıyla değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Bu analizde herşeyden çok Türkiye'deki sendikacılığın, bir hareketin değil bir örgütlenmenin öyküsü olarak ele alınabileceğini görüyoruz. Toplumsal dinamikler yerine, üst yapıdaki ivmelerle belirlenen tüm toplumsal değişimlerde olduğu gibi, sendikal hakların kazanılmasında da işçi sınıfının önemli bir rolü olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu nedenle sendikalaşmanın öyküsü 1970'li yıllara dek, bir hareketin öyküsü olmaktan çok, bir örgütlenmenin öyküsüdür.

Uzun yıllar kamu kesiminde odaklaşan ve belirli haklar elde etmesinin karşılığında devletle uzlaşan sendikacılık, ancak özel kesimde güçlenmesiyle sınıf bilinci ve farklı bir sendikacılık arayışına girmiştir, diyebiliriz. Burada da ithal ikameci politikalarla büyüyen ekonomiden belirli bir pay alan işçi sınıfının tümü için bunu söylemek kolay değildir. Ancak 1977 sonrasında ve belirli bir kesimde sermaye-emek kavgasının şiddetlendiği ve siyasal etkinlik arayışının arttığı söylenebilir. Gerek uzlaşmacı sendikacılığı, gerek işçi sınıfındaki siyasal bilinç yetersizliğini yalnız siyasal yasaklamalarla açıklamak da yeterli görülmemektedir. Türkiye koşullarında özellikle örgütlü kesim için sömürü koşullarını azaltan toplu pazarlık uygulamasının ve devletin gelirin yeniden dağılımında üstlendiği sosyal devlet anlayışının önemli rolü olduğunu da belirtmek gerekir.

Ancak kamu kesimindeki gelişme ve bazı hakların kolay gelişmesi sendikacılığa birtakım zaaf lar da getirmiştir. Herşeyden önce dar kapsamlı ve üyeleri adına mücadele veren bir sendikacılık varolmuş ve sendikalar, tüm ücretli çalışanlar adına bir rol üstlenmekten, işçi sınıfı adına konuşmalar da bu sınıfı temsil etmekten uzak kalmışlardır. Yani sendikacılığın bir çıkar örgütlenmesi olma özelliği ağır basmıştır. Bugün ücret pazarlığı ile suçlanan sendikacılığın daha önemli eksikliğini, üyeleri adına ücret pazarlığı yapmasında değil, fakat bunu

yaparken işgücü piyasasında yer alanlar arasındaki farklılıkları daha da arttıran bir sendikacılık anlayışını sürdürmesinde veya buna pek önem vermemesinde aramak daha doğru görünmektedir. Bu farklılık hem sınıfsal gücü azaltmış, hem de uzun vadede ve değişen koşullar karşısında (1980'li yıllar gibi) elde edilen kazanımların tehlikeye girmesine yol açmıştır. Yalnız üyeler üzerinde odaklaşmaları, sendikaların öteki çalışan gruplar ve kamuoyu üzerindeki etkisini de azaltan bir rol oynamıştır.

Sendikal parçalanma, ideolojik bölünme de belki toplu pazarlık mücadelesini çok olumsuz etkilememiş, fakat işçi sınıfı adına siyasal bir etkinlik kazanılmasını önleyen bir faktör olmuştur. Kendi aralarında mücadele ve farklı politikaların benimsenmesiyle sendikalar daha geniş anlamdaki hedefleri gözden kaçırmış, ya da önlerine böyle bir hedef koymaktan uzak kalmışlardır.

Siyasal yasaklar, partilerüstü politika, işçi sınıfının siyasete el koyması derken, ne etkin bir baskı grubu olunabilmiş, ne de siyasal partilerle sürekli ve etkin bir siyasal işbirliği yapılabilmıştır. Bu konuda bir uçtan öbür uca savrulan, ya etkisizleşen ya da radikalleşen politikalar içinde sınıfsal etkinlik de kullanılamamıştır.

2.1.1. TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL DEĞİŞİM: TOPLUMSAL GÜÇLER YERİNE ÜSTTEN BELİRLENEN BİR YAPILANMA VE SENDİKALAR

Türkiye'de birçok demokratik hak ve özgürlük, birçok demokratik kurum gibi, sendikal hak ve örgütlenmeler de toplumun iç dinamikleri sonucu gelişen bir hak ve örgütlenme değil, siyasal iktidarın iradesiyle dışarıdan aktarılan kurumlardır. Osmanlı imparatorluğu'nun son döneminden bu yana süregelen modernleşme, batılılaşma çabaları içinde Batı'nın eriştiği gelişmeler Türk toplumuna aktarılmaya çalışılmış, böylece geri kalmışlığı yaratan koşulları yenmenin yolları açılmak istenmiştir. Oysa bilindiği gibi modern toplumların temelini oluşturan gelişmeler yüzyıllar boyu süren mücadelelerin ürünüdür. Örneğin herbiri modern toplum için vazgeçilmez sayılan siyasal devrim, bilim devrimi, endüstriyel devrim ve kültürel devrim Batı'da yüzyıllar bulan ve birbiriyle etkileşim içinde oluşan gelişmelerdir. Türkiye ise, uzun yıllara yayılan, birbiriyle esnek de olsa bağları bulunan bu mücadele, birikim ve deneyimleri yaşamadan modern bir toplumda olması gereken bu kurum ve gelişmelere ulaşmak istemektedir. Hedef Batı uygarlığının eriştiği düzeye ulaşmaktır. Bunun için hem ekonomik, hem toplumsal gelişme istenmektedir. İç dinamikler bu gelişmeleri yaratmaya uygun olmasa da, modern bir toplumun gerekleri iradeci bir tutumla topluma öğretilmek, aktarılacak istenmektedir. Kuşkusuz var olan koşullarda bunun eleştirilecek bir yanı da yoktur. Ancak istenilenlerle gerçekleşenler arasındaki uyumsuzluğun da önüne

geçilememektedir.

Osmanlı İmparatorluğu'nun çöküşü ile başlayan Cumhuriyet döneminde de sürdürülen bu iradeci modernleşme çabaları ile Türkiye'de bir değişim ve gelişme sürecine girildiği de açıktır. Bu değişim sürecinin gerisindeki başlıca dinamik ise yakın zamanlara dek toplumun en dinamik kesimini oluşturan sivil, asker bürokrat ve aydınlar olmuştur. Tanzimat'tan bu yana Batı ile ilişkilerini geliştiren bu kesim, kendisinde adeta böyle bir misyon görmüş ve toplumu dönüştürücü bir role soyunmuştur.

Özetle, yakın zamanlara kadar süren bu modernleşme çabalarının birkaç önemli özelliği şöyle sıralanabilir: a) Türkiye, iç dinamiklerden çok Batı ile ilişkilerinin etkisiyle ve dış konjonktüre de bağlı olan bir toplumsal değişim yaşamaktadır. b) Toplumsal değişimi benimseyen ve uygulamaya getiren sivil, asker bürokrasi olduğundan devletin ya da siyasal otoritenin her alanda, her ilişkideki rolü artmakta, daha da belirleyici olmaktadır. c) Değişim çabalarında (demokratikleşme dahil), siyasal otoriteyi kısıtlamak, ya da onunla bu otoriteyi paylaşmak isteyen sosyal sınıfların rolü çok az olduğundan, devletin otoriter ve baskıcı özelliğinden vazgeçmesi kolay olmamaktadır. Bu da, demokratikleşme çabalarında devletin yasağcı ve otoriter özelliğinden vazgeçmesini güçleştirmekte ve bu nedenle de demokratikleşme sürecinde ciddi gel-gitlere neden olmaktadır. d) Ayrıca kendi toplumsal gelişmesinin gösterdiği zaman dilimi ile, Batı'dan aktarılan kurumları yaşama geçiren koşullar çakışmadığından, toplumsal gerçekliklerle Batı'dan aktarılanlar arasında çatışmalar yaşanmakta, çok zaman "resmi" durumla uygulamadaki durum birbirinden çok farklılaşmaktadır. Örneğin iş yasalarının, sosyal güvenlik sisteminin varlığına karşın, bunların ancak sınırlı kesimlere ulaştığını devlet dahil herkes bilmekte ve bu durum adeta doğal karşılanmaktadır.

2.1.1.1. YOLUN BAŞI VE SONU OLARAK "DEVLET"

Gelişmiş Batı toplumlarının geçirdiği feodal, merkantilist ve endüstrileşme dönemlerini pek yaşamamış olan Osmanlı İmparatorluğu sonrasında kurulan Cumhuriyet, bu dönemlerin sağlayacağı birikimlerden uzak bir toplumsal miras devralmıştır. Merkezci bir devlet yapısı, toprağın özel mülkiyet elinde toplanmasını engelleyen toprak sistemi, yeni deniz yollarının bulunması ile gerileyen ve zaten azınlıkların elinde bulunan ticaret yapısı gibi nedenlere bağlı olarak Osmanlı İmparatorluğu'nda sermaye birikimi gerçekleşmemiş ve burjuva sınıfının doğuşuna yol açan koşullar oluşmamıştır. Hatta 17. yüzyıl sonrasında Batı'da gelişen endüstriyel üretim, Osmanlı imparatorluğu'nun önceki dönemlerinde oldukça gelişmiş bulunan el sanatlarının da gerilemesine yol açmıştır. Avrupa, makineli üretime geçer ve kendisine pazar ararken, böyle bir evrim geçirmeyen

Osmanlı İmparatorluğu onun için çok uygun bir pazar durumuna gelmiştir.

Bu pazar ele geçirildikçe içerde el sanatlarının gerilemesi kaçınılmaz olmuş ve İmparatorluk ile Batı arasındaki ekonomik farklar giderek büyümüştür. İç ve dış borçları artan İmparatorluk'ta oluşan sınırlı gelire de kapitülasyonlarla el konulmuş ve hızla ekonomik ve siyasal çöküş yaşanmaya başlanmıştır. Berkes'in dediği gibi "Batı Avrupa'daki gelişmeler, siyasal alanda olmaktan çok ekonomik alanda Osmanlı İmparatorluğu'na çarptığı halde bunun yarattığı bunalımın bu çarpmanın sonucu olduğu 18. yüzyılın başına dek kimsenin aklına gelmemiştir. Osmanlı İmparatorluğu'nda Avrupa halklarına ve devletlerine karşı üstünlük duyguları o denli aşırı idi ki, bunların ticaret temsilcilerine, kendi ekonomilerinin ve siyasal örgütlerinin temellerini etkileyecek imtiyazlar vermekte sakınca görmedikleri gibi, tımar sisteminin, kapıkulu örgütünün, bürokrasi ve maliyenin altüst olmasının 18. yüzyılı Avrupasının ekonomik etkilerinin sonucu olduğunu önceden görecektir güçte bir anlama da olmamıştır" (Berkes, 1973; 34). Gerçi 18. yüzyıldan başlayarak Osmanlı İmparatorluğu'nda bir yenileşme akımı ve bunun getirdiği değişiklikler de sözkonusu olmuştur. Ancak bunların birçoğu askerlik alanıyla sınırlı olmuş, siyasal, hukuk, eğitim sistemlerindeki düzenlemeler ise hem dar kapsamda kalmış, hem de üst yapıdaki sınırlı değişiklikleri destekleyecek ekonomik gelişme sağlanamamıştır.

Osmanlı'da Batı toplumlarına benzer bir sosyo-ekonomik gelişme yaşanmadığından, merkezi otoritenin gücünü sınırlayacak sosyal sınıflar oluşmamış ve bu sınıfların yol açtığı iktidarı paylaşım kavgaları da yaşanmamıştır. Değişiklik, reform istekleri, örneğin ticaret burjuvasından değil sivil, asker bürokratlardan gelmektedir. Gerçekten Osmanlı İmparatorluğu'nda Mardin'in deyişiyle "devlete karşı bir sivil toplum" gelişmediğinden 19. yüzyılda ağırlık kazanan siyasal, hukuk, yargı, eğitim reformları doğrutusundaki temel ivmenin bürokratlardan gelmesi gibi bir sonuç doğmuştur (Mardin, 1990; 17-26). Böylece Batı'nın eğitim ve fikir dünyası ile tanışmış bulunan bürokratlar İmparatorluğun Batı doğrutusundaki değişimini amaçlayan bir dizi reforma damgasını vurmuştur. Ayrıca batılılaşma süreci içinde etkinlik alanı ve gücü artan bürokrasi, siyasetin uygulayıcısı olmaktan çok siyaset yapma özelliği ağır basan bir kurum haline dönüşmüştür (Heper, 1974; 741). Yalnız İmparatorluk döneminde değil Cumhuriyet döneminde de bürokrasinin bu rolü oynamayı sürdürdüğü de bir gerçektir. Çağdaş Türkiye'nin toplumsal ve ekonomik temelini atan, Osmanlı döneminde de Cumhuriyet döneminde de siyasal iktidarın dizginlerini ele geçiren ve çağdaşlaşma hareketinin öncülüğünü üstlenen bürokratlar olacaktır (Mardin, 1990; 88).

Cumhuriyet'in ilk döneminde benimsenen ideolojinin laiklik, halkçılık, milliyetçilik ve çağdaşlık temeline oturduğu söylenebilir. İlk önce üst yapı devrimleri ile yetinen, ekonomiyi özel kesime bırakmayı yeğleyen siyasal otorite, ne yeterli sermaye ne de özel kesim bulunmadığından ekonomide de doğrudan ve etkin bir role girme gereği duymuştur. 1930 sonrası benimsenen devletçilik politikası ile

"kapitalist ilişkilerin devlet eliyle geliştirilmesi" amacı güdülmektedir (Kongar, 1979; 380). Daha önce de değinildiği gibi, toplumda organik bir değişim başlatacak bir orta sınıf oluşmadığından, devlet (bürokrasi) yalnız üst yapıda değil ekonomide de değişimi gerçekleştirecek bir rol üstlenmektedir (Heper, 1974; 116). Devletin üstlendiği bu rol ile etkinliği daha da artmakta ve siyasal yapı, çift yönlü (siyaset ve ekonomi) bir etkinlik alanı ele geçirmektedir. Bu da, devletin tüm toplumsal ilişkilerdeki belirleyici rolünü pekiştirici olacak ve bugüne dek sürdürmesine yol açacaktır.

Cumhuriyet'in kuruluşundan sonraki dönemde ulus devleti, laik bir hukuk sistemini yaşama geçirmeye çalışan, ekonomik kalkınmayı üstlenen devlet ne siyasal muhalefete, ne de sınıf kavgalarına karşı hoşgörülüdür. Tam aksine sınıfsız, imtiyazsız bir toplum imajı ile çatışmalardan uzak bir toplum yaratılmak istenmektedir. Bu nedenle sınıf esasına dayalı bir örgütlenme de istenmemektedir. Ancak İkinci Dünya Savaşı sonrasında, büyük ölçüde dış dinamiklerin etkisi ile, çok partili yaşama geçilme kararı alınmış ve demokratikleşme yolunda adımlar atılmıştır. Örneğin bu dönemde çalışma yaşamına ilişkin temel kurumlaşmalara gidildiği gibi, ilk Sendikalar Kanunu'da bu dönemde çıkarılmıştır.

1950'de CHP iktidarına karşı olan tüm kesimlerin oylarını alan DP iktidara gelmiş ve demokratikleşme açısından bir umut olmuştur. Ancak ekonomide daha liberal politikalar izleyen DP iktidarı, siyasal liberalizm açısından ise geri adımlar atmıştır. Siyasal açıdan tek parti döneminin uygulamalarını sürdüren DP dönemi demokratik bir açılımı getirmemiş, tam aksine, devleti ve demokrasiyi koruma görevini kendilerinde gören askerlerin siyasal otoriteyi bir askeri darbeyle devirmesine yol açmıştır. Böylece sivil ve asker bürokrasi b kez demokrasiyi koruma ve Türkiye Cumhuriyeti'ni yeniden biçimlendirme görevini üstlenmiştir. Nitekim hazırlanan 1961 Anayasası ile Batı toplumlarının ulaştığı devlet ve hukuk anlayışı ile modernleşme ve çağdaşlaşma çabaları sürdürülmüştür.

1961 Anayasası ile hem demokratik, hukuk ve sosyal devletin temeli atılmış, hem de, artık, sınıf ayrımına dayalı bir toplum yapısı kabul edilmiştir. Örneğin 1963 tarihli sendikal örgütlenme, toplu sözleşme, grev haklarını kabul eden yasal düzenlemelerle sınıflı topluma özgü kurumlaşmalar tamamlanmıştır. Görülüyor ki, 1961 Anayasası ve ona bağlı olarak getirilen demokratik hak ve özgürlükler, demokratik kurumlar gibi, çalışanlara ilişkin hak ve özgürlükler de daha çok sivil, asker bürokrat ve aydınların eseridir. Bu dönemde daha önceki Yasa'ya dayalı olarak sendikal örgütlenmeler ortaya çıkmış ve onların bazı istemleri sözkonusu olmuşsa da, bunlar gerek kapsam, gerek nitelik açısından etkin ve belirleyici bir güç konumunda değildir. Nitekim DP'nin iktidarda kaldığı 10 yıl boyunca, 1952'de kurulmuş bulunan Türk-İş ve ona bağlı sendikalar DP'nin söz verdiği gibi grev hakkının yasalaşmasını istemişlerse de, bunu başaramamışlar-

dır. (Sülker, 1975). Bu hakların kazanılması için, bu haklarla ilgili görüşü olumlu olan bir siyasal otoritenin iktidara gelmesi gerekmiştir.

Ancak yasalarla toplumsal yaşam arasındaki çelişki yine ortaya çıkmıştır. 1961 Anayasası'nın getirdiği hak ve özgürlükler, demokratik kurumlar yine toplumsal dinamizmin ve organik bir gelişmenin ürünü olmadığından, hem yaşama geçirilmesi sınırlı kalmış, hem de yine siyasal otorite tarafından kısıtlanması pek gecikmemiştir. Öte yandan kapitalizmin sınırlı da olsa gelişmeye başlamasıyla toplumda sınıfsal ayrımlar su yüzüne çıkmaya, çıkarlar ve sınıflar arasında çatışmalar yaşanmaya başlanmıştır. Kendi toplumsal gelişimi içinde demokratik kurum ve mekanizmaları kullanmayı yeterince öğrenmemiş toplumsal güçler için bu kurumlar biçim olarak varolmuş, gerçekten yaşama geçirilememiştir. Görüş veya çıkar farklılıklarına, toplumsal ayrımlara demokratik çözümler bulunamadığından, hem kutuplaşmalara gidilmekte, hem de köktenci çözümler gündeme gelmektedir. Toplumda siyasal liberalleşme gelişemediği ve sorunlara siyasal çözümler üretilmediğinden, köktenci ve siyaset dışı çözüm istekleriyle birlikte askeri müdahaleler için de uygun ortamlar doğmaktadır. Bilindiği gibi 1971 ve 1980'de olmak üzere iki kez asker ve sivil bürokratların siyasal ve toplumsal yaşamı yine düzene sokma isteği ve müdahalesi söz konusu olmuştur. Her müdahalenin genel olarak demokratik haklarda bir kısıtlama anlamı taşıması yanında, özel olarak sendikal haklarda da bir kısıtlama anlamı taşıdığı açıktır. Böylece çok partili yaşama geçişten sonra da yıllarca "biçimsel demokrasi ile yetkeci rejimler arasında bocalayıp duran" dönemler yaşanmıştır (Timur, 1992; 32).

1960'lı ve 70'li yıllarda sendikacılığın geliştiği, ideolojik açıdan farklılaştığı ve bir sınıfsal etkinlik arayışına girdiği söylenebilir. Daha köktenci isteklerin dile getirildiği bu yıllarda sendikaların, siyasal etkinlik açısından da belirli bir gelişme sağladığı söylenebilir. Örneğin bu dönemde siyasal iktidarlara karşı geniş kitlerle eylemlerinin yapıldığı ve başarılı sonuçlar alındığı görülmektedir. Ancak bu yine de sınırlı bir gelişmedir ve ne genel, ne de özel anlamda anti-demokratik uygulamaları engellemeye yetmemektedir.

Bu dönemde uygulanan ekonomi politikaları sonucu ticaret ve endüstri burjuvazisi de gelişmiştir. Devletin özel kesimi desteklemeye yönelik teşvik edici ve koruyucu politikaları (ithal ikameci politikalar) ile pazarın genişlemesi sonucunda burjuvazi büyüdüğü gibi burjuvazi ile siyasal iktidarlar arasında önemli bir çatışma da yaşanmamıştır. Keyder'in dediği gibi 1960'larda korumacı önlemler altında planlı endüstrileşme, gerek aydın bürokrat kesimden, gerekse yapım endüstrisi burjuvazisinden destek alan bir ideoloji durumundadır (Keyder, 1992; 316). Burjuvazi için 1960'lı yıllarda işçi sınıfı ile de önemli bir çatışma söz konusu değildir. Her iki taraf için de yeni yasal düzenlemelere uyum sağlama dönemi yaşanmaktadır.

70'li yıllarda ise özel kesimde örgütlenmenin genişlemesi ile işverenlerle işçiler

arasındaki ayrımlar keskinleşmekte ve çatışmalar artmaktadır. Bu ayrımlar ve çatışmalar sonucunda ise işverenlerde sendikal hak ve özgürlüklere karşı kuşkular başlamış, bu haklarda kısıtlama istemleri dile getirilmiştir. 1980 sonrasında yapılan yasal düzenlemelerde bu istemlerin izlerini görmek olasıdır. Bu açıdan, 70 sonlarında artık gelişip güçlenmiş bulunan burjuvazinin ekonomik liberalizmi isterken, siyasal liberalizm konusunda olumlu bir tutum içinde olduğunu söylemek güçtür. Tam aksine sorunların çözümünü yasaklar ve kısıtlamalarda bulmakta, bunun için askeri bir darbeye işbirliği yapmaktan çekinmemektedir. Gerçekten burjuvazi Türkiye'de anti-demokratik gelişmelere tepki koymak şöyle dursun destekleyici bir politika izlemiştir. Kapitalizm ve burjuvazi geç geliştiği için demokratikleşme sürecine zaten bir katkıları olmamıştır. Yani, Batı'da burjuvazinin oynadığı rol Türkiye'de oynanmamıştır. Bu saptamanın yanısıra, güçlendiği dönemde de siyasal tavrının demokratikleşmeden yana değil kısıtlamalardan yana olduğunu söylemek gerekir.

İşte 1980'li yıllara dek uzanan bu süreç içinde, özetle, hak ve özgürlüklerin devletten gelen, devletçe belirlenen, devletçe sınırlanan bir gelişim çizgisi olduğunu görüyoruz. Merkezi devletin zaten önemli olduğu bir toplumda bu otoritenin devamı da kolay olmuş, tüm toplumsal kesimlerde ve bireylerde "devletten bekleme" alışkanlıkları büyük ölçüde sürdürülmüştür. Bir yandan yasaklar, öte yandan bu alışkanlıklar ve uygulamalar sonucunda da, hem demokrasi mücadelesinin, hem de bireysel ve örgütsel hak arama mücadelesinin yalnız maddi temelleri değil, niteliksel koşulları da pek gelişmemiştir. Örneğin bu mücadeleyi verecek olan sosyal sınıflar, ya çıkarları ya da yetersizlikleri sonucu bu mücadeleden uzak kalmaktadırlar.

2.1.1.2 DEMOKRATİKLEŞME ÇABALARI İÇİNDE İŞÇİ SINIFI YA DA SENDİKALAR

Osmanlı İmparatorluğu'nun Batı ülkelerindeki gibi bir endüstrileşme süreci yaşamamış olması sonucu, endüstri toplumlarına özgü sınıflı toplum yapısı da ortaya çıkmamıştır. Bu da, bir önceki bölümde de değinildiği gibi, hem ekonomik, hem demokratik gelişmeleri olumsuz yönde etkilemiştir. Gerçi İmparatorluk'ta 19. yüzyılda başlayan endüstrileşme çabaları ile bir kaç kent ve birkaç işkolunda endüstriyel üretime geçilmişse de, bunların sayısının çok sınırlı kaldığı açıktır. Sencer işçi sınıfı tarihi ile ilgili araştırmasında, 1908 yılında İstanbul'da 90.000, tüm İmparatorluk'ta 1 milyonu aşan bir işçi kitlesinin varlığından söz etmektedir (Sencer, 1969; 113). Başka bir kaynak, 1908 yılında ikinci Meşrutiyet ilan edildiğinde, endüstri merkezleri olan kentlerde (İstanbul, Selanik, İzmir) 100.000'i aşkın endüstri işçisinin bulunduğunu belirtmektedir. Bu tarihlere ilişkin kesin rakamlar bulmak ise olanaksız görünmektedir.

Ancak sayıları kesin olmasa da kesin olan şey, sınırlı sayıda ve dağınık bir işçi kitlesinin varlığıdır. Üstelik bu kitle İmparatorluğun taşıdığı özelliklere bağlı olarak çok heterojendir. 1915 Sanayi Sayımı'na göre endüstrideki sermaye ve emeğin yalnızca %15'inin Türk olduğu ortaya çıkmaktadır (Koç, 1992;14). Sermaye ve emeğin büyük kısmı azınlıklardan oluşmaktadır. Bu heterojen yapı nedeniyle işçi sınıfının kendi çıkarları etrafında birleşmesi mümkün olmamaktadır. Koç, etnik ve dinsel ayrılıkların işçilerin statüsüne de yansıdığını belirtmekte ve ustalarla vasıflı işçilerin genellikle Osmanlı gayri müslümlerinden, vasıfsız ve geçici işçilerin ise müslüman Osmanlılardan oluştuğunu söylemektedir (Koç, 1992; 75).

İşçi sınıfının heterojen yapısı aralarındaki dayanışmayı engellediği gibi, sermayenin daha çok azınlıklara ve yabancılara ait olması da işçi kitlesinde sermayeye karşı bir sınıf bilinci gelişmesini kısıtlamış, harekete daha çok yabancı sermayeye karşı olma özelliği kazandırmıştır (Sencer, 1969; 300)

Üstelik Osmanlı'da genel olarak yaşam ve çalışma koşulları kötüdür ve İmparatorluk batmak üzeredir. Batı'da endüstrileşme ekonomik büyümeyi hızlandırırken, Osmanlı İmparatorluğu'nda iflas işaretleri verilmektedir. İşte bu koşullarda, çok uluslu, çok dinli işçi sınıfı, sınıf kavgası yerine dönemin de etkisiyle milliyetçilik kavgası yapmaktadır.

Bu koşullara bağlı olarak Osmanlı İmparatorluğu'nda başlayan özgürlük hareketlerinde burjuvazinin bir rolü olmadığı gibi, işçi sınıfının da bir rolü yoktur. Batı'da ticaret ve endüstrileşmenin gelişmesiyle oratya çıkan burjuvazi hem ekonomik, hem siyasal haklar mücadelesinin başını çekerken, benzer bir sınıf oluşumuna bağlı olarak gündeme gelecek hak ve özgürlük talepleri Osmanlı İmparatorluğu'nda yaşanmamıştır. Böyle bir demokratikleşme kavgası yukarıda değinilen özelliklere bağlı olarak işçi sınıfı için de sözkonusu olmamıştır. Özgürlük dönemlerine bağlı olarak bazı işçi hareketleri ortaya çıksa da, bunlar sınıf bilinci etrafında birleşmiş ve kitleleşmiş bir işçi hareketi değildir. Bu açıdan Osmanlı İmparatorluğu'ndan Türkiye Cumhuriyeti'ne yalnız kapsam açısından değil, sınıf bilinci açısından da son derece kısıtlı bir miras devredilmiştir diyebiliriz (Koç, 1992;55)

İnsan hak ve özgürlükleri mücadelesinde burjuvazinin Batı'da oynadığı rolün Osmanlı İmparatorluğu, hatta Türkiye Cumhuriyeti döneminde oynanamamış olması, özünde siyasal otoriteye karşı sürdürülen özgürlük ve hak arama mücadelesinin, siyasal otoritenin bir parçası olan asker ve sivil bürokratlara düşmesi, kuşkusuz Türkiye'de demokratikleşme açısından birçok zaafa yol açmıştır. İşçi hakları açısından da benzer zafiyeti görmek olasıdır. Çalışma yaşamıyla ilgili yasal düzenlemeleri izlemek, sendika-devlet ilişkilerine bakmak bu konuda göze çarpıcı özelliklerin görülmesine yetmektedir. Siyasal iktidarlarca uygun görülen zamanlarda ve uygun görülen koşullarda verilen haklar, gerekli görüldüğünde de

daraltılmakta ve geri alınmaktadır. Bu zayıflık ise, hem devlete hem de yasalara bağımlı bir sendikal hareket yaratmaktadır.

Cumhuriyet'in kuruluşundan sonra ekonomide özel sektör eliyle kalkınmayı hedefleyen liberal bir yaklaşımın başarılı olmadığını biliyoruz. 1930 sonrası ise, yine bilindiği gibi, devletin kalkınmada doğrudan ve etkin bir yer aldığı politikalara geçilmiştir. Devletçilik politikası ise hem bürokrasinin etkinliğini arttırmış, hem y devleti en önemli girişimci konumuna getirmiştir. Cumhuriyet'in bu ilk döneminde demokratik haklarda olduğu gibi işçi hakları açısından da kısıtlayıcı bir politika izlenmiştir. Bu dönemde ortaya çıkan sol akımlar ve bazı işçi örgütleri sendikal örgütlenme istemlerini dile getirmişlerse de, bu istemler havada kalmıştır. Tam aksine devlet, 1925 tarihli Takrir-i Sükun Kanunu'nda her türlü işçi hareketini yasakladığı gibi, daha birçok yasa ile de bu yasağın anlayışı sürdürmüştür. 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu ile "sınıf esasına dayalı" cemiyet kurulmasını yasaklamıştır. Ancak bu dönemin özellikleri ile devletin koruyucu (Paternalist) bir devlet anlayışını benimsemiş olması nedeniyle devlet tümüyle seyirci bir rolü de kabul etmemiştir. Tam aksine girişimci rolü önem kazandıkça, devlet işçiler açısından koruyucu bir devlet rolünü benimsemek gereğini daha fazla duymuştur. Bu anlayışla 1936 yılında işçiler açısından asgari çalışma koşullarını öngören bir Yasa çıkarılmıştır. Bu Yasa'da da sendikal haklar yasaktır; ama yine de endüstrileşmenin başındaki bir ülkede, devletin çalışma koşulları karşısında seyirci kalmadığı ve çalışma ilişkilerine müdahale gereğinin duyulduğunu gösteren bir düzenlemedir.

Devletin sendikal örgütlenmeyi yasaklayıcı, fakat çalışanları belli ölçüde de olsa koruyucu bir rol üstlenmesinin iki önemli sonucu olduğu söylenebilir. Birincisi, işçilerin karşısında devletin işveren olarak yer almasıyla ilgilidir. Batı'da özel sermaye girişimci, işveren rolüyle işçinin karşısına çıkarken, Türkiye'de özellikle büyük ve çok sayıda işçinin çalıştığı işletmeler açısından işveren, devlettir. Bu olgu emek-sermaye çatışmasının açıklık kazanması ve sınıf bilincinin gelişimi açısından kuşkusuz engelleyici bir özellik taşımaktadır. İkincisi ise, sınıf çatışması istemeyen, bu nedenle sınıfsal örgütlenmelere izin vermeyen devletin, yine de, koruyucu, kollayıcı bir devlet anlayışını benimsemesinin getirdiği sonuç olmaktadır. Devlet, henüz işçiler arasında bilinç ve eylem açısından yeterli bir birikim olmadığı halde, 1930'lu yılların ikinci yarısında çalışma koşullarını düzenleme gereğini duymaktadır. Uygulamalar açısından da devlet işletmeleri daha iyi koşullar sunmaktadır. Yani Batı'daki gibi ve o ölçüde bir sömürü ve çatışma yaşanmadan çalışma koşullarıyla ilgili asgari standartlar belirlenmektedir (Dereli, 1974; 289). Böylece sınıf bilincinin gelişmesi için uygun özellikler taşıyan büyük işletmelerde işverenin devlet olması ve Türkiye koşullarına göre belirli ölçüde de olsa koruyucu çalışma koşullarının getirilmesi, emek-sermaye çatışması, tepkisel bir sınıf bilincinin ortaya çıkışını, tümüyle engellemediyse de, oldukça azaltmıştır. Ayrıca işçiler, kendileri önemli bir kavga

vermeden devletin kendilerine bazı haklar tanımaya alışmış ve bunu ileride de ister ve bekler olmuşlardır.

Demokratikleşme yolunda ilk ciddi adım, 1945'de çok partili yaşama geçişle atılınca sendikal örgütlenme için de uygun bir ortam doğmuştur. İkinci Dünya Savaşı sonrası devlet, çalışma yaşamıyla ilgili birçok yasal ve kurumsal düzenleme getirdiği gibi, 1947 yılında sendikal örgütlenmeye de izin vermiştir. Bu yasa ile işçilere sendika kurma hakkı tanınmış, sendikalara üyeleri adına "umumi mukavele" yapabilme hakları verilmiş, fakat grev hakkı tanınmamıştır. Görülüyor ki, devlet ya da bürokrasi kısıtlı bir örgütlenme hakkı ile işçi-şveren ilişkilerinde kontrolü yine elinde tutmak istemektedir. Gerçekten Yasa'nın getirilişi sırasında grev hakkının tanınmayışı konusundaki en önemli gerekçe, Türkiye'de liberal bir ekonominin değil, devletçi bir politikanın uygulanması olarak gösterilmektedir (Koç 1992; 128). Bu nedenle liberal ekonomide her sınıfın kendi hakkını aramasına bu rejimde gerek olmadığı, çünkü devletin bu rejimde sınıflar arasında hakem olmayı kabul ettiği ileri sürülmektedir. Yine de Sendikalar Kanunu ile getirilen örgütlenme hakkını, işçi sınıfının önemli bir mücadele vermeksizin kazandığı "ikinci bir hak" olarak değerlendirebiliriz. İkinci Dünya Savaşı sonrası Batı blokuna dahil olmak isteyen Türkiye'de demokratikleşme yolunda adımlar atılmaktadır. Bu adımların atılmasında daha çok dış dinamiklerin etkisi olduğu da açıktır (Eroğlu, 1992; 114). Örneğin henüz gelişmeye başlayan burjuvazinin önemli bir rolü olduğunu düşünmek mümkün değildir. Sendikal haklar açısından da benzer koşullar söz konusudur. İşçi sınıfı henüz ne kapsam, ne nitelik açısından bir sınıfsal varlığa ulaşmıştır. Örneğin 1947 yılında İş Kanunu kapsamına girenlerin sayısının 300.000'i aştığı söylenmektedir (Işıklı, 1992; 333). Karşılarındaki işveren ise devlettir, yasakçı fakat kollayıcıdır da, sömürü ise Türkiye'nin yaşama koşullarına kıyasla görelidir. Aynı görüşte olan Işıklı'da Türkiye'deki sendikacılığı biçimlendiren iç dinamiklerin belirleyiciliğinin sınırlı kaldığını, bu dönemde demokratik haklar mücadelesinde önemli bir işçi hareketinden söz edilemeyeceğini, demokratikleşme sürecinde dünya siyasal konjonktürü ve Batı'dan gelen etkilerin belirleyici olduğunu dile getirmektedir (Işıklı, 1992; 326-328).

Siyasal otorite tarafından verilen sendikal örgütlenme hakkının, bunu izleyen yıllarda siyasal iktidarlar ve siyasal partilerce denetlenmek istendiği de görülmektedir. Örneğin Sendikalar Kanunu sendikalara siyaset yasağı getirmiş, ancak bu yasağa karşın her iki partinin (CHP, DP) sendikaları kendi çizgilerine çekme uğraşları engellenememiştir. CHP sendika kurma konusunda işçilerde görülen çekingenliği yenmek için CHP İstanbul il merkezinde bir işçi bürosu kurmuştur (Sülker, 1968; 31). DP'de aynı çizgiyi izleyince iki partinin çabaları ile başlayan ilişkiler, sendikaların partilere göre ikiye bölünmelerine yol açmıştır (Işıklı, 1972; 301). Böylece sendikaların ve Türk-İş'in yönetiminde kimden yana yöneticiler olacağı konusunda partilerarası yarış başlamıştır. Bunun öteki yüzünde de sendika yöneticilerinin meclise girme yarışı yer almaktadır.

İşçi hareketinin nicel ve niteliksel gelişmesinin yetersiz olduğu bu dönemde getirilen sendikal örgütlenme hakkı, sendikaları önemli ölçüde siyasal partilerin güdümüne sokmuştur. Siyasal iktidarların işveren olarak da oynadıkları önemli rol kamu kesiminde sendikalaşmayı kolaylaştırmış, ancak sendikaların siyasal iktidarlara bağımlılığını arttırmıştır. Gerçekten devletin verdiği ve hatta kolaylaştırdığı haklar çerçevesinde gerçekleşen sendikal örgütlenmeler sonucunda sendikalar büyük ölçüde güdümlü bir role zorlanmışlardır.

Örneğin 1950 seçimleri öncesinde grev hakkı sözü veren DP, 10 yıllık iktidarı süresince bunu gerçekleştirmediği gibi, zaman zaman örgütlenme ve etkinlikleri yasaklama politikaları ile sendikaları denetim altında tutma eğilimini sürdürmüştür (Sülker, 1968; 34-35). 1952 yılında kurulan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (Türk-İş) iktidarla ilişkileri de bu tehditin altında gelişmiştir. Nitekim DP, iktidarının son dönemlerinde, işçi isteklerini yerine getirmekten vazgeçtiği gibi DP'den umudu kesen sendikacıların kendisine karşı bazı girişimleri nedeniyle sendikaları baskı altına almak istemekte, örneğin bazı yerel birliklerin kapatılması gibi girişimlerde bulunmaktadır (Sülker, 1975; 162 vd.).

Henüz grev hakkıyla, bir anlamda toplu sözleşme hakkıyla donatılmamış bulunan bir sendikacılık hareketinin, ülkenin sınırlı ölçüde gelişmiş ekonomik ve siyasal koşulları da bilindiğine göre varolması kolay değildir. Ya da biçimsel olarak varolsa da hareket, ete ve kemiğe nasıl dönüşecektir? Bunun kolay olmadığı açıktır. Bu durumda siyasal partilerden bağımsız ve güçlü örgütler olmaları daha da zordur. İşte bu nedenle yukarıda özetlenen koşullar ve gelişmeler sonucunda Türkiye'de 1947 yılında başlayan sendikacılık hareketinin "vesayet altında" doğduğu ve yine böyle bir gelişme gösterdiğini söylemek yalıtılmayaacaktır. Kuşkusuz bu genel durumla ilgili bir saptamadır. Ve kısaca değinildiği gibi birçok sosyo-ekonomik faktörün sonucudur. Tıpkı demokrasi gibi vesayetten kurtulması da, sosyo-ekonomik koşulların gelişmesine bağlı görünmektedir.

27 Mayıs askeri darbesiyle DP iktidarı sona erdirilirken, darbenin amacı ve sonucu daha ileri bir demokrasiye geçiş yönünde olmuştur. Büyük ölçüde aydınlardan oluşan Kurucu Meclisin hazırladığı Anayasa'nın kabulünden sonra yeniden çok partili yaşama geçilmiştir. 1961 Anayasası, anayasa hukukundaki gelişmelerden etkilenerek hazırlanan ilerici bir anayasadır. Devlet karşısında bireylerin hak ve özgürlüklerini güvence altına almayı amaçlarken, sosyal ve ekonomik haklara da geniş bir yer vermekte ve sosyal devlet ilkesini kabul etmektedir. Daha sonra 1963 yılında çıkarılan Sendikalar ve Toplu Sözleşme, Grev, Lokavt Kanunları ile de sendikal hakları güvence altına alan yasal düzenlemeler getirilmiştir.

Gerek 1961 Anayasası, gerek 1963 Yasaları'nın kabulünde işçi hareketinin bir rolü olduğunu söylemek yine pek mümkün değildir. Bu Yasaların kabulünde de, geçmişte olduğu gibi, işçi hareketinden çok Batı'nın deneyimlerinden etkilenen

aydın kadroların rolü olduğu görölmektedir. Dönemin Çalışma Bakanı Ecevit'in sözkonusu yasaları sunarken belirttiği gibi, Batı'da uzun mücadeleler sonucu elde edilen toplu sözleşme, grev hakları Türkiye'de bu türlü mücadeleye gerek kalmaksızın yasa ile getirilmektedir (Sülker, 1975; 262). Böylece sınıf çatışmalarının toplumda yaratacağı yaraların da önleneceği umulmaktadır.

Türkiye'de 1963 Yasaları ile çalışma ilişkilerinde toplu ilişkilere geçilen bir dönem açılmıştır. Sendikacılığın güç kazandığı, varlık ve etkinlik alanı genişlettiği bu dönemde, kuşkusuz sendikaların "vesayetten" kurtulma arayışları da sözkonusu olmuştur. Ancak daha sonra yaşanan 1971 askeri muhtırası ve 1980 askeri darbesinde ne demokrasinin, ne de sendikaların ve öteki sosyal güçlerin vesayetten kurtulabilme aşamasına geldiği görülebilecektir. Toplumsal güçler ve sendikalar, yine yasaklar, yine kendilerinin isteği dışında gelen yasal ve kurumsal düzenlemelerle karşı karşıya kalmaktan kurtulamamaktadırlar.

2.1.2. GELİŞME DÖNEMİ VE SENDİKALARIN ETKİNLİK ARAYIŞLARI

Yukarıda özetlenen başlangıç ve oluşum süreci sonunda 1963 Yasaları ile artık sendikalar için yeni bir dönem, bir gelişme dönemi açılmıştır. Bu dönemde, sendikaların başlangıçta edindikleri özellikler bir ölçüde korunmuş, bir ölçüde de değişikliğe uğramıştır. 80'lere geldiğinde yaklaşık 45 yıldır sürdürülen sendikalaşma çabaları sonunda geline nokta, hala pek doyurucu değildir. Sendikalaşma kapsamı çok sınırlı kalmış, çok sayıda sendikaya bölünmüştür. Öte yandan ne siyasal otoriteden bağımsız ve güçlü bir işçi hareketi, ne de siyasal sistemden bağımsız bir endüstri ilişkileri sistemi yaratılabilmmiştir. Bu dönemin özelliklerini, büyük ölçüde kamuda yaygınlaşmış, özel kesimde dar kapsamlı bir sendikal örgütlenme, devlete ve yasalara bağımlı bir sendikal anlayış, ideolojik bölünmelere yol açan sendikal politikalar, bir ucunda uzlaşma, öteki ucunda çatışmaların yaşandığı ve her iki uçta da büyük ölçüde üyelerinin çıkarlarına ve toplu pazarlıklara ağırlık veren bir sendikal mücadele olarak özetlemek mümkündür. Bu mücadelenin bir ölçüde toplumsal harekete dönüşme özelliklerini taşıyan kanadında ise, hem bu kesimin daha dar kalması, hem kendi içinde taşıdığı çelişkiler ve yaptığı yanlışlıklar, hem de ülke koşullarından kaynaklanan nedenlerle gelişmesi ve kalıcı bir toplumsal harekete dönüşmesi mümkün olmamıştır.

2.1.2.1. GELİŞME DÖNEMİNDE DE BELİRLEYİCİ AKTÖR "DEVLET"

1960 sonrasında Türkiye'de, 1961 Anayasası ile getirilen yeni bir hukuk düzeni, ithal ikamesine dayalı bir ekonomi politika, toplumsal güçlerin dinamizm kazandıklarını gösteren fakat bunlar arasında kutuplaşmaların ortaya çıktığı bir toplumsal yapılaşma söz konusudur. Ancak, toplumsal değişimde iç dinamikler görece önem kazanmış olsa da, devlet ve bürokrasi hala belirleyici ve egemen ro-

lünü sürdürmektedir. Bu dönemde askerlerin sivil bürokrasi ile işbirliği yaptığı bir ara-dönemle demokrasinin tümüyle askıya kaldırıldığı bir askeri darbe yaşanmıştır. Asker ve sivil bürokrasinin sürüp giden bu etkinliğinin toplumdan kaynaklanan nedenleri de kuşkusuz hala önemini korumaktadır. Kısacası siyasal ve askeri otoriteye karşı toplumu temsil edecek sivil (toplumsal) güçler hala yeterince gelişmemiştir. Üstelik devlet desteğinde büyüyen bu toplumsal güçlerin büyük ölçüde devletle uzlaşmaları sürmektedir. Kuşkusuz yasal, siyasal kısıtlamalara karşı çıkan güçler de çıkmaktadır. Ancak bunlar büyük bir temsil gücüne ulaşmadıkları gibi, hem bu yetersizlik hem de yasaklamalar nedeniyle daha köktenci tutumlar içine girmekte, böylece hem kitlelerden, hem de demokrasiden uzaklaşmaktadırlar.

1961 Anayasası ilk kez hukuk devleti, sosyal devlet gibi çağdaş toplumlara özgü ilkeleri kabul etmiş, böylece geniş ölçüde hak ve özgürlüklere yer veren bir anayasal düzene geçilmiştir. Ayrıca basın, üniversite, TRT gibi kurumların özerkliğini kabul ederek, devlete karşı bireyi ve toplumu güçlendirecek bir anlayışla hareket edilmiştir. Tanör'ün dediği gibi 1960'da esas olan bir siyasal demokrasinin kurulması ve korunmasıdır (Tanör, 1986; 21). Bu kaygıyla hareket edildiğinden, en azından, biçimsel olarak siyasal demokrasinin gerekleri yerine getirilmektedir. Bu Anayasa'nın seçkin bir yaklaşımla hareket ettiği ve ulusal egemenliğe hem ordunun, hem de aydınların katılımını getirdiği de görülmektedir (Tanör, 1986; 30). Doğuşu ve gelişiminde asker ve sivil bürokrasinin rol oynadığını gördüğümüz bu son gelişmelerden sonra da, hem merkezi devletin önemi sürüp gitmekte, hem devlete ait kaygılarla hak ve özgürlüklerin kısıtlanması önemini korumaktadır. Bir anlamda Türkiye'de hala "vesayetli demokrasi" kavramına uygun bir demokrasi varolmaktadır (Tanör, 1992; 37). Örneğin siyasal demokrasinin işletilmeye çalışıldığı dönemde, düşünce özgürlüklerini, özellikle sol akımları kısıtlayan yasalar söz konusudur. Kendini rejimin bekçisi sayan askerler de gerekli gördükleri durumlarda sivil yönetime karışmaktan geri kalmamaktadır (Eroğlu, 1992; 133).

Gerçekten, ordunun her iki müdahalesinde de gerekçe, demokrasiyi kurtarmaktır. Ancak müdahalelerin ardından yaşanan baskı dönemleri bir yana, müdahaleler sonrası getirilen yasal düzenlemeler de hem demokratik gerileme, hem de devlet otoritesinin güçlenmesi anlamını taşımaktadır. Örneğin 1971 askeri muhtırası parlamentoyu feshetmemiş olsa da, getirdiği anayasa değişiklikler, hem askeri otoritenin sivil otoriteden tavizler koparması, hem de devlet otoritesinin kişi ve toplum aleyhine büyümesi gibi bir sonuç vermiştir (Tanör, 1986; 54-57). 1980 askeri darbesi ise, demokrasiyi tümüyle askıya aldığı gibi, 1961 Anayasası'ndan çok farklı olarak temel hak ve özgürlüklerin serbestliğini değil sınırlılığını kabul eden bir anayasal anlayışı getirmiştir.

Vesayetli bir demokrasinin varlığı ve askerlerin sivil yönetime karışma alışkanlıklarına karşın, bu dönemde biçimsel bir demokrasinin bile sürdürülemediği

kesintiye uğramasında, daha önce de belirttiğimiz gibi topluma özgü nedenlerin varlığı da gözardı edilemez. Türkiye'de devletten bağımsız ve devlete karşı hak talebinde bulunacak olan sosyal sınıflar yeterince gelişmiş değildir. Bu anlamda ne burjuvaziye, ne de işçi sınıfını etkin bir toplumsal güç konumuna getirecek koşullar sözkonusudur. Uygulanan ithal ikameci ve koruyucu ekonomi politikaları sonucunda artık bir sermaye kesimi yaratıldığı açıktır. Ancak bu kesimin büyük ölçüde yararlandığı ekonomik ve yasal destekler nedeniyle devletle önemli bir uyumsuzluğu da yoktur. Gerçi zaman zaman veya bazı iktidar dönemlerinde sermaye çevreleri ile hükümetler arasında (1978 yılında Ecevit hükümetiyle olduğu gibi) uyumsuzluklar yaşandığı da olmaktadır. Ancak genel olarak izlenen politikalarla devletin özel kesimde sermaye birikimine hizmet ettiği bilinmektedir.

Yine bu dönemde devletin ekonomik yapıdaki önemli yeri de sürmektedir. 1960 sonrası benimsenen planlı dönemde devletin endüstriyel yatırımları artarak sürmüş, devletin işveren rolünde de bir değişme olmamıştır. Devletin işveren olarak sahip olduğu konum işçiler açısından önemli gelişmelere yol açmıştır. Gerek örgütlenme, gerek kazanılan ekonomik haklar açısından kamu kesimi öncü roledir. Bu da işçi hareketine önderlik etmesi beklenen örgütlü kesimin, büyük ölçüde, devletle uzlaşması sonucunu getirmiştir. Gerçekten işçi sınıfının da devlet eliyle geliştiği ve korunduğu açıktır. Devlet, işveren olarak sahip olduğu rol nedeniyle, henüz işçiler ciddi bir kitlesel büyüme ve sınıf bilinci kazanmadan toplumda sınıf çatışmalarını önlemek isteğiyle çalışma yaşamında koruyucu olmaya özen göstermiştir. 1963 tarihli sendikal hakları da bu yolda önemli bir mücadele olmaksızın tanımıştır. Öte yandan kamu kesiminde sendikalaşmayı engelleyici değil, teşvik edici bir rol üstlenmiştir. Kamudaki toplu sözleşmeler ve getirilen çalışma koşulları nedeniyle hem sendikaları var ve etkin kılmış, hem işçilere oldukça iyi haklar sağlamıştır. İşte tüm bu nedenle de, işçisi ve sendikasıyla büyük ölçüde devlete bağımlı bir işçi örgütlenmesi doğmuştur.

2.1.2.2. KAMU KESİMİNDE ODAKLAŞAN SENDİKACILIK VE "UZLAŞMA"

Kamu kesiminde odaklaşan bir sendikacılık ile birkaç noktadan ifade edilmektedir. Birincisi, sendikal ilişkilerin oluşum ve gelişiminde devletin ve kamu kesiminin oynadığı önemli rol vurgulanmak istenmektedir. Devlet hem düzenleyici, hem işveren olarak sendikaların varlık kazanmasında belirleyici konumdadır. Sendikalar açısından da, büyük çoğunlukla siyasal hesaplara dayalı bir sendikacılık ve toplu pazarlık yapısı ortaya çıkmaktadır. Herşeyden önce sendikalaşma yoğunluğu kamudadır. Bu nedenle toplu pazarlıklar ekonomik koşullardan çok siyasal koşullara dayalı olarak belirlenmektedir. Ayrıca yapılan toplu pazarlıklar özel kesimdeki toplu pazarlıkları da dolaylı yoldan etkilemekte ve genel

olarak tüm örgütlü kesim için çalışma koşullarının belirleyicisi olmaktadır.

Gerçekten sendikalaşmanın serbest bırakılmasıyla örgütlenme açısından daha uygun koşullar sunan kamu kesimi, sendikacılığın başladığı ve yaygınlaştığı sektör olmuştur. 1950 sonrasında endüstride özel kesim işletmeleri yoğunlaşmaya başlasa da, bu işletmeler genellikle küçük işletmelerdir ve buralarda sendikalaşmak da çok zordur. Örneğin 1950'de özel kesimde 10 ve daha fazla işçi çalıştıran endüstri işletmesi sayısı 712 iken, bu sayı 1963 yılına 2775'e çıkmıştır (Avcioğlu, 1990; 376). Ancak bunların 2145'i 50'den az işçi çalıştırmakta, 50'den çok işçi çalıştıran işletme sayısı 629'da kalırken, yalnızca 20 işletmede 1000'den fazla işçi çalışmakta ve bunların 15'i de tekstil işkolunda yer almaktadır (Avcioğlu, 1990; 376).

1980'lere gelindiğinde de özel kesimde çok sayıda işletme olmasına karşın, kamu işletmeleri büyüklük açısından önemini korumaktadır. Örneğin 1980 yılında yapım endüstrisinde kamuda işyeri başına işçi sayısı 704 iken, özel kesimde ancak 60 olmaktadır. Yaratılan katma değer, işgücü verimliliği açısından da kamu işletmelerinin önde olduğu görülmektedir*.

Toplu sözleşmelere ait bazı bilgiler de bize sendikacılık ve toplu sözleşme düzenine ilişkin bazı veriler sunmaktadır. Örneğin özel kesimde çok sayıda ve daha çok işyeri sözleşmesi yapıldığını, buna karşın kamu kesiminde daha az sayıda toplu sözleşme yapılmasına karşın, bunların çok sayıda işçiyi kapsayan işletme sözleşmeleri olduğunu görüyoruz. 1970'li yıllar boyuca toplu sözleşme kapsamındaki işçilerin en az üçte ikisinin kamu kesiminde çalıştığı ortaya çıkmaktadır. Örneğin 1977-1978 yıllarına ait toplu sözleşmelerin kapsadığı işçi sayısı 1 milyon dolayında olurken, bunun yaklaşık 600.000'i kamu kesiminde çalışmaktadır (DİE, 1979;167).

İşçi sınıfının kitlesel oluşumunda kamu ekonomik kuruluşlarının gelişmesi, sendikaların varlık kazanmasında devletin yasal düzenlemesi, toplu pazarlık düzeninin genişlemesinde kamu kesimi ve devlet olumlu rol oynayınca daha baştan düzenle bütünleşmiş bir işçi sınıfı ve sendikacılık hareketinden söz etmek yanlış olmayacaktır. Yani Batı'da olduğu gibi varlığını devlete, sisteme, işverene kabul ettirmek ve işçilerin temsilcisi olarak tanınmak için mücadele veren ve ancak bu mücadeleden sonra yasal (düzen-içi) örgütler durumuna gelen sendikalar, Türkiye'de böyle bir mücadele vermeden yasal haklara kavuşmuş ve tanınmışlardır. Bu mücadelenin yaşanmamış olmasının ise, sendikacılık ve işçi hareketi için önemli sonuçlara, daha doğrusu zaafılara yol açtığına da değinmiştik.

Bilindiği gibi, Batı'da sendikaların yasallık kazanmaları 19. yüzyılın ortalarına doğru mümkün olmuş, ancak sendikaların ve işçi sınıfının toplumla bütünleşmesi 20. yüzyıl ortalarına doğru, hatta İkinci Dünya Savaşı sonrasında gerçekleşmiştir.

* Ayrıntılar için bkz. bu çalışmada birinci bölüm sayfa 172 vd.

Siyasal iktidarların, özellikle Batı Avrupa'da, sendikaları sosyalist akımlardan uzaklaştırmak isteğiyle, biraz da siyasal demokrasinin gelişmesi sonucu sendikaların tanınma ve etkinlik arayışına yanıt verdiklerine daha önce değinmiştik. Öte yandan, Batı Avrupa'da işçi sınıfının ve sendikaların siyasal demokrasi yoluyla toplumda etkin bir rol oynayabilecekleri düşüncesi ile ve siyasal örgütlenmelerini gerçekleştirdikten sonra, reformist bir yol izlediklerinden de söz etmiştik. Yüzyılın başında yaşanan İkinci Dünya Savaşı da, Batı Avrupa'daki birçok ülkede sermaye, emek ve hükümetler arasındaki diyalog ve işbirliği tohumlarının atılması ve reformist yaklaşımların boy vermesine etken olmuştur. İşte tüm bu faktörlerin bir araya gelmesi ve devletin Keynesyen ekonomi politikalarıyla gelirin yeniden dağılımında etkin bir rol üstlenmesi, Batı'da sendika-devlet ilişkilerinde uzlaşma ağırlıklı bir dönemi başlatmıştır. Bu faktörler sendikaları iki yoldan etkilemiştir. Sendikalar değiştirmek istedikleri toplumsal düzeni reformlar yoluyla değiştirebileceklerini düşünmeye ve inanmaya başlamış ve bu yolda etkinlik arayışına girmişlerdir. Böylece, kısaca kapitalist ekonomi ve siyasal demokrasi olarak tanımlanabilecek toplumsal düzenle bütünleşmişlerdir. Öte yandan devlet ve işveren, onların ekonomik ve siyasal etkinliğini kabul etmek zorunda kalmış,hatta bunu yeğlemiştir.

Batı'dan çok daha sonraki tarihlerde endüstrileşmeye başlayan Türkiye'de, endüstrileşmeye bağlı sosyal, sınıfsal ve siyasal gelişmeler de doğal olarak gecikmiş, ancak siyasal iktidarlar zaman zaman Türkiye'de de Batı toplumlarının yasal ve kurumsal gelişmelerini alma eğiliminde olmuşlardır. Bir anlamda Batı'da yaşanan mücadele ve acılara gerek kalmadan Batı'nın ulaştığı yasal ve kurumsal gelişmeler Türkiye'ye aktarılmıştır. Bunlara kısaca değinmiştik.

İşte bu nedenle Batı'da 20. yüzyılda sendikaların tanınması ve etkinlik kazanması yolunda devletin oynadığı role benzer bir rol Türkiye'de de oynanmıştır diyebiliriz. Devlet hem çalışma koşulları ve sendikal örgütlenme konusunda yasal düzenlemeler getirirken, hem işveren olarak kamu kuruluşlarındaki toplu pazarlık politikasıyla (düzenleyici ve işveren devlet olarak) ve çalışanları koruyucu bir politika izlerken, bir yandan da çıkarlar arasında denge sağlayıcı ve uzlaşmacı bir yaklaşımı benimsemiştir. Gerçi bunun, demokratikleşme sürecinde harekete geçen kitlelerin oylarını kazanmak amacıyla yürütülen popülist politikanın bir sonucu olduğu da söylenmektedir. Ancak bundan ibaret olmadığı da açıktır.

Örneğin 1947 sonrasında kurulan sendikalar, 1963 Yasalarından önce, kamu işletmelerinde Borçlar Kanunu'nun getirdiği "umumi mukavele" çerçevesinde toplu sözleşme bağtlayabilmişlerdir. Kamu kesiminde sendikalar, iktidarlara iyi ilişkiler kurabildikleri takdirde üyeleri için iyi haklar elde edebildiklerini görmüş ve bu yolda bir politika izlemişlerdir. Dolayısıyla onlar da devletle çatışma yerine uzlaşma temeline dayalı bir politika benimsemişlerdir. Bu eğilim Türkiye'nin tüzüğüne de yansımıştır. Örneğin 1968 yılında kabul edilen 24 ilkesinin 5.

maddesinde Türk-İş, "sınıf ayrılıklarının derinleşmesi ile sınıf çatışmalarına yol açacak sebepleri ortadan kaldırmayı, sınıflar arasında denge, ve kaynaşmayı sağlayacak bir politika izlemeyi" benimsemektedir (Türk-İş, 1976; 4).

Görülüyor ki, örgütlü işçi kesimini temsil eden Türk-İş ile devlet arasında bir ideoloji birliği sözkonusudur. Bu ideolojik birliğin işçi yararına bazı haklar alınması açısından, hem 1960 öncesinde, hem 1960-1980 arasında işe yaradığı da bilinmektedir. Ancak siyasal iktidarlarla sağlanan bu uzlaşmanın özel kesimde yürümediği de açıktır. Bu nedenle özel kesimde örgütlenme başlayıp benzer haklar istenince, çatışma çıkması ve uyuşmazlık dönemine girilmesi gecikmemiştir.

İşte kamu kesiminde karşılıklı çıkarlara dayalı bu uzlaşma ile 1961 Anayasası'nın kabul ettiği sosyal devlet ilkesi, en azından örütlü kesim için, yaşama geçirilmiştir diyebiliriz. Bu dönemde gerçek ücretler artmış, birçok sosyal yardım getirilmiş, sosyal güvenlik haklarında gelişmeler sağlanmıştır. Örneğin kadınlar için 20, erkekler için 25 yıl çalışma ile emeklilik hakkı elde edilmiştir. Böylece birçok yazarın da işaret ettiği gibi, Türkiye'de, en azından ekonominin çağdaş kesimlerinde, sosyal devlet tanımına uygun bir alan yaratılmıştır (Kongar, 1978; 466, Keyder, 1992; 318, Koç, 1992; 278). Kuşkusuz bu alanın varlığı örgütlü kesim için "uzlaşmanın" da önemli bir ögesi olmuştur.

Gerçekten 1960'lı ve 1970'li yıllarda özellikle kamu kesimindeki toplu pazarlıklarda gerek oy kaygısı, gerek sosyal devlet anlayışı, gerekse de işçilerin alım gücünü ve dolayısıyla talep artışını sağlayabilmek için işçilere oldukça iyi haklar sağlandığı gibi, istihdam da arttırılmıştır. Kamu kesimi pazarlıkları kaçınılmaz olarak, özel kesimdeki pazarlıkları da etkilemiştir. Bu nedenle zaman zaman, sendikaların toplu pazarlıktaki isteklerini turmandırmalarına yol açtığına ilişkin işveren şikayetlerine konu olmuştur.

Sendikaların kamuda örgütlü oldukları kesimler için oldukça iyi gelişmeler sağlamalarının yanısıra, bu dönemde sosyal taraf olarak kabul edilmeleri yönünde bazı gelişmeler de sağlanmıştır. Örneğin Çalışma Bakanlığı'nın kuruluş yasası gereği oluşturulan Çalışma Meclisi, Asgari Ücret Komisyonu üç taraflı kuruluşlardır. İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Danışma Kurulu, Sosyal Sigortalar Kurumu, Milli Prodüktivite Merkezi'nin Genel Kurul ve Yönetim Kurullarına işçi işveren temsilcilerinin katılmaları sözkonusudur. Kuşkusuz bu üç taraflı kurulların Türkiye'de ne ölçüde etkin bir katılım yarattığı konusu tartışılabilir. Ancak en azından bu alanda bir yasal çerçeve çizildiği görülmektedir. Ayrıca bu dönemde sendikaların tüm siyasal iktidarlarla ilişkilerinde daha etkin bir siyasal nüfuza sahip olduklarını da gözlemlemek mümkündür. Birçok açıdan eleştirilen Türk-İş'in partilerüstü politikasının bir gerekçesi de, tüm siyasal iktidarlarla olan ilişkilerinde bu etkinliği koruyabilme isteği ve kaygısıdır.

Bunların dışında yine 1960 döneminin eseri olan ve KİT'lerde işçilerin yönetime katılmasını öngören bir yasal düzenleme söz konusudur. Önce 1960 yılında çıkarılan 23 sayılı Yasa, daha sonra 1964 yılında yürürlüğe giren 440 Sayılı Yasa ile KİT'lerin ve onlara bağlı Müesseseselerin kârlılık ve verimlilik anlayışı ile çalışmalarını düzenlenmek istenmiştir. Bu anlayış içinde hem yönetim açısından yararlı olacağı, hem de devletin "işçi haklarının korunmasına yönelik sosyal yaklaşımına uygun olduğu" için yönetime işçilerin bir temsilci ile katılmaları öngörülmüştür. Buna göre 10 bin ve daha fazla işçi çalıştıran teşekküller ile bin ve daha fazla işçi çalıştıran KİT'lere bağlı müesseselerin yönetim kurullarında bir işçi temsilcisi bulunacaktır. Gerçi, gerek işletme büyüklüğünün çok yüksek tutulması, gerek katılımın bir temsilci ile sınırlanması, gerekse de katılımın işçi temsilcisinin etkili olamayacağı biçimde merkezileşmesi nedeniyle bu uygulamanın çok sınırlı kaldığı ve etkili olmadığı bilinmektedir (Koray, 1979). Ancak dönemin yaklaşımı ve sendikalara bakış açısını yansıtması açısından önemlidir. Ayrıca 1970 ortalarından itibaren işçilerin yönetime katılmaları konusunda Türkiye'de de hararetli tartışmalar yaşanmıştır. 1978 döneminde Ecevit Hükümeti'nin, işçilerin yönetime katılımının etkinleştirilmesi yönünde yasal hazırlıkları olmuştur. Dönemin Çalışma ve İşletmeler Bakanlığı tarafından hazırlanan tasarılar tarafların eşit temsili konusuna ağırlık verildiği görülmektedir (Koray, 1979; 189). Bu tasarılar, iktidar değişikliği ile yasallaşma olanağı bulamamıştır..

Bu dönemde yaşanan ve Türkiye'deki endüstri ilişkileri tarihi açısından ilginç bir gelişme de 1978 yılında Türk-İş ile Ecevit Hükümeti arasında varılan "Toplumsal Anlaşma"dır. 1970'li yıllarda "ortanın solu" olarak adlandırılan bir ideolojik çizgiyi kabul eden CHP ile sendikaların ilişkileri bu dönemden sonra belirli ölçüde bir değişim geçirmiştir. Örneğin DİSK 1973 ve 1977 seçimlerinde CHP'yi desteklemiş, Türk-İş içinde sosyal demokrat hareket güçlenmiş ve partilerüstü politikadan vazgeçilme noktasına doğru bir değişim sürecine girilmiştir. 1978 yılında da Türkiye'de ilk kez hükümet ve sendika arasında ulusal düzeyde bir anlaşma imzalanmıştır. 1978 Temmuzunda imzalanan toplumsal anlaşmada hem ekonominin, hem demokratik çalışma yaşamının güçlendirilmesi amacıyla böyle bir anlaşmaya varıldığı belirtilmekte ve üzerinde görüş birliğine varılan bazı ilkelere yer verilmektedir. Örneğin kamu kesimindeki işletmelerin verimli çalışması istenmekte, bunun için de işçilerin yönetime ve sorumluluğa katılmaları gerektiği kabul edilmektedir. Öte yandan Anlaşma ile, kamu kesiminde yapılan toplu sözleşmelerde toplam ücret zammının belirli bir düzeyde tutulması, buna karşılık kamu işletmelerinde işçilerin ve öteki çalışanların üretim, yatırım ve yönetim kararlarına katılmalarının sağlanması öngörülmektedir (Koray, 1979; 71). Ayrıca ekonomik kalkınma ve demokratik gelişmenin gerçekleştirilmesinde hükümet ve işçi kuruluşları arasında işbirliği istenmekte, bu amaçla sürekli bir komisyonun oluşturulması da kararlaştırılmaktadır.

Türk-İş ile Hükümet arasında varılan bu anlaşma, genel olarak, öteki

konfederasyonlarca eleştirilmiştir. Örneğin DİSK, bu anlaşmayı "sınıflararası işbirliğini, sınıf uzlaşmacılığını bir kez daha sergileyen bir anlaşma" olarak eleştirmektedir (DİSK, 1978; 6). Zaten anlaşma, dönemin koşullarının da etkisiyle pek uygulanma olanağı bulamamış ve Eylül 1979'da Türk-İş Yönetim Kurulu, toplumsal anlaşmanın askıya alınması kararı almıştır. Bu kararda hem sendika ve işçiler arasındaki görüş ayrılıkları, hem de hükümet istikrarsızlıkları başlıca rolü oynamıştır.

Aslında Batı'daki örneklerine benzer ve büyük ölçüde iktidarda işçiden yana bir hükümetin olmasına bağlı olarak ortaya çıkan bu Anlaşmayı, bugünden bakıldığında, hem demokrasi adına ileri bir adım, hem de KİT'lerin sorunlarının çözümünde doğru bir adım olarak nitelemek mümkündür. Bugün ekonomik büyüme, teknoloji yenilenmesi gibi sorunların çözümünde işbirliğine gittikleri ve ortak çözüm ürettikleri için örnek verdiğimiz birçok ülkede de yapılan budur. Bunun karşılıklı alış verişe dayandığı, karşılıklı ödün anlamına geldiği de açıktır. Bu anlamda uzlaşmacı bir anlayışı da içermektedir. Ancak işçiler ve sendikalar açısından ulusal düzeydeki anlaşmaların, toplumsal düzeyde varolmanın etkinlik kazanmanın bir yolu olduğu da kesindir. Bu düzeyde etkinlik kazanan sendikaların ise yalnız üyeleri adına değil, tüm ücretli çalışanlar adına ve toplumsal çıkarları da dikkate alma kaygısı ile hareket ettikleri görülmektedir. Bu konudaki ülke örnekleri, bize, Türkiye'de de bu örneğin sürdürülebilmesi sağlansaydı, sendikalar ve çalışanlar adına olduğu kadar genel toplumsal gelişmeler adına da daha olumlu sonuçlar alınabileceğini düşündürmektedir.

2.1.2.3. ÖZEL KESİMDE KAÇINILMAZ "ÇATIŞMA"

Kamu kesiminde örgütlü işçi kesimi için bu koşullar altında karşılıklı alışverişe dayalı bir uzlaşma (kuşkusuz genel anlamda) yaşanırken, özel kesimdeki işçi-işveren ilişkileri genellikle çatışmalı olmuştur. 1963 yılında toplu sözleşme ve grev haklarıyla donatılan sendikal örgütlenme hakkından sonra, gerek özel, gerek kamu kesiminde gerçek bir sendikal örgütlenmenin yolu açılmıştır. Örneğin Türk-İş verilerine göre, 1963 yılında 5.968'i kamuda 3.494'ü özel kesimde olmak üzere ancak 9.462 işçi için toplu sözleşme sözkonusudur (Türk-İş, 1976; 263). Oysa 1964 yılında toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı 436.762'ye çıkarak bir patlama göstermiştir (Türk-İş, 1976; 263).

1963 yasalarında sonra her iki taraf için de bir süre bu yasaları anlama, uygulama ve deneyim kazanma dönemi yaşanmış, kamu kesiminde geçmişten gelen alışkanlıklar büyük ölçüde korunurken, özel kesimde başka bir işçi-işveren ilişkileri biçimlenmiştir. Özel kesim ne hacmi, ne işletme büyüklüğü, ne işveren tutumları açısından kamuya benzemektedir. Bu nedenle de kolay ve kapsamlı bir sendikacılık için uygun koşullar taşımadığı açıktır.

Özel kesimdeki işletmelerin çoğu küçük, çalışma koşulları kamunun gerisinde, işgüvencesi yok ve işverenlerin çoğu sendikaya karşı iken, bu sektörde sendikalaşmak da kolay olmamıştır. Ancak yabancı sermaye ile gerçekleştirilen girişimlerde, daha ileri teknoloji kullanılan büyük işletmelerde toplu ilişkilere daha sıcak bakılmıştır. Örneğin bu kesimi temsil eden işletmelerin oluşturduğu ve temeli 1961 yılında atılan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 1963 yılında Sendikalar Kanunu, Toplu Sözleşme, Grev, Lokavt Kanunu çıkarılırken bazı değişiklikler önerse de, toplu ilişkiler sisteminin diğer demokratik ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de yer alması zamanının geldiğine inandığını belirtmektedir (Esin, 1974; 173). Sendikalaşma ve toplu pazarlık uygulamasının özel kesimde gelişmesi de bu işletmelerde başlamıştır. Ancak bu sektörde sendikalaşma ve toplu ilişkiler gerçekleştiğinden sonra, örgütlenme ve istekler arttıkça taraflar arasında çatışmalı ilişkiler, toplu pazarlıklarda mücadeleciler daha egemen olmuştur.

Özel kesimin kamu kesiminden farklı özellikler taşıması sendikal mücadelenin farklılaşmasını getirdiği gibi, Türk-İş içindeki bölünmenin de bir nedeni olmuştur. Özel kesimde örgütlenmiş bazı güçlü sendikalar, Türk-İş'in dengesi ve uzlaşmacı yaklaşımını, partilerüstü politika izleyişini eleştirmekte ve farklı bir üst örgütlenmenin gerektiğini düşünmektedirler. İşte bu sendikalar 1967 yılında biraraya gelerek Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DİSK) kurmuşlardır. Bu sendikalar Türk-İş'ten farklı olarak işçi sınıfı adına ekonomik ve siyasal mücadelenin bir arada verilmesi gerektiğini inancını taşımaktadırlar.

DİSK ve ona bağlı sendikaların daha çok özel kesimde örgütlendikleri görülmektedir. Ancak 1970 sonlarında Genel-İş (1976) ve Oleyis'in (1977) DİSK'e katılımıyla DİSK kamu kesimine doğru genişlemiştir. DİSK hem temsil ettiği ideoloji, hem toplu pazarlıklardaki mücadeleciler yaklaşımı ile işçi işveren ilişkilerinde sınıf ve çıkar çatışmasını belirginleştirmiş ve kitlelere sınıfsal mücadele olgusunu kazandırmaya çalışmıştır. Bu anlamda siyasal bir mücadele de vermek gerektiğine inandığından, hem demokrasi, hem işçi hakları alanında siyasal iktidarlara çatışmalı ilişkilere girmekten kaçınmamıştır.

Gerçekten DİSK'in ortaya çıkışı ile yalnız işverenlerle ve toplu pazarlıklarda çatışmalı ilişkilere geçildiği söylenemez. DİSK'in üç yönlü bir mücadele içine girdiğini söylemek daha doğru görünmektedir. Birinci mücadele alanı, 1970'li yıllarda siyasal iktidarlara, özellikle MC Hükümetine karşı açılmıştır. İkinci mücadele alanı, kapitalist ekonomiye ve işverenlere karşıdır. Üçüncüsü ise, sendikal rekabetin getirdiği kaçınılmaz sonuç olarak diğer sendikalara, özellikle Türk-İş'e karşıdır. Kuşkusuz, bu mücadelelerin karşılıklı özellik taşıdığı da açıktır.

DİSK'in kitlesel anlamda ilk büyük çıkışı 274 -275 sayılı Yasalarda değişiklik getiren 1317 sayılı Yasaya karşı örgütlediği direniş olmuştur. Söz konusu Yasa, bir sendikanın ülke çapında faaliyet gösterebilmesi için o işkolundaki sigortalıla-

rın en az üçte birinin, bir konfederasyon kurulabilmesi için sendikalı işçilerin en az üçte birinin temsil edilmesi zorunluluğu, sendika üyeliğinden ayrılabilmek için noter onayının gerekliliği gibi değişiklikler içeriyordu. Bu değişikliklerin özellikle DİSK'i tasfiye etme anlamı taşıdığı da hükümet üyeleri tarafından açıkça belirtiliyordu (Işıklı, 1972; 324). DİSK, bu yasaya karşı 15- 16 Haziran 1970 tarihlerinde 100 000'nin üstünde işçinin katıldığı büyük bir direniş örgütlemiş, direniş üç kişinin ölümü ve sıkıyönetim ilanı ile sonuçlanmıştır. Ancak 15-16 Haziran direnişi Türkiye'deki işçi tarihinde önemli ve anlamlı bir gün olarak yerini almıştır. 1317 Sayılı Yasa da daha sonra 1972 yılında Anayasa Mahkemesi'nce iptal edilmiştir.

DİSK siyasi etkinliğini daha çok iki yönde kullanmıştır. Ya bazı siyasi partileri seçimlerde açıkça desteklemiş, ya da siyasi partileri iktidardan düşürme çabası göstermiştir. Örneğin 1969 seçimlerinde TİP'ni destekleyen DİSK, 1971'de TİP'nin kapatılmasından sonraki seçimlerde (1973 ve 1977) CHP'yi destekleyen bir yol izlemiştir. Gerekçesi de CHP'den demokratik hak ve özgürlüklerin genişletilmesi yolundaki beklentisidir. 16 Eylül 1976 tarihinde DİSK, Devlet Güvenlik Mahkemeleri (DGM) Yasasını önleme çabasıyla "genel yas" ilan etmiş ve kendisine bağlı sendikaları eyleme çağırmıştır. Birçok yerde işi durdurma gibi pasif direnişlerle gerçekleşen eylemler, 18 Eylül'de İstanbul'da bir araçlı yürüyüşle sürdürülmüştür. Bu eylemde iki slogan vardır: "MC'ye hayır ve "DGM'ye hayır" (18 Eylül 1976, Cumhuriyet). Eylemlerin ardından bazı işçiler ve DİSK yöneticileri tutuklanmıştır. DGM eylemi, 15-16 Haziran olaylarından sonra Türkiye'de görülen en geniş kapsamlı siyasi eylem olmuştur (Mumcuoğlu, 1979; 244). 1 Mayıs'ı işçi bayramı olarak kutlamayı temel bir görev olarak gören DİSK, 1976 yılından başlayarak 1 Mayıs'ı kitlesel gösterilerle kutlama yolunu da açmıştır. Ancak 1 Mayıs 1977 kutlamaları birçok işçinin ölümüne yol açan kanlı bir güne dönüşmüştür. Yine 1977 yılında DİSK ikinci MC Hükümeti'ni iktidardan uzaklaştırmak için diğer kitle örgütlerinin de katılımını isteyen bir "ulusal demokratik cephe" oluşturulması çağrısında bulunmuştur (29 Temmuz 1977, Cumhuriyet). Ancak bu çağrı hem dışarıdan aradığı desteği görmemiş, hem de kendi içindeki çalkantıları arttırmıştır. 1977 seçiminin sonuçları karşısında Türk-İş' de AP-CHP koalisyonu istediğini açıklamış ve MC Hükümeti kurulması karşısında genel greve gidileceğini söylemiştir. Ancak MC'nin güvenoyu almasına karşın, Türk-İş greve gitmemiştir.

1977 yılı DİSK için çok yönde gelişen olaylarla dolu bir yıl olduğu gibi, bir yön değişikliğiyle de sonuçlanmıştır. O güne dek DİSK yönetiminde kendilerini sosyal ilerlemeciler olarak tanıtan ve TKP doğrultusundaki kişiler yer almıştır (Belge, 1992; 180) Ancak DİSK içinde CHP yanlısı sendika yöneticilerinin de etkin olduğu bilinmektedir. 1976 yılında Genel-İş'in DİSK'e katılmasıyla Konfederasyonda dengeler değiştiği gibi bazı politikalar da onaylanmadığından DİSK Başkanı Türkler seçimi kaybetmiş, yerine CHP yanlısı olarak bilinen Ge-

nel-İş Başkanı Baştürk seçilmiştir. Ancak, böylece DİSK içinde karşılıklı suçlamaların ağırlık kazandığı bir döneme de girilmiştir. 1978 yılında da DİSK, İstanbul Üniversitesi'nde öğrencilerin bomba atılarak öldürülmesinden sonra "20 Mart faşizme ihtar" eylemini başlatmış ve kendisine bağlı tüm işçilerin 1 saat süreyle işi bırakmalarını istemiştir (22 Mart 1978, Cumhuriyet).

Siyasal iktidarlara, bazı yasal düzenleme ve olaylara karşı girişilen bu eylemlerin yanısıra 1970'in ikinci yarısı özel kesimdeki toplu pazarlıklarda da mücadelenin kızıştığı bir dönem olmuştur. DİSK, kapitalist kalkınma yolunun iç ve dış sömürüye açık olduğunu, tek çözümün sosyalist bir ekonomik yapılanmadan geçtiğini, kendisine de bu yolda görevler düştüğünü söylemektedir (DİSK, 1978; 23). Bu yaklaşımıyla özel kesime karşı bir ideolojiyi temsil etmekte ve özel kesim için bir tehdit oluşturduğu düşünülmektedir. Öte yandan DİSK, emeğin ulusal gelir içindeki payının giderek düştüğünü, kârların ücretlere göre iki kat büyüdüğünü, enflasyonun emekçi kitlelerden burjuvaziye bir fon aktarımı olduğunu söylemekte ve bu nedenlerle toplu pazarlıklarda ödüne yanaşmamaktadır (DİSK, 1978; 813).

Buna karşın girişimci ve işveren kesim "demokrasiyi rayına oturtmak istiyorsak, özel sektör yaratmaya ve mevcut özel kesimi güçlendirmeye zorunlu olduğumuzu" belirtmektedir (İbrahimoğlu, 1979; 2). İşveren kesimi, karma ekonomiye karşı olmamakla birlikte KİT'lerin ekonomiye yük olduklarını da belirtmekte ve devletin yalnızca altyapı yatırımlarına yönelmesini istemektedir (İbrahimoğlu, 1979; 2). Öte yandan işverenler 1970'ler sonrasında sendikaların artan gücünden, toplu pazarlıklarda kazanılan haklardan da giderek şikayetçi olmaya başlamışlardır. Sendikal haklara sahip işçilerin sağladığı dikey gelişmelerin "sağlıksız bir sosyal yapı" yarattığından ve sosyal haklarda yatay genişlemelerin gereğinden söz eder olmuşlardır (TİSK, 1976; 87). TİSK 1970 sonlarında artan işyeri kapanmalarının nedenini, toplu sözleşmelerdeki aşırı isteklere, kıdem tazminat yüklerine bağlamaktadır (TİSK, 1978;22-23).

Bu dönemde örgütlenmiş işçi kesimi için özel kesimde genişleyen haklar elde edildiği açıktır. Ekonomik haklarda görülen bu gelişmeye karşın, işçilerin işyerinde etkinliklerini artıracak, işçilerin yönetime katılmasını sağlayacak veya konfederasyonlar düzeyinde taraflar arasındaki diyalogu geliştirecek düzenlemelere gidilememektedir. Örneğin KİT'lerdekine benzer bir yönetime katılma uygulamasını işverenler özel kesimde düşünemedikleri gibi, "Türk çalışma hayatına adeta empoze edilmek istenen işçinin yönetime katılması ve özyönetim konusundaki çalışmaları zaman ve çaba savurganlığı" olarak nitelendirmektedirler (İbrahimoğlu, 1979). İşyeri düzeyinde işçi işveren ilişkilerini geliştirecek ortak konseyler gibi uygulamalara bile özel kesimde seyrek rastlanmaktadır. Bu doğrultuda TİSK, ilke olarak toplu pazarlıklarda işverenlerin işi sevk ve idare haklarına müdahaleye müsaade edilmemesi ilkesini kabul etmiştir. Nitekim bağtlanan toplu sözleşmelere bakıldığında ortak kurullara ilişkin bir düzenleme

bulunan toplu sözleşmelerin büyük çoğunluğunun kamu kesimine ait olduğu ortaya çıkmaktadır (Tuna, 1973; 315- Koray, 1983; 281) Özel kesimde rastlanılan ortak kurullar ise çoğunlukla disiplin kurulları, işçi sağlığı, iş güvenliği gibi konularda olmaktadır.

Bu döneme ait tüm bulgular bize taraflar arasında ekonomik haklarda odaklaşmış bir toplu pazarlık ilişkisinin bulunduğunu göstermektedir. Toplu pazarlıklar ekonomik çıkarları bölüştürmek üzere yapılmakta, çıkarları bütünleştiren veya ortak yönetimi gerçekleştiren bir araca dönüşmemektedir. Bu nedenle de çıkar çatışmasının yoğun olarak yaşandığı ilişkiler ortaya çıkmaktadır*. İşte hem ideolojik, hem ekonomik ayrılıklar nedeniyle özel kesimde toplu pazarlıklar sık sık çıkmaza girmektedir. Bunlar içinde en önemlisi de, Madeni Eşya Sanayiciler Sendikası (MESS) ile Maden-İş arasında yaşanan uzun süreli grev olmuştur. MESS ilk kez 1973 yılında Bursa'da Metal-İş sendikası ile sekiz işyerini kapsayan bir grup toplu sözleşmesi yapmıştır ve bunu kendisine üye tüm işverenlere yaygınlaştırmak istemektedir. 9 Kasım 1976 tarihinde yaptığı tüzük değişikliği ile MESS, üyeleri adına toplu pazarlık yapmak ve sözleşme bağitlemek yetkisini almıştır. MESS çalışanlar arasında daha eşit koşullar yaratmak, işyerleri arasında haksız rekabeti önlemek, ülke düzeyinde ücretler ve gelirler politikasının ele alınmasını sağlamak, çalışma barışının kurulmasına yardımcı olmak gibi gerekçelere dayanarak birçok işyerini kapsayan toplu sözleşmeler yapmak, toplu sözleşme düzeyini işyerlerinin üzerine çıkarmak istemektedir.

DISK ise, Türkiye gibi yetersiz yasal ve ekonomik koşulların bulunduğu bir ülkede, toplu pazarlıkların işyeri düzeyinin üstüne çıkmasına karşıdır. Aslında aynı işkolunda örgütlü bulunan Türk-İş'e bağlı veya bağımsız sendikalar da benzer gerekçelerle grup toplu sözleşmelerine karşıdırlar. Ancak işverenin direnmesi karşısında grup toplu sözleşmelerini kabul etmek durumunda kalmaktadırlar.

DISK'e bağlı Maden-İş ise, bu konuda daha bir direnç göstermektedir. Bu direnç nedeniyle 1976-1977 yıllarında metal işkolunda 40'ı aşkın işyerini kapsayan ve 30.000'in üzerinde işçinin greve gittiği ve grev sürelerinin bazı işyerlerinde iki yılı aştığı büyük bir iş uyuşmazlığı yaşanmıştır. Bu grev Türkiye'de işçi tarihine "büyük grev" adıyla geçmiştir. Ancak grup toplu sözleşmelerine direnç sonuç vermemiş ve Şubat 1978'de MESS ile Maden-İş arasında 65 işyerini kapsayan grup toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşmenin bağitlanmasından sonra Maden-İş Sendikası Başkanı, Türkiye'de toplu pazarlık uygulamasının işkolu düzeyine doğru kaydığı bir döneme girildiğini belirtmektedir (Türkler, Cumhuriyet, 5 Şubat 1978). 1979'a gelindiğinde yine Maden-İş ile MESS arasında grup toplu iş

* Bu gelişmeler açısından ayrıntılı bilgi için bkz. *Sistem Yaklaşımı Açısından Endüstri İlişkilerinin Gelişimi ve Toplu Pazarlıkların İşlevselliği*, M. KORAY, yayınlanmamış doktora tezi, D.E.Ü. İ.I.B.F. İzmir, 1983

sözleşmelerine ilişkin uyuşmazlık çıkmış ve görüşmelerden bir sonuç alınamamıştır. Oysa MESS, Otomobil-İş, Metal-İş, Özgür Metal-İş, Tüm Maden-İş sendikalarıyla grup toplu sözleşmeleri bağtılamıştır. Maden-İş ise 67 işyerinde greve gitmiştir. Yine DİSK'e bağlı Teksif Sendikası ile Tekstil İşverenleri Sendikası arasında çıkan uyuşmazlık 30 bin işçiyi kapsamaktadır; bunların 17.400'ü de greve girmiş bulunmaktadır (Ketenci, 1986). 1970 sonları özel kesimde kilitlenen toplu pazarlıkların yaşandığı gibi, asıl önemlisi ilişkiler de kilitlenmiş bulunmaktadır.

Üçüncü mücadele alanı iki konfederasyon arasındaki mücadeledir. Gerçekten DİSK ve Türk-İş arasında 1970'li yıllarda mücadele ve rekabet eksik olmamış, bu mücadele hem konfederasyon, hem de işyerleri düzeyinde yaşanmıştır. Daha kuruluşunda Türk-İş'i uzlaşmacı sendika olarak suçlayan DİSK, farklı politikaları nedeniyle sık sık Türk-İş'e çatmaktan geri kalmamıştır. Örneğin DİSK, Türk-İş'in Amerika'dan alınan para yardımları sonucu "milli bir kuruluş" olmaktan çıktığını, partilerüstü politikasının "aslında iktidara gelen partiden yana olmak" anlamına geldiğini iddia etmektedir (DİSK 1967, 17-20) Öte yandan Türk-İş de DİSK'in TIP tarafından kurdurulan ideolojik ve politik bir kuruluş olduğunu, ihtilalci bir sosyalizmi benimsediğini ileri sürmektedir (Tunç, 1987). Türk-İş, daha sonraları da DİSK'i komunizm yanlısı, aşırı solun çeşitli ekollerinin etkisi altında ve sendikacılıktan çok ideolojik bir kuruluş olarak nitelemektedir (Türk-İş, 1976; 35). Kuşkusuz bu tür suçlamalar öteki konfederasyonlar arasında da geçerlidir. İdeolojik gibi görünen kavganın nedeni, toplu pazarlık yetkisinde düğümlemektedir. Toplu pazarlık yetkisi alma savaşımı sendikaları birbirine rakip duruma getirmekte, karşılıklı suçlamaları arttırmakta ve üye kayıtlarında yolsuzluklar yapılmasına yol açmaktadır. Yetkili sendikaların belirlenmesi giderek zorlaşmaktadır. Bu soruna çözüm bulmak için referandum veya durum saptaması gibi yollar önerilmiş ve uygulanmışsa da bunlar soruna çözüm olamamıştır. Ama her referandum veya durum saptaması olayı sendikalar arasındaki suçlamaları daha da arttırmıştır. Tüm bu suçlamalar ve kavgalar sonucu konfederasyonların ve sendikaların en azından bazı konularda işbirliği yapma yolları da tıkanmıştır.

1980'lere gelindiğinde artık her yönde kutuplaşmalar ve çatışmalar artmış görünmektedir. Özel kesim Hür Teşebbüs Konseyi gibi girişimler ile kendi varlığını güçlendirme arayışına girmekte, işçileri yasaların aşırı himayesinde görmekte ve yasal düzenlemelerde ciddi değişiklikler istemektedir. Örneğin TİSK, yasalarda, işçilerin aynı anda tek sendikaya üye olması, check-off sisteminin kaldırılması, işçi sendikalarının denetimi ve siyasal eylemlere girişmelerinin önlenmesi, makul süreyi aşan grevlerin amacını aşan grevler olarak durdurulması, kıdem tazminatında hem bir fon oluşturulması, hem de bir tavanın belirlenmesi gibi değişiklikler istemektedir (TİSK, 1980; 28-30). Sendikalar ise, yaşanan ekonomik tıkanıklıklar ve uzayan grevlerin nedeninin işverenlerin tutumu olduğunu ileri sürmekte-

tedirler Örneğin Türk-İş "endüstri burjuvazisinin güçlenip tekelliliğe yöneldiğini", fiyat artışlarının gerçek nedeninin "işverenlerin kârlarından fedakarlığa yanaşmamaları" olduğunu söylemektedir (Türk-İş, 1976; 244). DİSK, işçi sınıfının ulusal gelirden aldığı payın azalmamasını istemektedir. Örneğin DİSK'e bağlı Maden-İş, "tekellerin yattığı enflasyonun sonuçlarına katlanmamaya ve bu uğurda savaşım vermeye kararlı" olduğunu söyleyen bir tutum izlemektedir (Ketenci, 1980).

Zaten toplumun öteki kesimlerinde de kutuplaşmanın yaşandığı bu dönemde, taraflar arasında sınıf ayrımı ve çatışmalar belirginleşmiş ve herkesin herkesi suçladığı bir döneme girilmiştir. Sendikalar işverenleri ve birbirlerini, işverenler sendikaları ve hükümeti suçlamakta ve çözümü kendilerinin dışında biryerlerde aramaktadırlar. Her iki tarafı için de çözüm yine büyük ölçüde devletten ve yasalardan beklenmektedir. Bu çözüm de, bilindiği gibi, demokrasiyi askıya almak gibi çok köktenci bir biçimde gelmekte gecikmemiştir.

2.1.3.BU DÖNEMDE GÜNAHLARI VE SEVAPLARIYLA SENDİKALAR

Tarihsel gelişimi içerisinde oynadıkları rol, kazandıkları özellikler açısından, bir ölçüde de olsa, irdelemeye çalıştığımız Türkiye'deki sendikalar bu gelişim çizgisinde nereye varmışlardır? Daha başka bir deyişle kazanımlar ve kayıplar, doğrular ve yanlışlar açısından bir hesaplama yapılırsa durumları nedir? Kuşkusuz gelinen nokta açısından hem eleştirilecek, hem de söylenecek çok şey vardır. Bu çalışmada da eleştirici, fakat gerçekçi bir yaklaşım izlenmeye çalışılmaktadır. Sonuçların irdelenmesinde de topluma özgü koşullar dikkate alınmaya çalışılmaktadır. Bu nedenle değerlendirilmelerde, çok zaman yapıldığı gibi, sendikaları suçlamak veya tam tersine devleti ve siyasal iktidarları mahkum etmek gibi tek boyutlu bir yaklaşımdan kaçınılmaya özen gösterilmektedir. Kuşkusuz ne işçi sınıfını yüceltmek ve iktidarları suçlamak, ne de bazı sendikaları, yetersiz ve uzlaşmacı, bazılarını da anarşist olarak suçlamak yaşananlara bir açıklık getirmektedir. Tüm bunların, kendilerini doğuran nedenlerle birlikte ele alınması, ortaya çıkan sonuçların bir ölçüde de olsa anlaşılması açısından daha işlevsel görünmektedir.

Gerçekten Türkiye'deki sendikalar için birçok yetersizliğe işaret etmek mümkündür. Ancak bunları Türkiye'deki sosyo-ekonomik koşullar düşünüldüğünde anlamak da kolaydır. Herşeyden önce Türkiye'de sendikalar daha önce değindiğimiz gibi, bir hareketten çok bir örgütlenmeyi temsil etmektedirler. Hareket olma özelliğini ancak DİSK ile birlikte ve 1970'li yıllarda yaşamışlardır. Bunun da kendi içinde ve dışında zayıflıklar taşıması nedeniyle (işçilerden çok değişik sol akımların etkisi altında olması, işçi sınıfı içinde küçük bir grubu temsil etmesi, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve siyasal koşulların olumsuzluğu, ne

sendikal harekette, ne siyasal yapıda karşılıklı işbirliğini sağlayacak bir yapılanmanın olmaması gibi) genişleyip büyümesi ve kalıcı bir toplumsal harekete dönüşmesi mümkün olmamıştır. Kuşkusuz böyle de olması istenmiştir. Ancak bu yoldaki isteme karşın, bunu zorlayacak bir hareket de gelişmemiştir.

Böyle olunca da gerek kapsamı, gerekse hedefleri ve politikalarıyla dar kalan bir sendikacılık oluşmuştur. Sendikalar için üyeleri adına ekonomik kazanımlar önem taşımış, ancak, yine birçok sorunun çözümü için devletten ve yasalardan çözüm beklenmiştir. Böylece devlete ve yasalara aşırı bağımlı bir sendikal örgütlenme ortaya çıkmıştır. Siyasal iktidarları etkileme ve belirleme gücü pek gelişemeyen sendikalar, bunun tersine siyasal değişikliklerden son derece etkilenmişlerdir. Büyük siyasal dönüşümlerde ya yeni haklar kazanmış, ya hakları ellerinden alınmıştır; normal koşullardaki iktidar değişikliklerinde ise, önemli ölçüde iktidarla olan ilişkilerine göre cezalandırılmış veya ödüllendirilmişlerdir. Büyük kesimi partilerüstü bir politika izlemeyi savunmuşlar, buna karşın başından beri aşırı ölçüde siyasete bulaşmışlardır. Siyaset yasakları, sendikaları siyasete bulaşmaktan alıkoymamıştır; fakat sınıf çıkarlarına dayalı bir siyasal bilinç ve örgütlenme geliştirmelerini engellemiştir.

2.1.3.1. DAR KAPSAMLI VE "ÜYELERİ ADINA" SENDİKACILIK

Türkiye'de zaten, genel olarak, endüstrileşme düzeyinin geride kalışına bağlı olarak endüstride istihdam sınırlıdır. İstihdam içinde ücretli statüsünde çalışanların sayısı oldukça azdır. Bugün bile Türkiye, ücretlilerin istihdam içindeki oranı açısından bir endüstri toplumu olmaktan uzaktır. Örneğin 1970'lerde yapım endüstrisinde 1.5 ve 1.6 milyon dolayında, hizmet sektöründe de 1.6 ve 1.8 milyon dolayında kişi, istihdam edilmektedir (Türk-İş, 1976; 457). Toplam ücretlilerin payı örneğin 1963 yılında 12.7 milyonluk faal nüfus içinde %21.6, 1974 yılında 14.1 milyon faal nüfus içinde %32.6'dır (Türk-İş, 1976; 461). Üstelik bunların ancak yarısı sigorta kapsamında çalışan işçi ve memurdur (1974 yılında %54.3), geri kalanı ise informel sektörde sigortasız olarak çalıştırılan işçiler ve çıraklardan oluşmaktadır.

İş Yasası gibi bir yasa kapsamında kalanlar ise daha da azdır. Örneğin İş Yasası kapsamına giren işçi sayısı 1948 yılında 329.000 dolayında iken, bu sayı 1965 yılında 1 milyona, 1971 yılında 1.5 milyona, 1977 yılında da 2 milyon dolayına çıkmıştır (Işıklı, 1992; 351). 1978-1980 yılları arasında da 2.2 milyon dolayında sigorta kapsamına giren işçi bulunmaktadır.

Görülüyorki tarım toplumundan endüstri toplumuna geçme çabası içindeki Türkiye'de, istihdam yapısı kolay değişmemektedir. Tarım sektörü istihdam içinde büyük bir pay aldığı gibi ücretsiz aile işçiliği ve kendi hesabına çalışma biçimleri ücretli çalışma biçiminin önünde yer almaktadır. Endüstri sektöründe ve doğal olarak önce mavi yakalılar arasında başlayan sendikacılık, bu nedenle Tür-

kiye'de geniş bir taban bulamamaktadır.

Öte yandan endüstri sektörünün büyümesine yönelik politikalar ve planlar belirli ölçüde başarılı olsa da , yatırımların daha çok küçük işletmeler biçiminde gerçekleştiği görülmektedir. Örneğin 1971'de yapılan Sanayi İşyerleri Sayımı'na göre 175.299 olan endüstri işletme ve iyerlerinin yalnızca 4.820'sinde 10 ve daha fazla işçi çalıştırılmakta, 500-999 işçi çalıştıran işletme sayısı 126, 1000'den fazla işçi çalıştıran işletme sayısı ise 79'dur (DİE, 1971; 2). 1977 yılına gelindiğinde 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyeri sayısı 5972'ye çıkmıştır. Bunun 407'si de kamu kesiminde yer almaktadır (DPT,1979; 73).

Küçük işletmelere dayalı endüstri ve hizmet sektörünün bu durumuyla sendikalaşmaya uygun koşullar sunmadığı da açıktır. Gerek işçiler arasında sınıf bilinci ve dayanışma duygusunun gelişmesi, gerek işverenlerin sendika karşıtı tutumlarının etkisizleştirilmesi açısından büyük işletmeler sendikalaşmaya daha uygun koşullar sağlamaktadırlar. Örneğin büyük işletmelerde profesyonel yöneticilerin varlığı bile, patron yöneticinin sendika ile otoritesini paylaşmama eğilimini ortadan kaldırmakta, daha ileri teknoloji kullanımı gibi değişiklik ise işçi-işveren ilişkilerinde daha demokratik yaklaşımları gündeme getirmektedir. Türkiye'de sendikalaşmanın buralarda başladığı ve geliştiği de açıkça görülmektedir. 1970'lere gelindiğinde toplam sendikalı işçi sayısının 1 milyondan az olduğu tahmin edilmektedir. Gerçi Türk-İş bu dönemde 1 milyondan fazla üyesi olduğunu ileri sürmekteyse de, bu sayının abartılı olduğu, daha gerçekçi bir yaklaşımla Türk-İş üyesinin 600-700 bin, DİSK'e bağlı üye sayısının ise 100 000 kadar olduğu belirtilmektedir (Dereli, 1974; 307). 1979 yılında ise Türk-İş, 1.800 bin üyesi bulunduğunu öteki konfederasyonlara bağlı işçi sayısının (DİSK, MİSK, Hak-İş gibi) 507 000 olduğunu bildirmektedir (Türk-İş, 1979; 225). Bu dönemdeki toplu sözleşmeler kapsamı, bu sayıların da abartmalı olduğunu düşündürmektedir. Örneğin 1970 başlarında toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısının 700 000, 1970 sonlarında ise 1 milyon dolayında kaldığı anlaşılmaktadır (DİE, 1979; 167).

Toplu sözleşmelerin iki yılda bir yapıldığı düşünüldüğünde toplu sözleşme kapsamının 1970'li yıllarda 700 000 dolaylarından 1 milyon dolayına yükseldiği açıkça görülmektedir.

Bu dönemde yaklaşık 5 milyon dolayında ücretli olduğu düşünülecek olursa, sözleşme kapsamının çok dar kaldığı açıktır. Sözleşme kapsamındakilerin yaklaşık üçte ikisinin de kamu kesiminde çalışanlar olduğu anlaşılmaktadır.

Bu dönemde toplu pazarlık kapsamındakiler için oldukça iyi hakların kazanıldığı da bir gerçektir. Örneğin 1963 yılından 1971 yılına dek sigortalı işçi ücretleri kamu kesiminde yıllık %7, özel kesimde %3, genel olarak %4 artmıştır (Türk-İş, 1976; 226). Yapım endüstrisinde çalışanlar için yıllık ücret artışları daha yüksektir. Örneğin yapım endüstrisinde 1970 ortalarına dek ücret artışları %10 dolayında seyretmiş, 1973 yılında %19.9 olmuştur (Türk-İş, 1976; 229).

TABLO 52: TOPLU SÖZLEŞMELERİN KAPSADIĞI İŞYERİ VE İŞÇİ SAYISI

<u>YILLAR</u>	<u>TOPLU SÖZLEŞME SAYISI</u>	<u>İŞYERİ SAYISI</u>		<u>İŞÇİ SAYISI</u>	
		<u>KAMU</u>	<u>ÖZEL</u>	<u>KAMU</u>	<u>TOPLAM</u>
1971	1 442	978	3 564	188 583	153 967
1972	1 606	1 504	1 878	254 440	153 797
1973	1 921	4 211	2 098	249 901	193 389
1974	1 724	1 880	2 443	427 300	174 479
1975	1 893	1 051	3 877	91 316	209 202
1976	1 979	2 737	2 479	204 428	209 345
1977	2 033	2 033	3 681	369 324	220 774
1978	1 870	1 530	3 787	230 140	155 737

KAYNAK: DİE, İstatistik YILLIĞI 1979, S. 167.

Toplu sözleşmeler, ücret dışında birçok sosyal yardım ve yan ödemenin getirilmesiyle de, kapsam içindeki işçilerin ekonomik durumunu güçlendirmiştir. Örneğin her yıl için ödenmesi gereken ikramiye tutarının toplu sözleşmelerle 1 aydan 4 aya doğru geliştiği, bazı sözleşmelerde ise 6-7 aylık ikramiyenin öngörüldüğü görülmektedir. Örneğin Tuborg, BMC, Turyağ işletmelerinde 1979-1980 yıllarını kapsayan toplu sözleşmede altı aylık ücret tutarında, Altınbaşak'ta 7 aylık ücret tutarında ücret verilmesi öngörülmüştür (Koray, 1983; 291).

İkramiyeler dışında doğum, ölüm, evlenme, ulaşım, yemek, giyim, yakacak, eğitim yardımları, izin ve bayram harçlıkları gibi birçok sosyal yardımların da toplu sözleşmelerle getirilip zaman içinde geliştiğini görüyoruz. Bu gelişme bugün de süregelmekte ve bilindiği gibi işverenlerin yakınmalarına neden olmaktadır.

Toplu sözleşme kapsamındaki için öteki çalışma koşullarında da iyileşmeler sağlanmıştır. Birçok toplu sözleşmede kıdem tazminatı, ihbar tazminatına ilişkin süreler artırılmış, çalışma süresi kısaltılmış, yıllık izin süreleri uzatılmıştır. Örneğin dokuma ve gıda iş kollarındaki birçok sözleşmede çalışma süresine göre değişen 2-4-6-8 haftalık yasal bildirim sürelerinin her dönem toplu sözleşmelerinde biraz daha artırılarak sırasıyla 4-6-9-12 haftaya (Yem Endüstrisi sözleşmesi) veya 3-6-10-12 haftaya (Tuborg sözleşmesi) kadar uzatıldığı görülmektedir (Koray, 1983; 307).

Aynı süre uzaması kıdem tazminatları için de sözkonusudur. 1936 tarihli İş Kanunu ile belirli durumlarda hizmet sözleşmesinin sona ermesiyle işçiye 15 gün

olarak kıdem tazminatı ödenmesi öngörülmüştür. 1960'lı yıllardaki toplu sözleşmelerle genel olarak bu süre 1 aya uzatılmıştır, daha sonra 1975 tarihinde 1475 sayılı yasada yapılan bir değişiklikle de kıdem tazminatının 1 aylık ücret üzerinden hesaplanması kabul edilmiştir. Daha sonra yapılan toplu sözleşmelerle de kıdem tazminatına esas alınacak sürenin yine uzatıldığını görmekteyiz. 1980 öncesi dönemdeki son sözleşmelerde kıdem tazminatı süresi 35 gün ile 45 gün arasında değişmektedir (Koray, 1983; 308).

Daha fazla ayrıntıya girmeksizin konuyla ilgili olarak bir sonuç çıkarmak mümkün görünmektedir. O da, toplu pazarlık kapsamında olan işçilerin, örgütlenmemiş kesimlere göre oldukça iyi çalışma koşullarına sahip olduğudur. Hatta bu dönemde, özellikle KİT'lerde memur statüsünde çalışanların, aradaki bu farklılıklar nedeniyle işçi statüsüne geçme çabası gösterdikleri ve kimlerin işçi kimlerin memur sayılacağı yolunda hukuki tartışmalara yol açtıkları da iyi bilinmektedir. Sendikalı işçilerin, hiçbir ekonomik ve sosyal güvencesi olmayan informal sektör çalışanları açısından ise, kolay kolay kıyaslanmayacak ölçüde ayrıcalıkları olduğu açıktır. Bu koşullar altında, gerçekten 1960-1980 dönemi, Işıklı'nın da dediği gibi, sendikalar ve sendikalı işçiler için bir "altın çağ" olarak nitelendirilebilir (Işıklı, 1986; 149). Ancak bu dönemde, işsizliğin sürekli arttığı, asgari ücretin geçim düzeyinin altında kaldığı, memurların çalışma koşullarının kötüleştiği de bir gerçektir. Hatta 1961 Anayasası ile tüm çalışanlara sendikalaşma hakkı tanınmış ve 1965 yılında Devlet Memurları Sendikalar Kanunu çıkarılmışsa da, 1971 Anayasa değişikliği ile bu hakkın memurlardan alındığı görülmüştür. 1971 Askeri Muhtırası'ndan sonra yapılan Anayasa değişiklikleri içinde yer alan bu değişikliğe karşı ne Türk-İş, ne de DİSK'ten anlamlı bir tepki gelmiştir. Dolayısıyla bu dönem sendikaların tüm çalışanların temsilcisi, ya da işçi sınıfının temsilcisi olmaktan çok, üyelerinin ekonomik çıkarları adına mücadele veren kuruluşlar olmayı seçtikleri bir dönemdir. Bu seçim, örgütlenmiş işçi kesimi adına gerçekten bir kazanım anlamına gelirken, örgütlenmemiş kesimlerin çalışma koşullarının vahşi kapitalizme teslimi anlamını taşıdığı da açıktır. Bu nedenle ülkede çok değişik koşullar altında çalışan gruplar oluşmakta ve işgücü piyasasında hiçbir açıdan standart uygulamalardan söz etmek mümkün görünmemektedir.

Sendikalı işçiler adına kazanılan bu olumlu gelişmeleri öncelikle üyelerinin hak ve çıkarlarını savunmayı yeğleyen bir sendikacılık anlayışı içinde hem doğal görmek, hem de başarılı bulmak gerekir. Bunun Amerikan sendikacılığı gibi, Türkiye'deki sendikacılık anlayışının bir gereği ve sonucu olduğu da açıktır. Ancak böylesi bir gelişmenin, genel olarak ücretli çalışanların hak ve çıkarları savunulmadan, asgari düzeyde bir güvence sağlanmadan gerçekleşmesi durumunda ücretliler arasında büyük farklılıklar oluşması da kaçınılmaz olmaktadır. Bu durumda işçi sınıfı içinde ayrıcalıklı bir kesim yaratılmakta ve hem işçi sınıfı dayanışması ve sendikal güç zayıflamakta, hem de kapsam dışında kalanların çalışma koşulları giderek kapsam içindekiler için de bir tehdit oluşturmakta-

dır. Ücret uyuşmazlıkları arttığı gibi, işgüvencesi de yok olmakta, sendikasızlaştırma çabaları hız kazanmaktadır. Türkiye'de 1980 öncesinde özel kesimde yaşanan bu olumsuz koşulların, 1980 sonlarında yinelenildiği de iyi bilinmektedir.

Ancak, Türkiye'de daha geniş anlamda ve tüm çalışanlar adına bir sendikacılık yapmak mümkün olur muydu diye de sormak gerekmektedir. Yani Amerikan tipi bir sendikacılık anlayışı yerine Avrupa sendikacılığına benzer, tüm çalışanların temsil edilmesi gibi bir rol oynanabilir miydi? Sendikacılığın doğuşu ile ilgili irdelemeler hatırlanacak olursa, sendikacılığın böylesi bir anlayış ile doğması pek mümkün görünmemektedir. Türkiye'de sendikacılığın ortaya çıkış süreci çok değişiktir. Sonradan daha geniş ufuklu bir hedef benimsenmesi, toplumu çalışanlardan yana dönüştürecek bir rol üstlenilmesi de mümkün olmamıştır. Çünkü herşeyden önce bunun için işçi sınıfının siyasal bir etkinliğe ulaşması gerekmektedir ki, böylesi bir etkinlik için hem kendisinden, hem ülkenin koşullarından gelen birçok engel söz konusudur. Örneğin işçi tabanı birçok siyasal görüş arasında bölünmüştür. Örneğin DİSK'in bu yoldaki çabaları, hem genel olarak işçi sınıfının ideolojik ayrımları, hem DİSK'in kendi içindeki çeşitli sol akımların kavgası nedeniyle olumlu bir gelişme yaratmadığı gibi, giderek siyasal kavgayı bizzat üstlenmek gibi sendikal örgütlenmeyi zayıflatan bir yola girmiştir.

2.1.3.2. SENDİKAL BİRLİK ARAYIŞI VE BÖLÜNÜMLÜK GERÇEĞİ

1947 tarihli Sendikalar Yasası'ndan sonra 1960'lı yıllara dek Türkiye'de işyeri sendikaları, birlikler, federasyonlar, milli sendikalar gibi çeşitli türde sendikal örgütlenmeler oluşmuştur. Birlikler belirli bir bölge veya kentte farklı işkollarındaki sendikaların biraraya gelerek kurdukları üst kuruluşlar iken, federasyonlar aynı işkolundaki sendikaların bir bölge içinde veya Türkiye çapında birleşerek oluşturdukları üst kuruluşlardır. Milli sendika denilen ise, aynı işkolundaki işçileri biraraya getirmeyi amaçlayan, kısaca işkolu sendikası anlamını taşımaktadır. Ancak bu dönemde Türkiye'de daha egemen kuruluş biçimi işletme/işyeri düzeyinde kurulan sendikalardır (Kutal, 1977; 17).

Bu dönemde dağınık ve bölünmüş bir yapı gösteren sendikalar, az sayıda üye ve mali yetersizlik nedeniyle de önemli bir varlık gösterememişlerdir. 1948 yılında 73 sendika ve 52 bin sendika üyesi bulunurken, 1960 yılında sendika sayısı 432'ye, birlik ve federasyon sayısı 217'ye, üye sayısı da 282.967'ye yükselmiştir (Tuna, 1970; 149).

Türkiye'de sendikaların baştan beri hem milli sendika denilen işkolu sendikacılığına gitme, hem de bir üst kuruluş altında birleşme arayışları olmuştur. 1952 yılında Türk-İş'in kuruluşu ile bir çatı altında toplanma fikri önemli ölçüde gerçekleşmiştir. Türk-İş 1960 sonrasına dek işçileri Türkiye çapında temsil eden tek konfederasyon olduğu gibi, sonraki yıllarda da işçilerin daha büyük çoğunluğunu

temsil eden kuruluş olma özelliğini sürdürmüştür. 1960 yılında 432 sendikanın 293'ü Türk-İş üyesidir. Sendikalı 282.967 işçinin 204.883'ü de Türk-İş'e bağlı sendikaların üyesi bulunmaktadır (Kutal , 1977; 26)

Türk-İş kurulduktan sonra da sendikaları birleştirme çabalarına önem verilmiş ve Türkiye çapında işkolu sendikası olarak örgütlenmenin, sendikaların güçlenmesi açısından daha yararlı olacağına inanılmıştır. Bu inançla "kafa ve kasa birliği" sloganı ile birçok çaba gösterilmiş ise de, işkoluna dayalı bir sendikacılık ne 1960'lı yıllara dek, ne de 1963 yasalarından sonra gerçekleşebilmiştir.

Öte yandan yerel düzeyde sendikalar arasında işbirliğini geliştirme ve farklı işkolundaki sendikaların bir araya gelmesiyle oluşan birlikler de uzun süreli olmamıştır. Önce DP hükümeti, daha sonra Türk-İş, birliklere karşı olumsuz bir tavır geliştirmişler, varolan birlikler de fazla bir işlev üstlenememişlerdir. Örneğin Türk-İş, 1960 başlarından itibaren birliklerin ortadan kaldırılması ve bölge temsilcilikleri kurulması fikrini benimsemiştir (Kutal , 1977; 28). Oysa işkolu sendikacılığı gibi bir örgütlenme biçimi içinde de, yerel düzeylerde sendikalararası işbirliğini geliştirme açısından birlik gibi yatay örgütlenmelerin büyük yararı olabilirdi (Koç, 1992; 141). Bölge temsilciliklerinin ise bu rolü oynadığı çok kuşkuludur.

Sendikacılığın işkolu sendikacılığı altında toplanamayışı ve aynı işkolunda birden çok sendikanın ortaya çıkması daha çok pratik ve kişisel kaygılardan kaynaklanan bir olgudur. 1960'lı yıllar Türkiye'deki siyasi yaşamın çeşitlendiği, değişik ideoloji ve görüşlerin örgütlenebildiği yıllar olduğundan bu değişik görüşlerin sendikacılığı da etkilemesi gecikmemiştir O güne kadar daha çok CHP ve DP yanlısı olarak ikiye ayrılan, ancak yine de aynı konfederasyon çatısı altında birleşen sendikalar için de artık başka ideolojiler, başka sendikacılık arayışları su yüzüne çıkmaktadır. Örneğin 1961 yılında kurulan TİP'ni kuranlar sendikacılarıdır. Hatta bazıları Türk-İş yönetim kurulu üyesidir (Işıklı, 1972; 334). Oysa genel olarak, Türk-İş TİP'nin kurulmasına karşıdır. Örneğin Türk-İş, TİP'nin kurulması karşısında "parti kurulması hareketinin henüz erken olduğunu" söylemiş ve TİP'ni destekleme fikrini hiç benimsememiştir (Işıklı, 1972; 335). Türk-İş içinde genel çizgiden ayrılan sendikalar vardır ve TİP'ni kuran bu sendikalar artık sendikacılık anlayışının da değişmesi gerektiğini düşünmektedirler. Bunlarca, Türk-İş'in dengesi ve uzlaşmacı yaklaşımı, pragmatik politikası, partilerüstü kalma çabaları Türkiye'de işçi sınıfının çıkarlarını savunma açısından yetersiz bulunmakta ve yeni bir işçi konfederasyonu kurulması zorunluluğunun doğduğu düşünülmektedir (Sülker, 1976; 120 vd.) 1967 yılına gelindiğinde Türk-İş'ten ayrılan üç sendika (Maden-İş , Lastik İş, Basın-İş Sendikaları) ile bağımsız Türkiye Gıda İş ve Türk Maden-İş Sendikaları biraraya gelerek Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DİSK) kurmuşlardır.

Daha önce de değindiğimiz gibi yeni bir konfederasyon kurulmasına yol açan

siyasal ve ideolojik yaklaşımlar konusundaki farklılıklar, daha sonraki yıllarda da sürüp gitmiştir. Özellikle 1970'lerden itibaren bir yandan DİSK'in güçlenmesi, öte yandan ideolojik kavgaların keskinleşmesi de sendikalararası rekabeti arttırmıştır.

İdeolojik ayrılıklarına karşın her iki Konfederasyon da temelde işkolu sendikacılığını ve her işkolunda tek sendikada birleşilmesi görüşünü benimsemektedir (Kutal, 1977; 71). Ancak heriki konfederasyon da işkollarında birden fazla sendika kurulması gerçeği karşısında, bunların üyeliğini kabul etmeyi ve daha sonra aynı işkolundaki sendikaları birleştirme çabasına girmeyi tercih etmişlerdir. Birleştirme konusunda çok za dn başarısız olunması nedeniyle de, Türkiye'de sendikacılığın parçalanmış yapısı 1980'lere dek süregelmiştir. 1968 yılında işkolu, bölge, işyeri sendikası, federasyon ve konfederasyon olarak çeşitli örgütlenmeler içinde 711'i bulan sendikal kuruluşlar, 1980 sonlarında da benzer yapıyı korumaktadır.

TABLO 52: İŞÇİ VE İŞVEREN SENDİKALARIN TÜRLERİNE GÖRE DAĞILIMI

		A: İŞÇİ SENDİKASI		B: İŞVEREN SENDİKASI	
		<u>1977</u>	<u>1979</u>	<u>1980</u>	
TOPLAM	A	879	762	743	
	B	120	106	108	
FEDERASYON	A	16	12	14	
	B	2	2	2	
İŞKOLU	A	49	381	366	
	B	57	40	43	
BÖLGESEL	A	176	148	147	
	B	13	13	9	
YEREL	A	180	155	155	
	B	42	45	46	
İŞYERİ	A	88	66	65	
	B	6	6	8	

KAYNAK: DİE, İstatistik Yıllığı 1982, s.90.

Görülüyorki işkolunda kurulmuş tek bir sendikada birleşme çabalarına karşın, çeşitli türde ve çok sayıda sendika varlığını korumaktadır. Gerçi işkolu sendikalarının daha çok sayıda olduğu görülmektedir; ancak bunların çoğunun ne ölçüde gerçek bir işkolu sendikasını temsil ettiği de kuşkuludur. Bu dönemde hem işkolu, hem de işyeri toplu sözleşmesi yapmak olanağı bulunmasına karşın işkolu

toplu sözleşmelerinin de gerçekte işyeri toplu sözleşmesi niteliği taşıdığı bilinmektedir. Bunun gibi tüzüklerine göre işkolu düzeyinde kurulmuş bulunan birçok sendikaların da Türkiye çapında faaliyet gösteren bir işkolu sendikasına dönüşmediği açıktır. Aslında 1980'li yıllara dek Türkiye'de işyeri toplu sözleşmeleri uygulaması gibi, işyeri sendikacılığı egemen olmuştur diyebiliriz.

Çok sayıda işçi sendikası kurulmasına karşın, üye sayısında öyle çok büyük gelişmeler yoktur. Gerçi işçi sendikalarının verdikleri üye sayılarına bakıldığında 1980 yılında sendika üyesi işçilerin 5 milyonu geçtiği görülmektedir. Ancak bu yüksek üye sayısının gerçeği yansıtmadığı, hem abartılmış rakamlardan, hem de o dönemde işçilerin birden fazla sendikaya üye olmalarından kaynaklandığı bilinmektedir. Örneğin 1980 yılında 2.2 milyon dolayında sigortalı işçi ve 1 milyon dolayında toplu sözleşme kapsamında sendika üyesi bulunmaktadır. Bu durumda 5.7 milyonu bulan sendika üyesinin ne kadar abartılı olduğu yoruma gerek bırakmayacak kadar açıktır. Bu nedenle Türk-İş'in 1979 yılında 1.8 milyon üyesi bulunduğu, öteki konfederasyonlara bağlı üye sayısının da 500 000 dolayında kaldığını belirten açıklaması, daha gerçekçi görünse bile, yine de abartılı kalmaktadır (Türk-İş, 1979; 225).

Üye sayısı ve toplu sözleşme kapsamının genişletilmesi açısından çok önemli bir gelişme sağlayamayan sendikalar, 1970'li yıllarda yalnız örgütlenme açısından değil, ideolojik açıdan da bölünmeyi sürdürmüşlerdir. DISK'in ardından 1970 yılında Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK), 1976 yılında Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) kurulmuş, daha sonra kurulanlarla birlikte konfederasyon sayısı 1980 yılında 7'ye yükselmiştir. Yeni konfederasyonların kuruluşunda siyasal partilerin rolü olduğu açıktır. Bu nedenle Türk-İş, zaman zaman siyasal iktidarları KİK'lerde "sarı sendikalar" kurdurmakla suçlamakta ve bazı konfederasyonları siyasal partilerin "uydu konfederasyonları" olarak nitelemektedir (Türk-İş, 1979; 140-147).

Gerçekten 1980 öncesi kurulan konfederasyonlarının bir bölümü siyasal partilerin doğrultusunda kurulmuş, bir bölümü Koç'un deyişiyle hayali kuruluşlar olmuşlardır. Örneğin 1976 yılında kurulan Türk İlke İş'i oluşturan sendikalara bakıldığında bunların aynı kişiler tarafından kurulan hayali sendikalar oldukları anlaşılmaktadır (Koç, 1992; 310)

Sonuç olarak Türkiye'de sendikalar, bu yöndeki eğilimlerine karşın, ne örgütsel, ne de ideolojik anlamda birleşmiş bir kurumlaşma yaratabilmişlerdir. Az sayıda üyeyi paylaşma kavgası da aralarında hiç eksik olmamıştır. Bu bölünmelerin gerek toplu pazarlık gücü, gerek siyasal etkinlik açısından Türkiye'deki sendikacılığı zayıflattığı ise açıktır. Daha önceki bölümde incelediğimiz gibi, birleşmiş bir sendikacılığın varlığı durumunda siyasal etkinliğin arttığı, ülke uygulamalarıyla da doğrulanmıştır. Türkiye örneği ise, parçalanmış ve ideolojik olarak bölünmüş bir sendikal örgütlenmenin, kendi varlığını koruma açısından bile nasıl

yetersizlik ve güçsüzlük doğurduğunu göstermesi açısından ilginçtir.

Geçmiş dönemde, zaman zaman Türk-İş ile DİSK arasında karşılıklı işbirliği çağrıları yapıldığı da olmuştur. Ancak aralarındaki farklılıklar kadar karşılıklı güvensizlik ve sendikal rekabet hiçbir zaman taraflar arasında bir işbirliği yapılmasına izin vermemiştir. Oysa gerek toplumsal çıkarlar gerek çalışanların tümü adına zaman zaman işbirliği (birleşmeler bile) yapabilirlerdi. Bu işbirliği yalnız kendileri adına değil, demokrasi adına da bir umut olabilirdi. Böylece bir sınıf adına konuşmak hakkına da daha çok sahip olabilirdi. Oysa yaptıkları seçimlerle yalnızca üyeleri adına konuşmak olanağına sahip olmuşlar, onda bile bölünmüşlerdir.

1980 sonrasında getirilen yasal düzenlemelerle işkolu sendikacılığının öngörülmesinde, bu zayıf ve bölünmüş sendikacılık yerine güçlü bir sendikacılık yaratılmak istenmesinin rol oynadığı ifade edilmektedir. Ancak getirilen bazı engellere karşın, Türkiye'de sendikacılığın bölünmüş karakterinin tümüyle ortadan kalktığı hala söylenemez. Kaldı ki, birleşmenin yasal zorunluluktan çok, işçilerin bilinçli seçimi ile yapılması gereği de ortadadır. Ancak bugün bile ne bilinçli bir seçimin, ne de bu bilinçliliği sağlayacak koşulların olduğunu söylemek mümkündür.

2.1.3.3. SIYASAL ZAYIFLIK: BİR UÇTA "PARTİLERÜSTÜ POLİTİKA" ÖTEKİ UÇTA "SIYASAL KARMAŞA"

Bir sosyal sınıf olarak işçi sınıfının, özünde, ne siyasal etkinlikten uzak durması mümkündür, ne de böylesi bir siyasal ilgisizlik doğru görünmektedir. Tam aksine işçi sınıfının siyasete ilgisi ve katılımının demokrasinin bir gereği olduğu, bunun eşitlikçi bir demokrasinin gelişmesi açısından Batı'da nasıl anlamlı bir rol oynadığı da ortadadır. Türkiye'de ise ne genel anlamda demokrasinin gelişmesi, ne de kendilerine ilişkin hakların alınması açısından işçi sınıfının böylesine bir rolü olabilmıştır. Zaten Türkiye'de bu rol asker, sivil bürokratlar ve aydınlar dışında da hiçbir sınıfa (hiç değilse açık bir biçimde) pek kısmet olmamıştır. Böyle bir rolün oynanabilmesi için niceliksel ve niteliksel bazı özelliklere sahip olunması gereği de açıktır. Birçok önkoşul yanında sınıf olgusuna dayalı bir bilincin oluşması da belirleyici görünmektedir. Türkiye'de ise işçi sınıfında bu bilinç eksikliği veya yetersizliğinden sık sık söz edildiği bilinmektedir.

Kuşkusuz gerek Osmanlı, gerek Cumhuriyet döneminde işçi sınıfının siyasal bilinç kazanması bazı işçi dernekleri ve siyasi partiler açısından hep önemli olmuştur. Örneğin Cumhuriyet öncesi kurulan Türkiye İşçi Derneği (1919), sosyalist aydınların katkısı ile işçi sınıfına o yıllarda siyasal bilinç kazandırma çabası göstermiştir (Işıklı, 1972; 292). Ancak bu çabalar gerek örgütlenme yasak-

larının gelişi, gerek işçi sınıfının kitlesel zayıflığı nedeniyle önemli bir sonuç vermemiştir.

Öte yandan sınıf çatışması istenmeyen Türkiye'de ilk Sendikalar Kanunu'ndan itibaren sendikaların siyasetten uzak durması istenmiştir. Siyasal iktidarların ve dönemin koşullarına göre de sendikaların siyasetle uğraşmalarını yasaklayan düzenlemeler ya genişletilmiş veya daha hoş görüyle karşılanmıştır. Ancak tüm bu yasaklara karşın sendikaların gizli veya açıkça siyasetle uğraşmaları engellenememiş ve sendikalar hep çeşitli siyasal partilerin etki alanında olmuştur. Daha 50'li yıllarda sendikaların siyasete sokulmasını engelleyen yasaların lafta kaldığı, tam aksine sendikalara partizanca müdahaleler yüzünden işçiler ve sendikalar arasında tartışma ve bölünmelerin sürüp gittiği görülmektedir (Sülker, 1975; 159). Bu açıdan sözkonusu yasaklarla gerçek durum arasında olsa olsa ironik bir bağ bulunmaktadır. Çünkü Türkiye'de sendikaların partiler arasında bölünmesi, siyasal partilere göre konfederasyonlar oluşması, sendikaların çeşitli partilerden milletvekili seçilme yarışları gibi olgular düşünüldüğünde bu yasakların havada kaldığı açıkça görülmektedir.

Ancak bu yasakların gerçekte sol siyasal partilerin oluşması ve gelişmesini önleme amacını taşıdığı, belirli ölçüde amacına vardığı da düşünülebilir. Sol akımların önündeki genel yasaklamalar düşünüldüğünde, sendikalara ilişkin siyaset yasaklarının da bu amaca hizmet ettiği açıktır. Öte yandan başından buyana işçi sınıfında siyasal bilincin gelişmesi istenmemiş olsa da bu bilincin yeterince gelişmemesini yalnızca bu yasaklarla açıklamak da olası değildir. Gerçekten Türkiye'de işçi sınıfı tarihi içinde geçmişten buyana hem tabandaki işçinin, hem sendika yöneticilerinin büyük çoğunluğunun sol ideolojilere pek itibar etmediği görülmekte ve bu da çoklukla sınıf bilincinin gelişmemiş olmasına bağlanmaktadır. İşçi sınıfı içindeki oy dağılımı, sendikaların sağdaki partilerle ilişkileri, 60 sonrasında kurulan TİP'ne gösterilen ilgi ve desteğin yetersizliği gibi birçok olgu sınıf bilincinin gelişmemişliğinin birer göstergesi olarak değerlendirilebilmektedir.

Gerçi 1961 yılında kurulan TİP'nin kurucuları sendikacılarıdır. Sonra bu sendikacılar DİSK'nun da kurucusu olmuşlardır. Ancak Türk-İş içindeki sendikaların çoğunluğu TİP ile özdeşleşmekten kaçınmakta ve sosyalizmden de ürkmektedir (Işıkli, 1978; 336- Mumcuoğlu, 1979; 212). Öte yandan işçilerin çoklukla seçimlerde TİP'ni veya soldaki partileri desteklemediği, daha çok sağ partilere oy verdiği de anlaşılmaktadır (Mumcuoğlu, 1979; 213- Belge, 1992; 160). İşçilerin sınıf çıkarları ile siyasal seçimleri arasında ilişki kurmadıkları ve daha başka kaygılarla sol partilerden uzak durdukları görülmektedir. Bu nedenle sınıf bilincinin gelişmesini engelleyen faktörler arasında, yalnızca siyaset yasaklarından söz etmek durumu açıklamaktan uzak kalmaktadır.

Bu konuda, çok zaman, sendikacıların ve Türk-İş'in kuruluşundan itibaren

Amerikan sendikacılığının etkisinde kalmış olması da bir neden olarak ileri sürülmektedir. Örneğin DİSK ve TIP'nin bu konuda Türk-İş'i suçladıkları açıktır (Mumcuoğlu, 1979; 212). Gerçekten Türk-İş, sınıf sendikacılığını reddeden tutumu ve partilerüstü politikası nedeniyle işçi sınıfında bir bilinç geliştirmekten yana olmamıştır. Işıklı'da Türk-İş'in benimsediği partilerüstü politikayı, uzlaşmacı yaklaşımını ve sağcı bir çizgi izliyor olmasını büyük ölçüde kuruluşunda Amerikan sendikaları ile kurulan ilişkiye bağlamaktadır (Işıklı, 1972; 331-341 ve Işıklı, 1992; 339). Böyle bir ilişkinin Türk-İş'in politikasını etkilemede belirli bir rolü olduğunu kabul etsek de, daha belirleyici öğelerin Türkiye'nin koşullarına bağlı olduğunu söylemek gerekir. Zaten sendikalar üzerinde böylesi bir etkinin sağlanabilmesi için de uygun sosyal, kültürel koşulların varlığı gerekmektedir.

Daha önce de değindiğimiz gibi, Türkiye'de sivil toplum güçlerinin gelişmesini engelleyen özellikler işçi sınıfının da hem sayısal, hem bilinç açısından gelişimini engellemiştir. Türkiye'deki işçi sınıfının önünde demokrasi ve temel haklar mücadelesi veren bir burjuvazi örneği olmamıştır. İşçi sınıfı endüstrileşmenin geç başlaması nedeniyle daha henüz önemli bir kitleselliğe ulaşmadan karşısında bazı açılardan yasaklayıcı, fakat bazı açılardan koruyucu bir işveren devlet bulmuştur. Koruyucu devlet, Türkiye koşullarına göre KİT'lerde çalışanlara hatta ayrıcalıklı koşullar sunmaktadır. Özel kesim ise henüz dağınık ve küçük işletmelerden oluştuğundan hem çalışan sayısı, hem de çalışanlar arasında dayanışma duygusunun gelişmesi açısından uygun koşullar taşımamaktadır. Bu durumda başlayan sendikacılık, kamuda sendikalaşmanın destek görmesi yanında, siyasal gücüne dayalı olarak bazı tavizler koparmanın ve güçlenmenin de mümkün olduğunu anlamıştır. Bu koşullar altında uzun süre ne sermaye-emek çatışmasının su yüzüne çıkması mümkün olmuş, ne de işçi sınıfı için Batı'dakine benzer bir sömürü düzeyi... Kısacası Türkiye'de Batı'da sınıf kavgalarına yol açan koşullara benzer koşullar yaşanmadığından benzer bir siyasal bilinç de oluşmamıştır. Siyasal bilincin oluşmasında sınıfsall öğelerden çok, kültürel, yöresel öğeler çok daha belirleyici olmuştur.

Kuşkusuz bu yaklaşım içinde Türkiye'de işçi sınıfı için sömürünün olmadığı gibi bir iddia söz konusu değildir. Geçmişte olduğu gibi, bugün de hala ücretli çalışanların büyük çoğunluğu için güvencesiz, sağlıksız, yetersiz çalışma koşullarından söz etmek mümkündür. Bugün bile birçok ücretli için vahşi kapitalizm işlerliğini korumaktadır. Sigortasız çalıştırmanın yaygınlığı, asgari ücretin düzeyi, hatta bu ücret düzeyinin altında bile çalışanların varlığı, işten çıkarmanın kolaylığı, iş kazalarının yoğunluğu, özellikle yan endüstrilerdeki çalışma koşullarının insafsızlığı gibi birçok gerçek bize işçilerin önemli bir çoğunluğu için sömürü koşullarının sürdüğünü düşündürmektedir. Ancak örgütlü işçi kesimi ve işçi sınıfı adına konuşan sendikalar için bu koşullardan söz etmek kolay değildir ve sendikalar da, bugüne dek tüm ücretli çalışanların temsilcisi olmak gibi bir iddiayla ortaya çıkmamışlardır, ya da çıkamamışlardır.

Bu genel tablo dışında, 1970'li yıllarda Türkiye'de işçi sınıfı açısından daha bir bilinçlenme ve etkinlik dönemi yaşandığını söylemek gerekir. Gerçekten bu dönem işçi sınıfı için bir mücadele dönemi olmuştur. Eylemlere damgasını vuran DİSK, gerek benimsediği sınıf sendikacılığı, gerek siyasal etkinlik arayışı ile işçi sınıfının bilinçli ve dinamik kesimini temsil etmektedir. DİSK genel olarak işçi sınıfı adına bir toplumsal dönüşümden yanadır; bu açıdan demokratikleşme yolunda oynayabileceği bir rol vardır. Ancak hem sendikal rekabet ve varolma mücadelesi, hem dönemin koşulları, hem de kendi iç çalkantıları nedeniyle köktenci bir çizgi ile siyasal bir kimliğe doğru itilmiştir. Sendikal etkinliğini genişletemediği gibi, siyasal bağlantılarını da genişletememiştir.

Yine de işçi sınıfı tarihinde 70'li yıllar ve DİSK'in örgütlediği eylemler önemli bir yer almaktadır. Örneğin sendikal özgürlüğü kısıtlamaya yönelik 1317 sayılı yasaya karşı 15--16 Haziran 1970 tarihinde düzenlenen direniş ilk kitlesel katılımın gerçekleştiği eylem olmaktadır. DİSK'in daha sonraki yıllarda da hem kitlesel eylemleri (1 Mayıs kutlamaları gibi), hem siyasal etkinlik arayışları sürmüştür. Ancak DİSK'in de sendika olarak mücadelesi, kendi üyeleri adına toplu sözleşmelerde daha iyi haklar almak mücadelesi olmuştur. Günün koşulları altında başka bir mücadele arayışı ise, hem kısıtlamalara çarpmış, hem kendi içindeki mücadele nedeniyle zayıflamıştır.

Özetle sendikaların bir bölümünde adeta sınıf kavramı yadsınarak ve siyasal bir bilince önem verilmeden sendikacılık yapılmış, bunun sürdürülmesi için partilerüstü politika denilen bir politika izlenmiştir. Öte yandan sendikaların siyasal partilerle ilişkisi olması güya istenmemiş fakat hep varolmuştur; siyasal yasaklara karşın gerçekteki bu durum ise hiç kimseye aykırı gelmemiştir. Ancak bu yasaklarla, özünde, işçi sınıfının gerçek bir siyasal etkinliğe ulaşılması istenmemiştir. Bu da başarılmıştır.

Sendikaların öteki bölümünde ise zaten açıkça siyasal ideolojiler benimsenmiş, bunlara göre politika üretilmiştir. Buralarda da aşırı siyasallaşma ve radikalleşme nedeniyle geniş kesimlerin katılımı mümkün olmamış ve cepheleşmenin tuzağına düşülmüştür. Oysa siyasal bilince sahip işçi kesimi ve sendikalar, siyasal rol üstlenme yerine, eğer bir siyasal partiyle işbirliğine gidebilselerdi belki siyasal çalkantılar daha kolay atlatılabilirdi. Kukuluz bugünden geriye bakıldığında bu tür değerlendirmeleri yapmak kolay görünmektedir. Toplumsal çalkantıların ve kutuplaşmaların arttığı 1970 sonlarında, Türkiye'de belirli bir ideolojiyi temsil eden sendikaların bu çalkantıların dışında kalması, hele siyasal yapıda aynı tıkanıklıklar sözkonusuysa ne derece mümkündür? Bunu kestirmenin kolay olmadığı açıktır.

Ancak sonuç olarak işçi sınıfı ve sendikalar, kendi çıkarlarını temsil edecek güçlü bir siyasal yapılanmaya veya işbirliğine gitmedikleri, gidemedikleri için 1980'li yıllarda da Türkiye'de demokrasiden daha kolay uzaklaşabilmiştir

diyebiliriz. Böylece ülkenin demokratikleşmesi doğrultusunda az veya çok oynayabilecekleri rolü oynayamamışlardır diye düşünebiliriz. Yine böylece 1980'li yılların getirdiklerini kabul etmek veya onu daha güçsüz bir konumda karşılamak zorunda kalmışlardır diye de ekleyebiliriz sanıyorum.

2.2. 80 SONRASI DEĞİŞİKLİKLER VE SENDİKALAR İÇİN ANLAMI

Türkiye'de 80 başlarında yaşanan ekonomik, siyasal tıkanlıklar hem ekonomide, hem siyasette radikal dönüşümlerle sonuçlanmıştır. Her iki dönüşümün de tüm toplum için olduğu gibi sendikalar için de anlamı büyüktür. Bir dönem sendikalar için etkinlikler yasaklanmış, "zoraki uzlaşma"ya zorlanmışlardır. Bu dönem içinde bazı sendikalar için kapanma, bazı sendikacılar için yıllar süren yargılanmalar yaşanmıştır. Bu dönemin getirdiği Anayasa ve yasal düzenlemeler, sendikalar için birer geri adım anlamı taşımaktadır. Yine bu dönemde üyeleri için ciddi gelir kayıpları sözkonusu olmuştur. Kısacası hiç de olumlu olmayan bir olağanüstü dönem geçirilmiştir.

Olağanüstü dönemden sonra gelen yıllar ise artık çok şeyin değiştiğini göstermektedir. Yalnız yasalar değişmemiştir. Hükümet-sendika ilişkileri değişmiştir. Kamu'daki sendikaları hiç de hoş olmayan sürprizler beklemektedir. Özel sektörde ise yine tartışmalı bir döneme girilmesi kaçınılmaz görünmektedir; öyle de olmuştur. Genel olarak bir sendikasızlaştırma tehdidi altındadırlar ve adeta ya ücret zamları, ya da iş güvencesi gibi seçimlere zorlanmaktadırlar. Öte yandan kamuoyunda bir prestij kaybı ile de karşı karşıyadırlar.

İşverenler bu dönemde istedikleri doğrultuda bazı yasal değişikliklere ulaşmış, ekonomik olarak bazı avantajlar sağlamış olsa da, bu dönemin sonunda yine hem uyumsuzluklarla karşı karşıyadırlar, hem de artık Batı ile entegrasyon istiyorlarsa demokrasi içinde çözüm üretmek zorunda olduklarının farkındadırlar. Ancak uzlaşma sağlayacak çözümlerin, dış pazarlarla rekabet edebilmek açısından ne ölçüde yardımcı olacağı konusunda da bazı kuşkular duyulmaktadır.

İşte geçmişten bu yana gelen sorunlar ve tıkanlıklarla, yeni bir dönemin dayattığı sorunlar birarada hem sendikaların, hem de işverenlerin politikalarını değişime zorlamaktadır. Bu ihtiyaç iki tarafta da hissedilmekte ve küçük de olsa bazı değişim esintileri duyulmaktadır. Bu esintilerin daha kararlı, kalıcı ve sürekli politikalara dönüşüp dönüşmeyeceği bilinmese de, tartışılması gerektiği açıktır. Bu bölümde 80'li yılların getirdiği ve götürdükleriyle birlikte, işte 90'lı yıllarda gelinen noktanın ve duyulan esintilerin bir irdelemesini yapmaya çalışacağız.

2.2.1. 24 OCAK VE 12 EYLÜL ŞOKLARI

Türkiye 1970 sonlarında ekonomik, siyasal ve toplumsal açıdan ciddi bir bunalıma girmiştir ve bunalımın çözülmesi için gereken kararlılık ve uzlaşmadan da

yoksun görünmektedir. Ekonomik açıdan ithal ikameci politikaların sonu görünmüş, özellikle 1977-1980 arasında üretim düşmüş, kaynak sıkıntısı baş göstermiş, fiyat artışları hızlanmış, grev ve lokavtlarla iş hayatı felce uğramış ve toplumun her kesimi bir sağ-sol kavgasına girmiş durumdaydı. Buna karşın siyasal yapıda tüm bu tıkanıklıklara çözüm üretebilecek bir güç görünmüyor, tam aksine giderek siyasal bir boşluğun doğmasına yol açıyordu. Öte yandan IMF, Dünya Bankası gibi uluslararası çevreler de ekonomide radikal dönüşümleri gerektiren bazı acı reçeteleri zorluyor, bunlar yapılmadıkça yeni kaynak gereksinimlerine de cevap verilmiyordu. Türkiye'de hem ithal ikameci, hem de Keynesyen veya populist diye kavramlaştırılan ekonomi politikalarının sonu gelmiş görünüyordu (Boratav, 1988; 114).

Daha önce de değinildiği gibi 1950'lerde uygulanmaya başlanan ithal ikamesine dayalı büyüme politikalarıyla Türkiye'de hem belirli ölçüde endüstrileşme sağlanmış ve ekonomik büyüme gerçekleştirilmiş, hem de 60'lı yıllardan itibaren bir yanda yerli burjuvaziyi koruyup destekleyen, öte yanda işçi sınıfını (en azından örgütlenmiş kesimleri) kollayan ve göreceli de olsa daha dengeli bir büyümeyi amaçlayan Keynesyen bir politika uygulanmıştır. Bu politika ile hem ekonomik büyüme sağlanmış, hem işçi sınıfına belirli bir örgütlenme özgürlüğü verildiğinden sosyal sınıflar arasında çatışmalar önlenmiş, bir yanda da iç pazarın genişlemesi gerçekleşmiştir (Keyder, 1987; 21). 1970'in ikinci yarısında ise ekonomide tehlike işaretleri görülmeye başlamıştır. Yerli sermaye siyasal iktidardan hem döviz gereksinimine çözüm bulmasını istiyor, hem de artan işçi hareketlerinin ve istemlerinin durdurulmasını bekliyordu. Bu nedenle, 1970 sonlarında burjuvazi ile siyasal iktidarlar arasındaki uzlaşmanın da sona erdiği görülmektedir. İş çevrelerinin, özellikle, gerek IMF'nin acı reçetelerine, gerek işçi hareketlerinin önlenmesine sıcak bakmayan Ecevit Hükümeti'ne karşı aleyhte propagandaları, uzlaşmanın uyuşmazlığa dönüşünün açık işaretleridir. 1979 yılında da burjuvazinin çeşitli katmanları Ecevit Hükümeti'nin gitmesi gerektiği konusunda fikir birliği oluşturmuş ve bu doğrultuda bir çaba harcamaya başlamıştır (Boratav, 1991; 72).

Bu dönemde burjuvazinin uygulanan ekonomi politikalarından hoşnutsuzluğunun nedeni açıktır. Bir yandan içerdeki gelir ve talep artışı döviz sıkıntısına çare olamıyor ve artık büyümeyi güvence altına alamıyordu. Öte yandan işçilerin yüksek ücret artışı istemleri ve uyuşmazlıklar devam ediyordu. Gerçekten yüksek enflasyona karşın 1970 sonlarında endüstride çalışanların gerçek ücretleri arttığı gibi ücretlerin katma değerdeki payı da artmıştır. Örneğin yapım endüstrisinde ücretlerin katma değerdeki payı bütün olarak 1977'de %36.9 ve 1979'da %38.7 olurken, özel kesimde de 1970-1974 arasındaki %32.1'den 1975-1979 yılları için %34.1'e yükselmiştir (Boratav, 1988; 118). Ekonomik tıkanıklıklar nedeniyle verimlilik ve büyüme dururken, işçi hareketlerinin ve uyuşmazlıkların sürüp gitmesi, buna karşın taraflar arasında (üçlü veya ikili) yeni bir uzlaşma arayışının

veya olasılığının söz konusu olmaması kuşkusuz Türkiye için bir talihsizlik olmuştur. Çünkü gelinen noktada gereken radikal çözümler uzlaşma içinde bulunamayınca, anti-demokratik çözümler gündeme gelmiştir. Bu dönemde, henüz sosyal sınıflar, fakat özellikle güçlenen burjuvazi Türkiye'de demokratik açılımların öncüsü olmaktan uzak görünmektedir. Bu sınıfın desteklediği siyasal iktidarlar da, ekonomik krizi çözebilmek açısından ihtiyaç duyduğu toplumsal uzlaşmayı sağlamak ve toplumsal kutuplaşmayı durdurmak açısından yetersiz durumdadır. Bu nedenle ekonomik istikrar tedbirlerinin uygulanması, askeri yönetimlere düşmüştür.

2.2.1.1. EKONOMİK ŞOK

Demirel Hükümeti'nin 24 Ocak 1980'de açıkladığı istikrar programı ekonomide köklü bir dönüşümü amaçlıyor, serbest piyasa sisteminin genişletilmesi, sermayenin daha da güçlendirilmesi anlamına geliyordu. Kuşkusuz, Keynesyen politikalardan vazgeçişin de habercisiydi.

24 Ocak kararları Türkiye'de hem kısa, hem uzun vadede önemli değişikliklere yol açmıştır (Pamuk, 1987; 160 vd.). Türkiye'nin en başta borç ödeyebilme yeteneğini kazanması gerekiyordu, bunun için de iç pazarın daraltılmasına, ihracatın artırılmasına gerek vardı. Öte yandan ülkede 80'lere kadar uygulanan ithal ikameci politikaların terk edilmesi, Türkiye ekonomisinin dünya pazarına açılması ve onunla bütünleşmesi isteniyordu. Bunun için de hem döviz kuru politikaları, hem ihracat teşvikleri, hem de emeğin ucuzlatılması yoluyla bir üstünlük sağlanmaya çalışılıyordu. Bunların yanı sıra da devletin ekonomideki yerini azaltmaya yönelik tedbirler düşünülüyordu. Bu eğilimin bir ucu KİT'lerin özelleştirilmesine dayanırken, öteki ucu temel hizmetlerde kısıtlama anlamına geliyordu. Bu nedenle 24 Ocak kararlarının, devletin ekonomideki yeri ve işlevini sermaye kesimi lehine değiştiren köktenci bir dönüşüm olduğu açıktır (Pamuk, 1987; 167). Burjuvazinin, uluslararası finans kuruluşlarının da isteği doğrultusunda ekonomik yapılanmayı kendi lehine çevirme başarısı ve özellikle Türkiye'de devletin dengeleyici, uzlaştırıcı rolünden vazgeçmesi, burjuvazinin kendi sınıfsal çıkarlarını açıkça dayatması ve yaşama geçirmesinin ilk örneği olarak da yorumlanabilir.

Gerçekten bu kararlarla devletin, o güne dek, hem düzenleyici, hem işveren olarak gelirin yeniden dağılımında ücretliler lehine oynadığı rolden vazgeçmesi, fiyatlar gibi ücretlerin de piyasa koşullarına terk edilmesi isteniyordu. Oysa o güne dek devletin hem istihdam, hem ücret politikalarıyla ücretliler lehine oynadığı olumlu rol, en azından örgütlü kesim için belli bir güvence anlamını taşımış ve taraflar arasındaki uzlaşmanın da temelini oluşturmuştur. Şimdi ise açıklanan ekonomik paket devletin sermaye lehine açıkça bir taraf olması anlamına geliyordu. Bunun kaçınılmaz sonucu ise toplumsal çatışmanın artması ve son yıl-

larda özel kesimde taraflar arasında yaşanan uyuşmazlıkların kamuya da yansımaları olmuştur. 24 Ocaktan sonra kamudaki toplu pazarlıklarda uyuşmazlıklar artmış, 1980'in ilk altı ayında Bakanlar Kurulu Kararı ile ülke sağlığı veya milli güvenliği bozduğu gerekçesiyle 21 grev erteleme kararı verilmiş, 12 erteleme kararı uzatılmıştır. Böylece 12 Eylül 1980 tarihine kadar 131 bin işçinin grevi ertelenmiştir (Koç, 1992; 63).

İşçi işveren ilişkilerinde karşılıklı suçlamaların, artan uyuşmazlıkların, ertelenen grevlerin gösterdiği gibi taraflar arasında bir uzlaşma sağlanması umdu pek yoktur; üstelik serbest toplu pazarlıklar sürdükçe ücretlerde istenilen ölçüde bir gerileme sağlanması da mümkün görünmemektedir. Zaten temel çatışma da bu noktadadır. Bu durumda 24 Ocak Kararlarını daha ciddi krizlere yol açmaktan uygulama olanağı nasıl bulunacaktır? Örneğin hiçbir siyasal iktidarın gerek oy, gerek bunalımların artması kaygısıyla işverenlerin iş yasalarında istedikleri değişiklikleri yapması kolay görünmemektedir. Sonuçta tüm dünyada güçlenen liberalizmin kaderi, Türkiye'de askeri bir yönetimle, siyasal, örgütsel yasaklarla gelmek ve bu çevrelerle uzlaşmak olmuştur.

2.2.1.2. SİYASAL ŞOK

Ekonomik bunalımın ekonomide köklü değişiklikler getirmesi gibi, siyasal ve toplumsal bunalım da Türkiye'de her zamanki gibi, siyasal yapıda değişiklik istemlerine yol açmıştır. 1961 Anayasası, 1971'de olduğu gibi yine aşırı özgürlükleri nedeniyle eleştiriliyor ve "güçlü bir devlet" isteği dile getiriliyordu (Tanör, 1986; 62). Özellikle sağ kesimden yükselen ve sorunların kaynağını anayasa ve özgürlüklerde bulan bu görüşler, Türkiye'nin vesayetçi demokrasisini daha da sıkılaştırmaktan yanaydılar; 12 Mart'ta 1961 Anayasasına yapılan sınırlı müdahale, bir anlamda tamamlanmak isteniyordu. 12 Eylül askeri darbesinden sonra yeni bir anayasa yapılması ile de bu istek büyük ölçüde gerçekleşmiştir.

12 Eylül askeri darbesini izleyen ilk günlerde sendikaların da, serbest toplu pazarlıkların da geleceği belli olmuştur. Örneğin DİSK, MİSK, HAK-İŞ konfederasyonları ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulmuş, yöneticileri gözaltına alınmıştır. Türk-İş ve ona bağlı sendikaların faaliyetleri ise denetim altına alınmış, grevler yasaklanmıştır. 27 Aralık 1980'de çıkarılan bir Yasa ile de serbest toplu pazarlıklara son verilmiş ve süresi biten toplu sözleşmeleri yenileme görevi Yüksek Hakem Kurulu'na (YHK) verilmiştir. Bu arada 1980'de imzalanmamış toplu sözleşme kapsamındaki işçilerin ücretlerine %70 oranında bir zam uygulanmıştır. Aynı zamanda Milli Güvenlik Konseyi'nin (MGK) 3 nolu kararı ile, işçilerin kendi istekleri dışında ve iyi niyet kurallarına uymayan durumlar ve nedenler dışında her hangi bir nedenle işten çıkarılmaları yasaklanmıştır. 11.12.1980 tarihli Bildiri ile de işten çıkarma konusu düzenlenmiş genel güvenlik, asayiş, kamu ve iş düzeni açısından çalışmalarını sakıncalı görülenlerle,

hizmetleri yararlı olmayan işçilerin işine son verilmesinin, işverenlerin durumu delilleriyle birlikte Sıkı Yönetim Komutanlıklarına bildirilmesi ve alacakları cevaba göre olması" öngörülmüştür.

Askeri darbeye burjuvaziden tepki gelmediğini, tam aksine bu yolda destek verildiğini görüyoruz. Gerek ekonomide istenilen politika değişikliklerinin, gerek işgücünün disiplin altına alınması için askeri bir yönetimin daha uygun koşullar sunduğu açıktır ve bu tercih iş dünyasından Genelkurmay Başkanına yazılan mektuplarla da ortaya konmuştur (Boratav, 1991; 90-92). Ancak işçi kesiminden de askeri darbeyi önemli bir tepki gelmemiş olması ilginçtir. Hatta yalnız örgütsel hakların kısıtlanması karşısında değil, DİSK yöneticilerinin tutuklanıp yıllarca yargılanması karşısında da tepkisizlik sözkonusudur. Bu tepkisizlik DİSK'e üye sendikaların daha dinamik ve sınıf bilinci kazanmış görünen işçileri için de geçerlidir. Bu durum DİSK'in yeniden faaliyete geçmesinin ardından yapılan toplantılarda da konu olmuş ve "ne mahkeme sürecinde, ne de sonrasında üyeler konfederasyonun mücadelesine katkıda bulunmuştur; Bu olguyu sadece "12 yıllık baskı ve terör" dönemiyle izah etmek avutucu ama yetersiz bir yaklaşım olacaktır", denilerek bir anlamda hayal kırıklığı dile getirilmiştir.

Türk-İş ise, askeri darbeye karşı çıkmadığı gibi, darbe sonrası oluşturulan Hükümete Sosyal Güvenlik Bakanı olarak genel sekreterini vermekte sakınca görmemiştir. Türk-İş'in, bu olağanüstü dönemde de uzlaşma yanlısı bir yaklaşımı haklarını koruma açısından daha yararlı gördüğü anlaşılmaktadır.

Özetle Türkiye'de işçi sınıfı ve sendikaların bu dönemde, hem demokrasi mücadelesi hem de kendi haklarını koruma açısından yeterli konumda olmadıkları söylenebilir. Ne siyasal bilinç düzeyi, örgütsel yapıları ve politikaları buna yeterlidir, ne de böylesi bir durumda bir siyasal parti ile ideolojik olarak güçbirliğine gidebilecekleri bir ilişki geliştirebilmişlerdir.

12 Eylül, yalnız demokrasinin askıya alındığı ve özgürlüklerin kısıtlandığı bir ara dönem anlamı da taşımamaktadır. Demokratikleşme süreci açısından olduğu gibi sendikal haklar açısından da olumsuz izleri daha sonraki yıllara taşınmıştır. 12 Eylül'den 1983 yılının sonuna dek, Anayasa'da dahil olmak üzere bir çok yasal ve kurumsal düzenleme yapılmıştır. Örneğin Siyasal Partiler Kanunu, Seçim Kanunu, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu gibi birçok yasa yanında Sendikalar ve Toplu Sözleşme Grev Lokavt Kanunları da bu dönemde çıkarılmıştır. İşçilerin Yönetime katılmasını öngören 440 sayılı Yasa, bu dönemde çıkarılan 2929 Sayılı Yasa ile iptal edilmiştir.

Bugün hemen her kesimin şikayet ettiği 1982 Anayasası, bir danışma meclisinin hazırladığı fakat MGK'nin üzerinde değişiklikler yaptığı ve bu dönemi yansıtan bir Anayasadır. Gerek hazırlanışı, gerek içerdiği hükümler açısından demokrasiden uzak, özgürlüklerin değil sınırlamaların temel alındığı, bireyin değil devletin korunduğu bir Anayasadır (Tanör, 1987; Üskül, 1992). Temel hak ve

özgürlükler hem genel hem de özel sınırlama nedenleriyle kısıtlandığı gibi, toplumca kullanılan hak ve özgürlüklere karşı daha da duyarlılık gösterilmektedir.

Örneğin sendikal haklar bunlar arasındadır; sendika, toplu sözleşme, grev hakları bir anayasada düşünülemeyecek ölçüde ayrıntılı olarak ele alınmakta ve bu haklara anayasa ile sınırlar çizilerek yasalara pek birşey bırakılmamaktadır.

Öte yandan Anayasanın 15. maddesi ile, 12 Eylül 1980 ile 6 Aralık 1983 tarihleri arasında çıkarılan ve yukarıda bir kaçına değinilen yasaların anayasaya aykırılıklarının iddia edilemeyeceği hükmü getirilmektedir. Böylece bazı konularda o dönemde çıkarılan yasaların devamı istenmiş ve bunlara adeta yasalardan üstün, özel bir yer verilmiştir (Üskül, 1992; 33). Bunlar arasında 2821 ve 2822 Sayılı Yasalar bulunmaktadır.

1961 ve 1982 Anayasa'larının birbirinden oldukça farklı anayasalar olduğu açıktır. Ancak her iki Anayasa'nın da askeri darbelerin sonrası geldiği ve bir toplumsal uzlaşmanın ürünü olmadığı açıktır. Bu nedenle zaman zaman aralarında önemli bir fark olmadığı iddiaları da yapılmaktadır (Altan, 1992; 72). Ancak 1961 Anayasası'nın, gerek getirdiği özgürlükler, gerek kabul ettiği hukuk ve sosyal devlet ilkeleri açısından hem özgürlükçü bir anlayışı, hem de toplumsal çıkarlar arasında dengeleyici bir yaklaşımı yansıttığı açıktır. Oysa 1982 Anayasası ile hem siyasal liberalizmden, hem de çıkarlar arasında dengeleyici ve uzlaştırıcı bir yaklaşımdan vazgeçildiği anlaşılmaktadır.

Tanör'ün önerdiği gibi, 1982 Anayasası, iktisatta liberalizm, siyasette anti-liberalizm ve depolitizasyon programı, iş ve çalışma hayatının anti-sosyal yönde değiştirilmesi gibi dönemin özellikleri de dikkate alınarak okunduğunda, Anayasa'nın siyasal ve sendikal hayata getirdiği kayıtlar, "uzlaşmaya dayalı devleti" veya "sosyal devleti", çoğulcu ve katılımcı demokrasiyi sınırlayan yönleri çok daha iyi anlaşılabilir (Tanör, 1987; 159).

Gerçekten 1982 Anayasası ve onu izleyen 2821 ve 2822 sayılı Yasalar'da, en başta, çalışanların mücadeleleri yalnızca ekonomik alana çekilerek daraltılmıştır. Bunun yanısıra sendika hakkı sınırlanmış, grev yasakları arttırılmış, sendikaların siyasetle hertürlü ilişkileri yasaklanmış, birçok durumda zorunlu hakem öngörülerek serbest toplu pazarlık alanı daraltılmış ve sendikalar üzerinde ağır bir denetim sistemi getirilmiştir.

Kuşkusuz, 1961 Anayasası'ndan olduğu gibi 1963 Yasaları'ndan da geriye giden bu düzenlemeler sendikaların tepkisini çekmiştir. Çıkarıldıktan buyana da sendikalardan değiştirilmesi istemleri gelmektedir. Sendikalar her iktidar döneminde bu yoldaki değişiklik istemlerini yinelemektedirler. Ancak zaman içinde bazı ufak tefek değişiklikler yapılmışsa da, Yasaların temel yapısı ve işleyişinde bir değişiklik sözkonusu değildir.

Örneğin sendikaların yetki alabilmesi için gereken %10 barajı, yalnız sendikalarca değil, ILO'da da sendika özgürlüğünü engellendiği gerekçesiyle eleştiri konusuu olmaktadır. Fakat hala devam etmektedir.

2.2.1.3. 12 EYLÜL DÖNEMİ VE SENDİKALARDAN GÖTÜRDÜKLERİ

12 Eylül döneminin sendikalar ve Türkiye'de'ki endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki etkileri yalnızca getirilen yeni yasal düzenlemeler, hatta işçilerin ekonomik kayıpları olarak da sınırlanamaz. Bu dönem Türkiye'de demokratikleşme sürecine yaptığı olumsuz etkiler gibi, endüstri ilişkileri sistemini de doğrudan ve açık etkileri kadar, dolaylı ve uzun vadeli etkileri nedeniyle de olumsuz etkilemiştir.

Doğrudan ve açık olarak görülen olumsuz etkileri, herkesin de bildiği gibi, işçiler açısından hem yasal, hem ekonomik kayıplar olarak nitelendirilebilir. Sendika ve Toplu Sözleşme, Grev, Lokavt Kanunları'nda yapılan kısıtlayıcı yönde değişikliklerin ciddi yasal kayıplar olduğu açıktır. 1980 sonrasında yaklaşık 10 yıl süreyle gerçek ücret kayıpları yaşandığı ise tartışmasızdır.

Yasal kayıplar konusunda bir fikir vermek üzere birkaç önemli konu şöyle özetlenebilir.

- Sendika kurma ve üyelik: Sendika üyeliği yalnızca hizmet sözleşmesi ile çalışanlara tanınmış, sendika üyeliğinin işverene bildirilmesi zorunluluğu getirilmiş, sendika kurucusu olabilmek için o işkolunda en az bir yıldan beri fiilen çalışıyor olmak koşulu aranmıştır. (daha sonra yapılan değişiklik ile 'fiilen' çalışıyor olma" koşulu yeterli sayılmıştır.)

- Sendika yöneticiliği: Sendikaların zorunlu organlarına seçilebilmek için, en az on yıl fiilen işçi olarak çalışma zorunluluğu getirilmiştir.

- Sendikaların faaliyetleri: Bu alanda en önemli sınırlama siyasal faaliyetlerle ilgilidir. "Sendikalar siyasi amaç güdemezler, siyasi faaliyette bulunamazlar, siyasi partilerle ilişki kuramaz ve işbirliği yapamazlar ve bunlarla hiçbir konuda hiçbir şekilde müşterek hareket edemezler" diyen md. 37, aynı zamanda benzer yasakları kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla olan ilişkiler için de getirmiştir.

Görüldüğü gibi Yasa, emekten yana bir siyasal parti ile geliştirilebilecek tüm ilişkilerin önünü kesmiştir.

- Toplu sözleşme Yetkisi: Toplu sözleşme yapma yetkisi alabilmek için o işkolunda çalışan işçilerin en az %10'unun temsil etme zorunluluğu getirilerek, sendikalar için bir temsil barajı oluşturulmuştur. Aynı işyeri için birden fazla toplu sözleşme yapma yasağı getirilmiştir.

- Grev yasakları ve ertelemeleri: Grev yasakları ve grev yasağı bulunan işlerin kapsamı çok genişletildiği gibi, Bakanlar Kurulu'na, "genel sağlık veya milli güvenlik" gibi istenirse çok geniş yorumlanabilecek bir erteleme yetkisi verilmiştir. Erteleme sonunda anlaşma sağlanamadığı takdirde, uyuşmazlığın çözümü için YHK'na gidilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Hak grevleri yasaklandığı gibi, siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi de yasa dışı sayılmıştır.

Ekonomik kayıplar da, önce 12 Eylül sonrası devreye giren YHK'nun enflasyon oranı altındaki ücret zamları ile başlamış, daha sonra da serbest toplu sözleşmelerle 1980 sonlarına dek sürmüştür. Örneğin 1979 yılı baz alındığında genel olarak gerçek ücretlerin 1988 yılında %50'den fazla kayba uğradığı görülmektedir. Genel olarak ücretliler ve SSK'lılar açısından görülen aşırı düşüş, yapım endüstrisinde ve çoğunlukla sendika kapsamında çalışanlar açısından daha sınırlı kalmaktadır.

Bu açık kayıpların yanısıra, 12 Eylül askeri müdahalesinin endüstri ilişkilerinde izleri uzun süren ve açıkça görülmeyen bazı kayıpları da olmuştur. Bunların başında gelen, endüstri ilişkileri sisteminin ve tarafların siyasal sistemden bağımsızlık kazanma ve sistemdeki sorunlara kendilerinin çözüm üretme şansı veya olasılığının bir kez daha ortadan kaldırılmasıdır. Daha önce de değinildiği gibi, endüstri ilişkileri sistemi, zaten siyasal otoritenin biçimlendirdiği ve denetlediği bir sistem olarak kurulmuştur. Sistemin ve tarafların güç kazanması ve olgunlaşmasıyla belki bu bağımlılıktan kurtulma şansı doğabilir ve taraflar aralarındaki sorunlar için kendileri doğrudan bir çözüm üretme arayışına girebilirlerdi. Uyuşmazlıkların büyük ölçüde arttığı 1980 sonlarında böyle bir şans var mıydı? Bu konuda ciddi kuşkularımız bulunabilir. Ancak yine de, sisteme dışarıdan müdahale edilmesi ve sistem dışı çözümler getirilmesi, ufak da olsa ilişkilerde varolabilecek bir olgunlaşma olasılığını ortadan kaldırmıştır. Böylece hem endüstri ilişkileri sisteminin siyasal yapıdan bağımsız bir kimliğe ve çözüm üretebilecek bir olgunluğa ulaşma olasılığı önlenmiş, hem de tarafların kendi rıza ve uzlaşmalarına dayalı çözümler üreterek sistemi demokratikleştirme şansları engellenmiştir.

Buna bağlı olan bir sonuç da, sistemin kurumsallaşamamasıdır. Zaten oldukça kısa bir geçmişi olan sendikacılık ve endüstri ilişkilerinin tarihi, bir de sürüp giden yasa değişiklikleriyle kesilmekte, buna bağlı olarak da ilişkiler sürekli sil baştan yapılmaktadır. Doğal olarak taraflar arasında ilişkiler sınırlı kalmakta, sistemde öngörülen kurumların işlevi ve katkıları genişletilememekte, çok boyutlu ilişkiler geliştirilemediği için sorunların çözümünde tarafların birbirine başvuruları ve güvenleri gelişmemektedir. Sonuç olarak, sorunlara çözümler, çok zaman, siyasal yapıdan ve yasalardan beklenmektedir. Kurumsallaşamayan, zenginleşemeyen ilişkiler gibi, yeni yasal düzenlemelere uyum zorunluluğu da, tarafları varolan ilişki alanlarını genişletme eğiliminden alıkoyan bir engel olmaktadır.

TABLO 53: ÜCRET GÖSTERGELERİ

YILLAR	KAMU		ÖZEL		TOPLAM		DİE
	GERÇEK ÜCRET	GERÇEK ÜCRET	GERÇEK ÜCRET	GERÇEK ÜCRET	GERÇEK ÜCRET	GERÇEK ÜCRET	TÜKETİCİ FİYAT ENDEKSİ
1979	462.1	462.1	345.7	345.7	389.9	389.9	100.0
1980	805.6	383.2	563.3	268.0	654.8	311.5	210.2
1981	1 169.5	407.3	936.1	326.1	1 014.4	253.3	287.1
1982	1 461.8	394.7	1 151.3	310.8	1 252.8	338.2	370.4
1983	1 904.2	391.2	1 455.8	299.1	1 599.0	328.5	486.7
1984	2 446.9	338.8	1 920.6	265.9	2 090.5	289.4	722.3
1985	3 058.6	292.0	2 277.6	217.5	2 511.1	239.8	1 047.3
1986	3 629.0	257.4	2 714.6	192.6	2 983.0	211.6	1 409.7
1987	5 362.0	273.8	4 032.4	205.9	4 209.2	215.0	1 958.1
1988	8 011.3	233.3	6 703.9	195.2	7 041.9	205.0	3 434.5
1989	18 746.0	321.8	14 247.0	244.6	15 634.2	268.4	5 824.9
1990	38 991.0	405.1	25 442.6	272.5	28 619.4	306.5	9 337.3
1991	67 033.0	432.5	40 588.4	261.9	46 923.0	302.7	15 499.9
1992	104 639.0	369.9	66 722.3	253.1	79 526.0	301.6	26 365.4

KAYNAK: *Petrol-İş, 1992 Yıllığı, s. 253.*

2.2.2. DEĞİŞEN SENDİKA-HÜKÜMET İLİŞKİLERİ

Daha önceki bölümlerde incelediğimiz gibi 1960- 1980 dönemi, Türkiye'de sendika-hükümet ilişkileri açısından uzlaşma ağırlıklı bir dönemdir. Hatta bunun Batı Avrupa'da 1945 sonrası uygulanan Keynesyen ekonomi politikalarına dayalı bir uzlaşmaya benzediğini bile söyledik. Bu dönemde devlet daha önceki yasağcı politikalardan vazgeçmiş, sermaye ve emek arasındaki çıkar ayrımını kabullenmiş, bu ayrımın sınıf kavgasına dönüşmesini istemediğinden, sosyalist düşünce akımlarını yasaklamasına karşın ve belki bu düşüncelerin yaygınlaşmasını da önlemek istediğinden, hem sendikal örgütlenmeyi, hem de bu örgütler aracılığıyla işçilerin büyümeden daha hakça bir pay almasını güvence altına almıştır. Kamu kesiminde işlerlik kazanan bu politikalar özel sektördeki büyük ve modern işletmelere de ulaşmış ve buralarda çalışanlar için de benzer koşullar sözkonusu olmuştur. En azından örgütlü kesimde sosyal devlet anlayışının geçerlik kazandığı bu dönemde, kuşkusuz ithal ikameci ekonomik politikaların sağladığı ekonomik rahatlık da rol oynamış, bu rahatlık hükümetlerin uzlaşmacı ve populist politikalarını uygulamalarına olanak sağlamıştır.

İthal ikameci politikalar özel kesimdeki toplu pazarlıklarda da çalışanlar adına olumlu gelişmeler sağlanmasına yardımcı olmuştur. Ancak 1970'lerin ikinci yarısında durum değişmiş ve özel kesimde hem ekonomik tikanıklıklar, hem taraflar arasında ideolojik ayrılıklar artmış ve çatışma dönemine geirilmiştir. Bu dönemin ekonomi ve siyasette radikal çözümler getirdiğini ise biliyoruz.

80 sonrası ise artık sendikalar için çok şey değişmiştir. Bir dönem demokrasi gibi sendikal haklar da askıya alınmış, bu dönem sonrasında ise sendikal hakları oldukça değiştiren yeni bir düzene geçilmiştir. Demokrasi gibi sendikal haklar, daha da vesayet altına alınmıştır. Böyle bir dönemde, sendika-hükümet ilişkilerinin de 1980 öncesine göre çok farklılaşması da kaçınılmazdır.

Bu farklılaşma birkaç boyutta karşımıza çıkmaktadır. Herşeyden önce sendikalar Anayasa ve yasalardan yakınmakta, bazı değişiklikler yapılmasını istemektedirler. Ancak hükümetin düzenleyici rolünü sendikalardan yana kullanma gibi bir eğilimi yoktur. Ne istenilen değişiklikler yapılmakta, ne de ihtiyaç duyulan yeni düzenlemelere gidilmektedir. Bunun yanısıra hükümetin kamudaki toplu pazarlık ve ücret politikası değişmiştir. Eskisi gibi, sosyal devlet anlayışıyla, taraflar arasında uyguladığı uzlaşma sağlayıcı rolü artık önemsememektedir. Tam aksine uygulanan ekonomik politika gereği ücretlerin düşürülmesinde yana bir politika izlemektedir. Yine, ekonomi politikası gereği, KİT'lerin özelleştirilmesinden, devletin küçülmesinden yanadır. Tüm bu farklılıklar ise sendikaları hem üyeleri adına, hem de kendi adlarına kaygılandırmaktadır.

Yukarıda belirttiğimiz gibi temelde üç alanda toplanan bu farklı yaklaşımlar konusunda şöyle bir genel değerlendime de yapılabilir. Parlamenter demokrasiye geçildikten sonra da bir süre kendi politikaları konusunda kararlı ve katı bir tutum izleyen Özal Hükümetleri, 1980'lerin ikinci yarısında bir ölçüde gerilemek zorunda kalmıştır.

Örneğin işçiler arasından artan tepkiler nedeniyle toplu pazarlıklardaki katı tutumundan vazgeçmiş ve işçilerin istedikleri ücret artışlarını vermiştir. Özelleştirme konusunda ise, yalnız Özal Hükümetleri değil, Koalisyon Hükümeti de benzer politikayı izlemiş, ancak çeşitli nedenlere bağlı olarak henüz çok önemli bir adım atılabilmiş değildir. Bu nedenlerin arasında kuşkusuz işçilerin tepkileri de ciddi bir faktör olarak rol oynamaktadır. Bu nedenle, en azından, ücretler ve özelleştirme konusunda sendikaların 80 sonrasında da belirli bir etkinlik ve başarı gösterdikleri söylenebilir. Anayasa ve yasalarda istenilen değişiklikler konusunda ise ciddi bir başarı ve gelişme sağlanamamıştır.

Koalisyon Hükümeti ile daha da umutlu bir döneme girilmiş ve bu Hükümet'ten ücretliler yararına bir kaç önemli yasal değişiklik ve düzenleme beklenmiştir. Ancak henüz bu bekleme gerçekleşmemiştir. Bu nedenle, sendikalarda yeni bir hayal kırıklığı ve buna bağlı olarak yeni arayışların gündeme geldiği görülmektedir.

Bu kısa değerlendirmeden sonra 1983 'lerden bu yana yaşanan gelişmelere daha ayrıntılı bakabiliriz.

2.2.2.1. İLİŞKİLERİN SEYRİ: UYUŞMAZLIK VE ÇATIŞMAYA DÖNEN İLİŞKİLER

Sendika hükümet ilişkilerini 1983 seçimleri sonrasında başlayarak ele aldığımızda, seçimi kazanan Anavatan Partisi ile Türk-İş arasında giderek gerginleşen bir ilişkinin ortaya çıktığını görmekteyiz. İktidara gelen ANAP Hükümeti, Türk-İş'in hem yasalardaki değişiklik istemlerine, hem kamudaki toplu pazarlıklar için ileri sürdüğü istemlere uzun süre kulaklarını tıkamıştır. Gerçi Türk-İş, Ocak 1984'ten itibaren Hükümet ile eskiden olduğu gibi yoğun temasa geçmek eğiliminde olmuştur.. Fakat görüşme istemleri hem her zaman kabul görmemiş, hem de görüşme yapılsa da bir sonuç alınamamıştır. Örneğin Hükümet ile ilk görüşme, Türk-İş'in istemine karşın, aylar sonra Temmuz 84'de gerçekleşmiştir (Türk-İş, 1992; 27). Şubat ve Nisan 1985'de üst düzey görüşmeler ikinci ve üçüncü kez tekrarlanmış, fakat Hükümet politikalarında bir değişiklik olmamıştır.

Hükümet'in Türk-İş'in isteklerine kulak tıkayan bu tavrı karşısında, Türk-İş de politikasını değiştirmek gereğini duymuş ve Hükümet'e karşı açıkça tepkisini gösterdiği bir döneme girmiştir. Örneğin 22-23 Aralık 1986 tarihinde toplanan 14. Genel Kurul'da, kendi deyişleriyle, tarihinde ilk defa bir siyasi iktidara karşı eylem kararı almak zorunda kalmıştır (Türk-İş, 1992; 38). Bu tarihten sonra Türk-İş, açıkça ANAP iktidarının karşısında yer almış ve buna bağlı olarak seçim ve halkoylamalarında ANAP'a karşı kampanyalar düzenlemiştir.

Örneğin Türk-İş 1986 yılında yapılan ara seçimde iktidardaki partiye oy verilmemesini istediği gibi, 6 Eylül 1987'de Anayasa değişikliği ile ilgili halkoylamasında eski siyaset adamlarına ilişkin yasakların kalkması yönünde bir kampanya başlatmıştır. 29 Kasım 1987 tarihinde yapılan erken genel seçimlerde de yine ANAP iktidarına karşı olan Türk-İş, Ankara'da ki basın toplantısında görüşlerini şöyle dile getirmektedir: "İşçiler, 2800 satırlık seçim beyannamesinde, çalışma hayatının sorunlarına, o da , hemen tümü işveren çıkarları ve istekleri doğrultusunda ancak 28 satır ayıran bu siyasal iktidara, layık olduğu dersi vermek için sandık başına gideceklerdir...Türk işçisi sorunlarının TBMM'ne yansıtıldığına ve ANAP çoğunluğunca hiçbir önlem alınmadığına tanık olmuştur. Toplu pazarlık düzenindeki baskıları yaşamıştır...29 Kasım cevap verme günüdür. Bu cevabın esaslı bir ders teşkil edeceğine inanıyorum" (Türk-İş, 1989; 89).

Erken seçimden, oyları düşmüş olsa da, yine ANAP iktidarı çıkmıştır. Ancak 1987 seçimleri sonrası hükümet-sendika ilişkilerinde olmasa da, toplu pazarlık politikalarında bazı değişimler görülmüştür. Örneğin Başbakan, 1987 seçiminden sonra "meselem işçilerle değil, sendikalarla; sendikalar işçileri tam anlamıyla temsil etmiyor" demektedir (Koç, 1992; 90). Eski MESS başkanı olan Özal, sendikaları zayıflatmak politikasından vazgeçmemekte, fakat bunu işçileri

kazanarak, sendikaların hatalarını kullanarak yapmaya çalışmaktadır. Örneğin Hükümet 1988 yılında tek taraflı bir kararla, yüksek enflasyon nedeniyle işçi ücretlerinde oluşan gerilemeyi gidermek amacıyla ek bir zam kararı vermiştir. Türk-İş ise, gerek verilen zam miktarına, gerek sendikaların taraf olmadığı bu tek taraflı düzenlemeye karşı olduğunu açıklamıştır (Türk-İş, 1992; 94-95).

29 Nisan 1988'de Türk-İş, Başbakan tarafından toplantıya çağırılmıştır. Bu üç yıllık bir aradan sonra Türk-İş ile Özal Hükümeti arasındaki dördüncü buluşmadır. Hükümet'den istenilenler yine yasalarla ilgili bazı değişiklikler, kamu işveren sendikalarının tutumunda değişiklikler ve ücretlerin enflasyonun üzerinde belirlenmesi gibi noktalarda toplanmaktadır (Türk-İş, 1989; 105-106). Hükümet 1988 Mayıs'ında, 2821 ve 2822 sayılı Yasalarda bazı değişikliklere ilişkin bir tasarı da hazırlamış ve Meclise sunmuştur. Ancak tasarı Türk-İş'in beklentilerine uymamaktadır. Buna karşın tasarı yasalaşmıştır. Türk-İş'de tepkisini, tasarının, "Türk-İş'in isteklerinden çok işveren kesimin isteklerine öncelik tanıdığı, uygulamadan doğan aksaklıkların giderilmesi için yapıldığı iddia edilen değişikliklerin aslında yeni zorlamalar ve yeni müeyyideler getirme amacı güttüğünü" söyleyerek dile getirmektedir (Türk-İş, 1989;107)

1989 yılında ise kamudaki toplu sözleşme görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlandığında, bu kez tabandan geniş katımlı, yaygın tepkiler yükselmiştir. Grevler, pasif direnişlerle 600 bin dolayında işçiyi kapsayan bu eylemler sonucunda, bildiği gibi, hükümet ücret pazarlığında ciddi anlamda geri adım atmıştır. 1989 eylemleri toplu pazarlıklarda olumlu sonuca yol açtığı gibi, Türk-İş içinde de yeterince tepki ve etkinlik gösterilmediği yolundaki eleştirilerin su yüzüne çıkmasına yol açmıştır.

11 Aralık 1989'da toplanan 15. Genel Kurul öncesi 19 sendika* ortak bir açıklama yaparak, Türk-İş yönetimini, sendikalardan ve 1.5 milyon işçiden farklı bir sendikacılık anlayışını temsil ettiği, mücadeleden kaçtığı, hatta 1989'daki eylemlere önderlik etmeyip, sonradan sahip çıktığı için eleştirmektedir (Petrol-İş, 1989; 338-340). Aynı açıklamada artık siyasal iktidardan ve sermayeden kolayca hak alma döneminin 24 Ocak ve 12 Eylül ile sona erdiği belirtilerek, "bundan sonra Türk-İş'ten hem Parlamenter demokrasiye sahip çıkması, hem direnme hakkının kullanılması ve işçilerin kitle halinde verdikleri ekmek ve demokrasi mücadelesinin arkasında değil, önünde olması" istenmektedir (Petrol-İş, 1989;

* Ortak açıklamayı yapılan 19 sendika şunlardır:

- | | | |
|--------------|---------------------|-------------------|
| 1- Petrol-İş | 2- Yol-İş | 3- Genel Maden-İş |
| 4- Basın-İş | 5- Tes-Koop-İş | 6- Ağaç-İş |
| 7- Bass | 8- Türkiye Maden-İş | 9- Tarım-İş |
| 10- Harb-İş | 11- Hava-İş | 12- Tümtis |
| 13- Deri-İş | 14- Kristal-İş | 15- Likat-İş |
| 16- TGS | 17- Haver-İş | 18- Belediye-İş |
| 19- Basisen | | |

340). Türk-İş içinden çıkan ve Türk-İş'i daha etkin mücadeleye çağıran bu ortak hareket, 15. Genel Kurul'da daha ileri bazı kararlar alınmasına da yol açmıştır. Örneğin 1 Mayıs'ın kutlanması, genel greve gidilmesi gibi.

1990 yılı da iş uyuşmazlıklarıyla geçmiş ve Hükümet'in tavrında önemli bir değişim de görülmemiştir. 1990 yılı sonunda artık Türk-İş genel bir eyleme gitme gereği duymaktadır. 30-31 Ekim 1990 tarihlerinde olağanüstü Başkanlar Kurulu toplanmış ve "yıllardan beri süregelen sorunlara karşı duyarsız kalınması sonucunda etkin bir mücadele yöntemi olarak işçinin üretimden gelen gücünün kullanılması" yolunda bir karar almıştır (Türk-İş, 1992; 117). 20 Aralık 1990 günü de 3 Ocak 1991 günü işe gidilmeyeceği açıklanmıştır. 3 Ocak 1991 günü yalnız Türk-İş'e değil, Hak-İş Konfederasyonu'na bağlı sendikaların da katıldığı yaygın bir eylem gerçekleştirilmiştir. 3 Ocak eylemine katılım, çoğu Doğu Anadolu'da olmak üzere bazı illerde çok düşük (%20-25 gibi) kalmışsa da, genel olarak %60-70'in üstünde gerçekleşmiştir (Türk-İş, 1992; 217). Bu eylemi durdurmak isteyen Hükümet bazı tedbirler almak istemişse de başarılı olamamış, özel kesim bunu Hükümet'le sendikalar arasındaki bir sorun olarak kabul etmiş, eylem bazı işçiler için işten çıkarılma, bazı işyerlerinde ücret kesintisi gibi yaptırımlarla karşılaşmışsa da, bu yaptırımlar çok ve yaygın olarak kullanılmamıştır.

3 Ocak eylemi, kuşkusuz Türk işçi tarihi içinde önemli ve anlamlı bir yer almaktadır. Ancak bazı yanlışları olduğu da açıktır. Herşeyden önce eylemin amacı net ve somut öneriler olarak belirlenmemiştir. Ayrıca bu eylem, onu izleyecek başka eylemlerle bütünleştirilmediğinden tek başına kalmış ve bazı amaçları gerçekleştirmeye yönelik bir araç olmaktan çıkıp, gerçekleştirilmesi adeta başlıbaşına bir amaç durumuna gelmiştir. Kuşkusuz gerçekleştirilmiş olmasının bile öğretici bir yanı vardır; fakat yeterli değildir.

3 Ocak eylemini, 30 Kasım'da greve çıkan Zonguldak maden işçilerinin 4 Ocak'ta başlayan Ankara-Çankaya hedefine yönelen yürüyüşleri izlemiştir. Yalnız maden işçilerinin değil, çevre halkının, başka yörelerden gelen işçilerin de katıldığı bu yürüyüş, gerçekten görkemli bir protestoya dönüşmüş ve kamuoyunun büyük ilgisini çektiği gibi saygınlığını da kazanmıştır. Ancak yürüyüş Ankara karayoluna çıkmadan askeri barikatlarla durdurulmuş ve sendika yöneticileriyle yapılan görüşmelerde anlaşma olasılığı ortaya çıkınca da geri dönülme kararı verilmiştir. Oysa anlaşma olmadığı gibi, 25 Ocak 1991'de Bakanlar Kurulu'nun Körfez savaşını gerekçe göstererek grevleri erteleme kararı alması üzerine grev de ertelenmiştir. Uyuşmazlık daha sonra 6 Şubat 1991'de YHK kararı ile bir sonuca bağlanmıştır.

Bu dönemde işçiler arasında grevler, toplu eylemler ve direnişler artınca, Hükümet'in ilk tepkisi de yasaklama ve erteleme yönünde olmaktadır. Örneğin Hükümet 1985'de 650 işçi için grevleri ertelerken, 1989'da grev erteleme kararlarının kapsadığı işçi sayısı 26 000'e , 1990'da 26 291'e yükselmiş, 27 Ocak

1991'deki kararlar da 102 846 olmuştur(Petrol-İş, 1990; 286).

1991 yılı bahar ayları da direnişle geçmiş, ancak Hükümet ile sürdürülen pazarlık görüşmelerinden uzun bir süre sonuç alınmamıştır. Türk-İş 2 Haziran 1991'de Bursa'da "Haksızlıklara Hayır" mitingi düzenlemiştir. Bu dönemde Hükümet ve Türk-İş arasında defalarca toplanıldığı halde bir sonuç alınmamış ve sonunda toplu iş sözleşmesi devam eden sendikalardan 29 Temmuz 1991 günü grev uygulamasına geçilmesi kararı alınmıştır (Türk-İş,1992;167). Ancak 22 Temmuz günü Başbakan'ın da katıldığı görüşmelerde taraflar arasında nihayet bir anlaşmaya varılmıştır.

20 Ekim 1991 günü yapılması kararlaştırılan erken seçim öncesi Türk-İş bir bildiri yayınlarak, "konfederasyon olarak her vesileyle yaptığımız uyarılara rağmen yaşanan sıkıntıların giderilmemesi karşısında 20 Ekim'de yapılacak erken genel seçim, milletimizin önündeki en büyük fırsattır"demektedir(Türk-İş,1992; 139). Görüldüğü gibi Türk-İş, bu kez açıkça değil, fakat örtülü biçimde iktidardaki partiye karşı bir tavır sergilemektedir. Seçim sonucunda oluşan DYP-SHP Koalisyonu karşısında ise Türk-İş'in daha umutlu bir yaklaşım içinde olduğu görülmektedir. Örneğin Türk-İş'in Ocak 1992'de toplanan Başkanlar Kurulu Toplantısı'nda Hükümetten beklentiler dile getirilmekle birlikte, "Anayasa ve çalışma hayatını doğrudan ilgilendiren yasalarda yapılmasını istediğimiz değişikliklerin gerçekleşmesi için Hükümete belli bir zaman süre tanıyacağız" denmektedir.(Türk-İş, 1992; 140). Bu konudaki umutlu bekleyiş ise pek istenileni getirmemiştir.

2.2.2.2. UYUŞMAZLIK NOKTALARI: DEVLETİN KORUMACI POLİTİKALARINDAN GERİ ÇEKİLİŞİ

Hükümetlerle sendikaların artan uyuşmazlıkları, devletin hem düzenleyici hem de işveren rolüyle ilgili olmaktadır. 1980-1983 döneminin ürünleri olan Anayasa, Sendika ve Toplu Sözleşme Grev, Lokavt Yasaları zaten sendikaların rahatsızlığına ve tepkisine yol açmışken, seçim sonrası gelen Özal Hükümeti bu rahatsızlıkları gidermek bir yana daha da artıracak düzenlemelere gitmiştir. Özellikle emeklilik yaşının yükseltilmesi, kıdem tazminatına tavan getirilmesinin yanısıra bir de kıdem tazminatı fonu kurulması yolunda girişimlerde bulunulması, KIT'lerde sözleşmeli personel uygulamasına geçilmesi, serbest bölgeler oluşturulması ve bu bölgelerde toplu sözleşme, grev haklarının tanınmaması gibi düzenlemelerin sendikalara karşı olduğu ve sendikal etkinliği azaltma anlamını taşıdığı açıktır. Bu yıllara ilişkin Türk-İş raporları incelendiğinde, raporların bu tür yasal düzenlemelere ilişkin itirazlar, değişiklik önerileriyle dolu olduğunu görmek mümkündür. Ancak Özal Hükümetlerinin, 2821 ve 2822 sayılı Yasalarda bazı ufak tefek değişikliklere gitmesine karşın, bu itirazları pek dikkate aldığı da söylenemez. Hükümetin bu duyarsızlığının, Türk-İş ve üye sendikalarının 80

sonlarına doğru artan muhalefet ve eylemlerinin önemli nedenini oluşturduğu da açıktır.

Örneğin 3246 sayılı emeklilik yaşını yükselten Yasa'da, emeklilik yaşı yükseltilirken kazanılmış haklara ilişkin bazı geçici düzenlemeler getirilmiş ise de, Yasa'nın çalışanlar ve sendikaların hoşnutsuzluğuna neden olduğu açıktır. Kıdem tazminatı ile ilgili kaygılar da artmaktadır. 1475 sayılı Yasa'da 1982 yılında yapılan değişiklik ile kıdem tazminatı tavanı en yüksek devlet memurunun emeklilik ikramiyesi ile ilişkilendirilmiş iken, 1984 yılında bu yolda daha da ileri adımlar atılmak istenmiştir. İşverenlerin, "Türk sanayisini ipotek altında tutan bir yük" olarak değerlendirdikleri kıdem tazminatına bir tavan getirilmesi 1980 öncesinden beri işverenlerce istenmektedir (İbrahimoğlu, 1979; 7). Bunda başarılı da olmuşlardır. Şimdi ise tazminat ödemelerini emeklilik gibi durumlarla sınırlayacak, işverenlerin yükünü azalacak ve borçlarını yıllara yayacak bir fon kurulmasından yanadırlar (Yüksel, 1985; 81-87). Hükümet de kıdem tazminatını emeklilik durumunda ödenecek bir "emeklilik ikramiyesine" dönüştürmeyi amaçlayan Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Tasarısını hazırlamış ve gündeme getirmiştir. İşverenlerin onayladığı bu tasarı sendikaların büyük tepkisini çekmiştir. Ancak, önlerine dayatılan bu gerçek karşısında da , en azından işçinin kazanılmış haklarını koruyacak bir uygulama beklediklerini ifade etmektedirler (Yılmaz, 1985; 21-22).

Yasal düzenlemelerle ilgili bu uyuşmazlıkların yanısıra ikinci bir uyuşmazlık alanı da, devletin işveren olarak ortaya koyduğu uygulamalardan kaynaklanmaktadır. Hükümetin kamu kesimindeki toplu pazarlık politikası önemli bir değişim geçirmiştir. Hükümet hem ücret, hem istihdam politikasında sendikaları kaygılandıran ciddi değişiklikleri gündeme getirmektedir.

Hükümet, herşeyden önce, toplu pazarlıkları bir elden yürütmek (merkezileştirmek) ve kamu kesiminde hem sendikaların manevra alanlarını daraltmak, hem de toplu sözleşmelerde benzer hükümleri yerleştirmek istemektedir. Bunun içinde kamudaki toplu pazarlıklar için önce Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu oluşturmuş, daha sonra 1986 yılında kamu işletmelerini kamu işverenleri sendikalarında toplamıştır. Kamu kesimindeki işletmeler için, o işletmelerin üye oldukları sendika ile pazarlığa oturmakta ve kamu kesimindeki pazarlıklar böylece merkezileştirilmektedir. İkinci olarak saptanan bazı temel ilkeler çerçevesinde pazarlık yapılmaktadır. Özellikle yalnız ücret artışlarının sınırlı tutulması değil, sosyal yardımların birleştirilmesi, altı aylık ücret zamlarının uygulanması, kıdem tazminatı, çalışma süreleri, yıllık izinlerde yasal sınırların aşılması gibi ilkeler yaşama geçirilmeye çalışılmaktadır. Bu ilkelerin 1980 sonlarına dek toplu görüşmelerde kabul ettirilmesi açısından, oldukça başarılı olduğu da açıktır.

Ancak kamu işveren sendikalarının kurulması, kamudaki toplu pazarlıkların hükümetten ayrılması ve özerkleşmesi anlamını taşımamaktadır. Gerçekte

sendikalar Hükümet ile pazarlık yapmaktadırlar. Anlaşmazlığın ortaya çıktığı her durumda Hükümet üyesi bir bakan devreye girmekte, çok zaman da Başbakan'ın müdahalesiyle anlaşma sağlanmaktadır. İşçi sendikalarının kamu işveren sendikalarına itirazı iki nedene dayanmaktadır. Birincisi kamu kesimindeki her işletmenin durumuna göre ayrı ayrı pazarlıklar yapılması istenmektedir. İkinci olarak da, kamu işveren sendikalarının TİSK üyesi olmalarına itiraz etmekte, bunu devletin sosyal devlet ilkesiyle bağdaşmadığını söylemektedirler.

Hükümetin merkezi bir pazarlık yapısı oluşturması karşısında, Türk-İş de, 1988 yılında kamu toplu pazarlıkları için bir toplu pazarlık koordinasyon kurulu kurmuştur. İlk koordinasyon kurulu da, kamuda bitiş tarihleri birbirine yakın sözleşmelerin görüşme ve grev aşamalarını birbirine yaklaştırma yolunda bazı adımlar atmıştır. Böylece 1989 yılında çok sayıda kamu işletmesinde birbirine yakın zamanlarda uyuşmazlık sürecine girilmiş ve toplu eylemler için olanak doğmuştur.

1989 yılı, daha önce değinildiği gibi, toplu pazarlıklarda işçi lehine dönüşümün başladığı yıl olmuştur. 1989 dönemi toplu pazarlıkları uyuşmazlıkla sonuçlanınca, kamu kesiminde çok sayıda işyerinde hem greve, hem de pasif direnişlere gidilmiştir. Yaygın, kararlı direnişlerle de işçiler Özal Hükümetinden, ilk kez büyük bir ödün koparabilmişlerdir. Örneğin 1988 yılında sona erecek ve yenilenecek toplu sözleşmeler için Kamu İşveren Sendikaları ve Hükümet birinci yıl ilk altı ay için % 30, ikinci altı ay için %20, ikinci yıl için %15+%15 bir zam yapacaklarını ilan etmişlerdir (Türk-İş, 1989; 127). Daha sonra bunu, 1988 için %38+%29, 1989 yılı için % 20 + % 16 olarak değiştirmişlerdir. Türk-İş ise, birinci yıl %170 + 60 000 TL, ikinci yıl için ise %60 + enflasyon farkı+ kalkınma payı istemektedir. 1989 yılı kamuda yaşanan grevler nedeniyle çok sayıda işgününün kaybolduğu yıl olmuştur. O yıl içinde kaybolan işgünü sayısı 2 258 633'ü bulmuştur. Ayrıca kamu kesiminde 600 000 işçiyi kapsayan bahar eylemleri denilen bir dizi eylem yaşanmıştır. Hükümet grevler ve pasif direnişler karşısında birinci yıl için %70+45 000 TL (toplam %110), ikinci yıl için ise %20 + 20 zam yapılmasını önermiştir (Türk-İş, 1979; 167). 17 Mayıs 1989'da yapılan toplantıda ise birinci yıl ilk altı ay zammı %90+10 000 TL, ikinci altı ay %40+70 000 TL, ikinci yıl ilk altı ay %25, ikinci altı ay %20 oranında zam yapılması kabul edilmiştir. Böylece %50'lerden %140 dolayına çıkan bir ücret artışı getirilmiştir.

Kamu kesiminde başlayan yaygın direnişler 1990 ve 1991 yıllarında da sürmüş ve 1991 yılı yine kamu kesimi toplu pazarlıklarında işçiler iyi sonuçlar almışlardır. Fakat hem Hükümet ile hem kamu kesimindeki pazarlıklarda uyuşmazlık devam etmektedir. Özellikle 1991 yılı siyasal amaçlı 3 Ocak eyleminin yaşandığı yıl olduğu gibi, yine kamuda 1 milyon işgününün grevlerle kaybolduğu bir yıl olmuştur. 1991 yılında kamuda uyuşmazlık daha da uzun sürmüş, bir çok grev ertelenmesi yaşanmış ve ancak 22 Temmuzda anlaşmaya varılmıştır. Anlaşmaya göre önce ücretlerde bir iyileştirme yapılacak ve 750 000 TL'nin altındaki ücret-

ler 750 000 TL'ye getirilecek, bundan sonra da birinci yıl % 80 + 300.000 TL, ikinci yıl %30+%25 ücret zamları yapılacaktır (Türk-İş, 1992; 1681).

Bu gelişmeler içinde 1987 yerel seçimlerindeki ANAP oylarının gerilemesinin Özal hükümetinin ücret pazarlıklarında katı politikasına yumuşatmasına ve daha populist politikalara yol açtığı söylenebilir. Kuşkusuz bu yoldaki değişimde işçi tabanının, sendikanın girişimini beklemeden başlattığı ve kararlılıkla sürdürdüğü eylemler başlıca rolü oynamıştır. Bu eylemler artık işçinin sabrının taşıdığını gösteren eylemler olarak işçilerde bazı şeylerin değiştiğini gösteren haberciler olmuştur.

Hükümetle uyuşmazlık yalnız ücret politikalarından kaynaklanmamaktadır. Hükümetin KİT'lerle ilgili politikası da değişmiştir. KİT'lerdeki istihdam politikası değiştiği gibi, KİT'lerin elden çıkarılması da hedeflenmektedir. Her iki politika da yine çalışanlar ve sendikalar için ciddi kaygılara neden olmaktadır.

KİT'lerdeki istihdam politikası, sözleşmeli personel uygulaması, taşeron çalıştırılmaya gidilmesi gibi değişiklikler geçirmektedir. 1982 Anayasası'nın kabulünü izleyen tarihlerde (11.4.1983) ve 60 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile başlayan, daha sonra 1984, 1988 ve 1990 yıllarında çıkarılan KHK'lerle sürdürülen sözleşmeli personel uygulaması ile kamu kesiminde memur ve işçi istihdamı dışında istisnai durumlarda çalıştırılması öngörülen bir istihdam biçimi yaygın duruma getirilmektedir. Kararnemelerde sözleşmeli personel, "bir hizmet sözleşmesiyle çalışan, fakat işçi statüsünde olmayan" personel olarak tanımlanmakta, ne işçi ne de memur olmadığından bunlara ilişkin yasal dayanak ve güvencelerden yararlanamamaktadır. Bu nedenle kamuda güvencesiz yeni bir çalışma biçimi yaratıldığı açıktır. Örneğin sözleşmeli personelin toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmayacağı hükmü getirilmektedir.

Uygulamanın kamudaki istihdam güvencesini tehdit etmesi gibi, sendika üyeliğini de tehdit ettiği ortadadır. Bu nedenle sendikalar açısından da, kamu rejimi açısından da kaygılara yol açmaktadır. Sosyal Demokrat Halkçı Parti(SHP) 3068 Sayılı KHK'nin çalışanlar arasında eşitsizlik doğurduğu ve Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuş, başvuru kabul edilmiştir. Anayasa Mahkemesi, sözkonusu Kararnameyi "çalışanları herhangi bir nedenle temel haklardan yoksun kılan, ücret arttırımıyla güvenceden uzaklaştıran, bu nedenle anayasal ilkelerle bağdaşmaz düzenlemeler" olduğu gerekçesiyle iptal etmiştir. 1990 yılında çıkarılan aynı anlamdaki 399 Sayılı KHK'de yine SHP'nin başvurusu ile iptal edilmiş, fakat sözleşmeli personel uygulaması sürdürülmüştür.

TABLO 5 4: KİT'LERDE ORTALAMA İSTİHDAM

<u>YILLAR</u>	<u>İŞÇİ</u>	<u>MEMUR</u>	<u>SÖZLEŞMELİ PERSONEL</u>	<u>TOPLA PERSONEL</u>
1981	-	-	-	553 349
1982	-	-	-	558 057
1983	-	-	-	664 251
1984	422 187	140 072	-	682 905
1985	449 609	245 471	-	696 557
1986	468 461	240 295	14 256	723 012
1987	458 423	196 467	73 337	728 227
1988	445 599	123 441	162 140	731 180
1989	429 738	57 314	228 416	715 468
1990	434 351	34 068	243 111	711 530

KAYNAK: Türk-İş, 1989-91992 Çalışma Raporu, s. 54.

Tablo 53'de 1986'dan bu yana açıkça memur sayısının azaldığı, buna karşın sözleşmeli personel sayısının sürekli arttığı görülmektedir. Sendikalar ise, sözleşmeli kapsamının genişlemesinin sendika üyeliğini de tehdit ettiğini düşünmektedirler. Tablo'da ikinci dikkati çeken nokta KİT'lerdeki toplam istihdamın da sürekli artış göstermesidir. KİT'lerde durmadan istihdam fazlalığından yakınılarken bu dönemde de istihdamın azaltılmayıp artırılması, siyasal iktidarların bu konudaki çelişmesini açıkça ortaya koymaktadır.

İstihdam yapısında sendikaları rahatsız eden ikinci nokta kamu kesiminde de taşeron uygulamasının başlamasıdır. Taşeron, bir işin alt parçalara bölünerek bu işlerin alt işverenlere devredilmesi anlamında kullanılmaktadır. Batı'da, daha çok 1980'li yıllarda işgücünün esnekleştirilmesi arayışı içinde kullanılmaya başlayan taşeron (müteahhit, alt-işveren) uygulaması Türkiye'de zaten vardır, 1980 sonlarında ise kamuda ortaya çıkmaktadır. 1980 sonlarındaki toplu sözleşmelerle 80'li yılların başında düşürülen işgücü maliyeti yeniden yükseltildiğinden, taşeron uygulaması hem kamuda hem özel sektörde yaygınlaşmaya başlamıştır. Taşeronla çalışma, işverenlere ucuz işgücü sağlarken, aynı zamanda sendikasızlaştırma sonucunu da vermektedir. Bu nedenle de cazip gelmektedir. Gerçekten, taşeronlaşma hemen tüm işkollarında ve belediyelerde önce temizlik, taşımacılık, yemek gibi yan hizmetlerde başlamış, daha sonra asıl işin parçalara ayrılarak bunların taşeronlara verilmesi ile daha yaygın bir kullanım alanına ulaşmıştır. Hatta bazen işverenler kendi işçilerinden birini alt-işveren olarak işin bir parçasını üstlenmeye teşvik etmekte, böylece işçilerini taşeron durumuna

getirmektedirler. Çok zaman asıl işyerinin işçileri de, ya işten çıkmak, ya da taşeronun yanında çalışma seçenekleri karşısında, eski işlerinde yeni işverenlerle çalışmaya başlamaktadırlar.

İnşaat sektöründe kamu kesimine iş yapan müteahhitlerin %46'sı işin dörtte üçünü taşeronlara yaptırmaktadır (Yol-İş, 1992;170). Petrol İşkolundaki 1992 ve 1993'ü (ilk altı ay) kapsayan araştırmada, araştırma kapsamında olan işyerlerinde çalışanların %13.4'ü müteahhit işçisidir. Bu oran, en yaygın olduğu petrol, alt-endüstrisinde %21'e ulaşmaktadır (Petrol-İş, 1992; 365).

Taşeron işçisinin asgari ücretle çalışan ucuz işgücü anlamına geldiği, hatta çok zaman sigortasız (kaçak) çalıştırılan işçilerden oluştuğu da bilinmektedir. Her türlü güvenceden yoksun olan bu tür işçilerin sendikalar için toplu pazarlık hakları ve işgüvencesi açısından ciddi bir tehlike olduğu da ortadadır. Hele alt-işverenlerle çalışmanın veya fason çalışmanın oldukça yaygın olduğu özel kesimden sonra, bu uygulamanın kamu işyerlerine de yayılması sendikaları epeyce kaygılandırmaktadır. Örneğin petrol işkolunda yapılan araştırmada kamu kesimindeki taşeron işçilerinin %3'ü sigortasız ve ancak %9.4'ü sendikalıdır. Özel kesimdeki taşeron işçilerinin yaklaşık %12'si sigortasız olurken, kimya alt-işkolunda bu oran %29'lara varmaktadır (Petrol-İş, 1992; 368). Taşeron işçileri arasında sendikalaşma oranı ise kamuda %9.4, özelde %5.7 gibi çok düşük bir oran göstermektedir (Petrol-İş, 1992; 368).

Belediyeler de taşeron uygulamasının yaygınlaştığı kurumlar olmaktadır. Belediyelerin kaynak sorunları ve toplu sözleşmelerle elde edilen yüksek ücretler, başta temizlik işleri olmak üzere bazı işlerin taşeronlara verilmesi gibi uygulamalara yol açmıştır. Belediyeler böylece hem daha ucuz, hem daha nitelikli hizmet verdiklerini iddia etmektedirler. Sendikalar ise gerçeğin hiç de gösterildiği gibi olmadığını söylemektedir. Gerçekten kamu kesimindeki işletmeler ve belediyelerde taşeronlara verilen hizmetin daha ucuza mal olduğu konusunda ciddi kuşku bulunmaktadır. Herşeyden önce, bu tür kamu kuruluşlarından iş alan taşeronlar, kendi araç parkları olmadığından o işyerinin araç ve gereçlerini kullanmakta, bunlar için bir bedel ödememektedirler. Örneğin belediyelerden çöp toplama gibi temizlik işlerini alanlar belediyelerin çöp kamyonları ve temizlik araçlarını kullanmakta, bu araçlar yine belediye depolarında saklanmakta, hatta onarılmaktadır (Genel-İş, 1993; 27-28). Üstelik taşeron işçilerine ödenen ücretler çok düşük olurken ihale bedelleri yüksek olmakta, başta saptanan bedeller sonradan arttırılmakta, böylece bu hizmetin hiç de ucuza gelmediği konusunda kaygılar uyanmaktadır (Genel-İş, 1993; 20). Ayrıca belediyelerde bu işler için istihdam edilen işçiler de, çok zaman işten çıkarılmadığından bu işlerin belediyelere maliyeti daha da artmaktadır.

Gerçekten özel veya kamu kesiminde birçok taşeron çalıştırılmasında taşeron işçilerinin, işyerinde, o işyerinin aracını kullanarak, hatta asıl işverenin yönetim

ve gözetiminde çalıştırıldıkları gözlenmektedir. Bu durumda taşeronun bir işveren olmaktan çok, ya işçi sağlayan bir "aracı", ya da birden çok işçi için takım sözleşmesi yapan bir "dayıbaşı" konumunda olduğu ortaya çıkmaktadır. Hatta, günümüzde taşerona verilen işlerin bazı ellerde toplandığı ve tekelleştiği, hatta mafyalaştığı söylentileri de yayılmaktadır.

Sözleşmeli personel, taşeronlaşma derken, sendikalar için kamu kesiminde ciddi kaygılar uyandıran bir gelişme de KİT'lerin özelleştirmesi doğrultusundaki gelişmelerdir. 24 Ocak 1980 kararları ile öngörülen ve bazı hazırlıklara başlanan özelleştirme çalışmaları, asıl olarak Özal Hükümetleri ile başlamıştır. 19. Aralık 1983 günü Meclis'e sunulan ANAP Hükümet Programı'nda "Hükümetimiz, ilke olarak vatandaşlarımızın kendi güçleriyle veya makul teşvik tedbirleriyle gerçekleştirebilecekleri yatırımlara devletin doğrudan kaynak tahsis etmesini doğru bulmamaktadır. Bu şekilde mütalaa edilebilecek mevcut Kamu İktisadi Teşekküllerinin tedricen millete devredilmesini uygun buluyoruz" denmektedir. (Türk-İş, 1993; 49).

Hükümet Programı'nda özelleştirme hedefini benimseyen Özal Hükümeti, 1984 yılında hem yasal, hem kurumsal düzenlemelerle bu hedefin gerçekleşmesi yolunda bazı adımlar atmıştır. Özellikle bu iş için bir yetki yasası çıkarılırken, Toplu Konut Kamu İdaresi Ortaklığı, Kamu Ortaklığı Fonu gibi kurumsal düzenlemelere de gidilmiştir. Daha sonra Toplu Konut İdaresinden ayrılan Kamu Ortaklığı İdaresine (KOİ) 1986 yılında geniş yetkiler verilmiştir. Özelleştirme ile ilgili Yasa'da da KİT'lerin hem işletmelerinin, hem de mülkiyetlerinin devri öngörülmüştür. İşletmenin tamamının veya bir bölümünün doğrudan veya hisse senetleri yoluyla satılabilmesi, işletme hakkı verilebilmesi, devir ve tasfiye edilebilmesi de mümkün kılınmıştır.

1991'de iktidara gelen DYP-SHP Koalisyon Hükümeti Programında ise, "uygulanacak programın en önemli noktalarından birisini KİT reformu oluşturmaktadır" denmekte ve "KİT reformunun temel stratejisinin etkin bir yönetim için yeniden yapılanma" olacağından ve bazı önlemlerden söz edilmektedir (Türk-İş, 1993; 51-53). Yine programda şu görüşlere yer verilmektedir: "Yeniden yapılanma özzerleştirme yanında özelleştirmeyi de kapsayacaktır. Ancak özelleştirme bir amaç değil, bir araç olarak kullanılacaktır. Yani, her ne pahasına olursa olsun özelleştirme veya bütçeye gelir sağlamak değil, ekonomide verimin ve rekabetin artırılması temel amaç olacaktır... Özelleştirme, özerk kurumlar tarafından önceden saptanmış hazır modeller yerine, her kuruluşun imkan ve ihtiyaçlarına uyan yöntemlerle uygulanacaktır" (Türk-İş, 1993;53).

Görülüyorki, Birinci Koalisyon Hükümeti özelleştirmeyi bir amaç değil bir araç olarak görmekte ve büyük ölçüde SHP'nin özzerleştirme ve yeniden yapılanma hakkındaki görüşlerinden esinlenerek özelleştirme yerine bir "KİT Reformu"nu hedef olarak benimsemektedir.

Oysa İkinci Koalisyon Hükümeti'nin Programı artık özelleştirme konusunda çok daha açık ve kararlı bir tutum sergilemektedir. 30 Haziran 1993'te Meclise sunulan Hükümet Programı'nda "KİT'ler, bağlı ortaklıklar, devlet iştirakleri, genel bütçeye dahil iktisadi kuruluşların süratle özelleştirilmeleri yoluna gidilecektir" denilmekte ve "KİT Reformu Programı yaygın ve hızlı özelleştirme programı ile birlikte yürürlüğe konulacaktır... Sürekli zarar eden ve özelleştirilmeleri mümkün olmayan kuruluşların tamamen veya kısmen tasfiyeleri sözkonusu olabilecektir." diye devam edilmektedir (Türk-İş, 1993; 54). Ancak Program'da, bir ölçüde hem SHP'ni hem de çalışanları ve sendikaları tatmin edecek bazı ilkelere yer verilmektedir. Örneğin Program'da, "Özelleştirme ve KİT reformundan doğacak istihdam sorunları, erken emeklilik, işsizlik sigortası, tazminat ödemeleri ve yeniden işe yerleştirme gibi tedbirler üzerinde işçi, işveren ve sendikal kuruluşlar arasında mutabakat sağlanarak çözülecek" görüşüne yer verilmektedir (Türk-İş, 1993; 59).

Gerek Özal, gerek Koalisyon Hükümetleri'nin, aralarında bazı görüş ayrılıkları olsa da, özelleştirme konusunda benzer bir politikayı benimsedikleri açıktır. 1985'den buyana da özelleştirme yolunda epeyce çaba harcanmıştır. Örneğin 1985'ten Ağustos 1993'e kadar 8 KİT, 29 bağlı ortaklık, 4 Banka, 71 işti rak özelleştirme kapsamına alınmıştır; bu kuruluşların 44'ü blok satış yoluyla özelleştirilmiştir (Petrol-İş., 1992; 513). Ancak özelleştirmenin istenilen hızda gerçekleştirildiği de söylenemez. İşçi ve sendikaların özelleştirme konusundaki tepkileri bilinmektedir. Ancak tekel konumundaki kamu işletmelerinin yabancılara blok satışı, Türkiye'de iş çevreleri de dahil olmak üzere birçok çevrede kaygı uyandırmaktadır. Öte yandan bugünkü Hükümetin koalisyon ortağı SHP'de, özelleştirme konusunda, parti programı ve tabanı açısından çeşitli baskılar altındadır. Bu ve benzeri baskılar nedeniyle özelleştirme konusunda bazı karamsarlıklar oluşmaktadır. Bunların dışında çeşitli ekonomik, teknik, kurumsal engellerin sözkonusu olduğu da bilinmektedir. Ancak kamu bütçesinin perişan hali özelleştirme konusundaki duraksamaları artık ortadan kaldıracak gibi görünmektedir.

Özelleştirme konusunda kamuoyunda da bazı tereddütler olduğu açıktır. KİT'lerin tüm zararlarına karşın Türkiye'deki sanayileşmedeki yerleri, istihdam yaratma açısından aldıkları rol, öte yandan devletin zaman zaman özel kesimdeki şirketleri kurtarma çabaları, tekel konumundaki KİT'lerin "özel tekel" durumuna gelmelerinden duyulan kaygılar gibi bir çok konuda kamuoyunda soru işaretleri uyanmaktadır. Öte yandan özelleştirmenin hangi amaçla yapıldığı konusu da kaygılar yaratmaktadır. Özelleştirme ekonominin yeniden yapılanması ve verimli çalışması amacıyla mı, yoksa ekonomik çıkmazdan kurtulmak ve borç ödemek gibi kısa vadeli kaygılarla mı yapılmaktadır?

Türkiye'de KİT'lerin verimsiz çalıştıkları, zararda oldukları, istihdam deposu durumuna geldikleri, kamuya yük oldukları 80'li yıllar boyunca söylenmiştir ve hala söylenmeye devam edilmektedir. Bunlar özelleştirmenin gerekçeleri durumdadırlar. Ancak bu gerekçeler tartışmaya açık olduğu gibi, 80 öncesinde KİT'lerin bu durumda olmadıkları, tam aksine gerek üretim ve yatırım, gerek iş yaratma açısından olumlu rol oynadıkları da söylenmektedir. Bu konulardaki tartışmalara ayrıntılı olarak girmek amacımız olmadığından, birkaç noktaya değinmekle yetineceğiz. KİT'lerin özellikle 80 sonrası yapılan çeşitli yanlışlar nedeniyle zararlı duruma geldikleri, istihdam artışında ise siyasal iktidarların sorumlu oldukları bir gerçektir. Ayrıca verimsiz olduklarını söylemek de kolay değildir. Örneğin yapılan çalışmalara göre kişi başına yaratılan katma değer açısından KİT'ler özel kesime göre daha iyi durumdadırlar. Ayrıca yarattıkları ekonomik ve sosyal yararların bir bütün içinde düşünülmesi yolundaki yaklaşımlar da kolayca gözardı edilecek yaklaşımlar gibi görünmemektedir. Gerek tekel olmaları ve stratejik önemi bulunmaları, gerek ucuz girdi sağlamaları ve bazı sosyal hizmetleri yerine getirmeleri açısından KİT'lerin özelleştirilmesinin hem tek tek ele alınarak, hem de geniş bir bakış açısıyla değerlendirmeye gidilerek yapılması gerçekçi görünmektedir. Yine de, bugünkü kamu açıklarının bu gerçekçi değerlendirmeleri engelleyecek özellikte olduğu da açıktır.

Sendikaların, kendilerini çok yakından ilgilendiren özelleştirme politikası ve girişimleri karşısında tepkileri, bilindiği gibi, olumsuzdur. Sendikalar zaten çeşitli nedenlerle zorlandıkları 80 sonrasında, bir de özelleştirme girişimleri nedeniyle ciddi kaygılar yaşamaktadırlar. Gerçi bugüne kadar özelleştirme kapsamı hem dar kaldığından, hem de çoğunlukla özel kesimdeki bazı kamu paylarının satışı biçiminde gerçekleştiğinden, USAŞ, Çimento fabrikalarının satışı gibi birkaç örnek dışında, işçileri doğrudan rahatsız eden sonuçlar henüz yaygın biçimde ortaya çıkmamıştır. Ancak Sümerbank, Petkim gibi kuruluşların özelleştirme kapsamına alınmasıyla sorun ve uyuşmazlıkların büyüyeceği açıktır.

Özelleştirme hususunda her üç Konfederasyon ve bağlı sendikalarda benzer bir tepki görülse de ileri ürülen görüşler arasında bazı farklılıklar da görülmektedir. Türk-İş, Özal Hükümeti'nin özelleştirmeyi programına almasından buyana hem çalışma raporlarında bu konuya yer vermekte, hem de çeşitli toplantılarda görüşlerini kamuoyuna aktarmaya çalışmaktadır. Ayrıca Türk-İş'e bağlı birçok sendika da benzer yolu izlerken, birkaç sendika da özelleştirme konusunda özel raporlar hazırlamakta ve yayınlamaktadır.

Türk-İş'in özelleştirmeye bakış açısı şöyle özetlenebilir:

"KİT'lerin ekonomide çok önemli bir yeri vardır. 1990 yılında 500 büyük endüstri kuruluşunun 91'i kamu kuruluşudur.

KİT'ler toplam endüstri üretimimizin yaklaşık 1/3'ünü sağlamaktadır ve bu özellikleriyle dengeli kalkınma, bölgelerarası farkın en aza indirilmesi için

KİT'lere olan ihtiyacımız sürmektedir.

KİT'ler özerkleştirilmeli, siyasal etkilerden uzak tutulmalıdır.

KİT'lerde sürekli bir yönetim, karar özgürlüğü, modern işletmecilik anlayışına dayalı reorganizasyon gidilmelidir. Bu bağlamda Hükümet Programlarında yer alan KİT'lerin yeniden düzenlenmesi konusundaki görüşler hayata geçirilmelidir.

Yapılması gereken özelleştirmelerde endüstri ilişkilerinin tarafları arasında bir uzlaşma sağlanmalı, bu çerçevede yeni istihdam sahaları yaratılmalı, işsizlik sigortasına geçilmelidir.

Stratejik önemi bulunan sektörlerde özelleştirme yapılmamalıdır" (Türk-İş, 1993; 50).

Türk-İş, ilke olarak özelleştirmeye karşı olmakla birlikte, zorunlu özelleştirmelerde Hükümet ile bazı koşullarda anlaşmaya varmayı da düşünmektedir.

DİSK'in ise, özelleştirme konusunda daha katı bir tutum içinde olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin DİSK, "....özelleştirmenin güncel sınıf savaşımının odak noktasını oluşturduğunu, dünya kapitalizminin bu krizden çıkmak için dayattığı çözümlerin bir parçası olduğunu, özelleştirmenin işçi sınıfı için örgütsüzleştirme, gelişmekte olan ülkeler için de endüstrisizleşme anlamına geldiğini söylemekte" ve "özelleştirme değil endüstrileşme ve demokratikleşme" demektedir (DİSK, 1993).

Hak-İş Konfederasyonu Genel Başkanı da, "Türkiye'de KİT'lerin zarar etmelerinin en büyük nedeni siyasal müdahalelerdir. Bir anlamda bir kısım KİT'ler bilerek zarar ettiriliyor ve mevcut uygulamalar çerçevesinde özelleştirme adı altında yerli ve yabancı sermayeye haraç-mezat satılmak isteniyor" demektedir (Çelik, 1992;145). Ancak Hak-İş Konfederasyonu Genel Başkanı Çelik'de özelleştirme gerçeğini kabul etmek zorunluluğunu şu şekilde belirtmiş olmaktadır: "mevcut durumda özelleştirme uygulamaları işten çıkarmalara ve istihdamın daralmasına sebep olacaktır. Bu durum ise zaten yüksek düzeyde olan işsizliğin artmasına neden olacaktır. Bu nedenle işsizlik sigortası uygulamasına süratle geçilmeli ve öncelikle özelleştirme sonucu işsiz kalanlar bu uygulamadan faydalandırılmalıdır" (Çelik, 1992; 45).

2.2.2.3. GÜNÜMÜZDEKİ DURUM: KÖPRÜLER YİNE BAĞLANACAK MI?

Yukarıda belirlenen uyumsuzluklar ve sorunlar büyük ölçüde, bugünkü iktidarla da sürmektedir. Anayasa ve yasalarda istenilen değişiklikler yapılabilmemiş değildir; taşeron uygulaması, özelleştirme girişimleri devam etmektedir. Ekim 1991'de yapılan erken seçimlerle kurulan DYP-SHP Koalisyon Hükümeti karşı-

sında, sendikalar, başlangıçta daha umutlu olmuşlar ve bir bekleyiş içine girmişlerdir. Ancak zaman içinde istekleri yönünde ciddi bir gelişme sağlanamadığından, bugün için hayal kırıklığı ve umutsuzluk duyguları egemen görünmektedir.

Bugünkü hayal kırıklıklarını da temelde iki grupta toplamak olasıdır: Yasalarda istenilen değişikliklerin, Koalisyon partilerinin verdikleri söz, hatta Hükümet Programı'na karşın gerçekleştirilmemesi ve özelleştirme politikalarının sürdürülmesi. Kuşkusuz kamudaki toplu pazarlıklar da yine uyuşmazlık konusu olmaktadır. Hatta Başbakan'ının sendikaların toplu pazarlıktaki istemlerini, KİT zararları, bütçe açıkları gibi gerekçelerle kamuoyunu da arkasına alarak geriletmeye çalışması gibi girişimler Türkiye'de ilk kez olmakta ve Sendikaları kuşkusuz rahatsız etmektedir. Ancak yine de, toplu pazarlıklar belirli ölçüde, sendikaları memnun edecek bir sonuca bağlanmaktadır. Oysa yasal değişiklik, özelleştirme gibi konular iktidarın ekonomik ve sosyal politikalarıyla ilgilidir ve Sendikaların bu politikaları belirleme açısından iktidar üzerinde bir etkinlikleri yoktur.

Kuşkusuz Türkiye'de sendikalar ekonomik ve siyasal değişikliklerin farkındadırlar ve bu sorunları eski yöntemlerle çözemeyeceklerini de bilmektedirler. Bu nedenle sendikalarda yeni bir sendikacılık anlayışının gereğinden sık sık söz edilmektedir. Öte yandan sorunların kaynağının ekonomi politikasındaki değişikliklerden geldiğini, bu değişikliğin ise en çok başlangıçta demokrasinin askıya alınmasıyla gerçekleştiğini bilmektedirler. Şimdi de, demokratik düzen içinde de olsa, dünya pazarı ile bütünleşme ihtiyacı içindeki Türkiye'de ekonomik dayatmalar nedeniyle kendilerinden ve üyelerinden fedakarlık istendiğini görmektedirler. Bu nedenle de herşeyden önce, eskiden olduğu gibi, yasalara verdikleri ağırlık nedeniyle yine yasal hak ve özgürlükleri güvence altına almak istemektedirler. İstemlerinin önünde Anayasa'da yapılması istenen değişiklikler gelmektedir.

Türk-İş'in Anayasa değişikliği istemlerine son yıllarda Hak-İş'de daha yüksek sesle katılmaktadır. 27-29 Şubat 1992'de Ankara'da düzenlediği Anayasa Kurultayı'nda açılış konuşmasını yapan Hak-İş Konfederasyonu Genel Başkanı Çelik, 1982 Anayasası'nı yapılış ve içeriği açısından eleştirerek, yeni bir Anayasa yapılması gerekliliğini vurgulamakta, yeni anayasanın toplumsal dengeyi gözeten, hukukun üstünlüğüne dayanan, çoğulcu ve katılımcı bir rejim öngören bir anayasa olması gerekliliğinden söz etmektedir (Çelik, 1992; 17-18).

Çelik, aynı zamanda, Anayasada sendikal haklarla ilgili sınırlama ve yasaklamaların kalkması gereğini belirtirken, özellikle de sendikalar için söz konusu siyaset yasaklarının kalkması gerektiğini vurgulamaktadır.

1991 seçimleri öncesi siyasal partilere istem ve görüşlerini açıklayan Türk-İş, daha sonra onları Türk-İş'e davet etmiş, onlardan çalışma ve yurt sorunlarıyla ilgili görüşlerini almak istemiştir. Bu toplantılarda liderlerin, arada geniş farklar

olsa da, genel olarak Türk-İş'e umut verici konuşmalar yaptıkları görülmektedir* . Seçim sonrası iktidara gelen DYP-SHP Koalisyon Hükümeti ise, daha önce de değinildiği gibi, gerek partilerin seçimler sırasında verdikleri sözler, gerek Hükümet Programı olarak sendikalar için umut verici olmuştur. Örneğin DYP-SHP Koalisyon Hükümeti çalışma yaşamına ilişkin olarak bazı önemli hedeflere programında yer vermiş bulunmaktadır. Bunlardan bir kaçını şöyle sıralayabiliriz; (Yol-İş, 1992; 36)

- Hükümetimiz, 12 Eylül hukuku kalıntıları olarak nitelendirilebilecek düzenlemeleri, uygulamaları ve kısıtlamaları süratle yürürlükten kaldırarak her alanda tam demokratik bir siyasi ortamı yaratmak gerekliliğine kesinlikle inanmaktadır.

- İşsizlik sorununa kısa dönemde özel istihdam projeleri yardımıyla çözüm aranacaktır.

- Kalkınmanın hızlı, dengeli ve adil bir biçimde gerçekleştirilmesini temel alan "sosyal hukuk devletinin" yeniden yapılanması için gerekli önlemler alınacaktır.

- Sendikal hakların ILO standartlarına uygun çerçevede kurumsallaşması sağlanacaktır.

- Kadınlarımızın 20, erkeklerimizin 25 hizmet yılını tamamlamaları halinde yaş haddine bakılmaksızın isteyenlerin emeklilikleri sağlanacaktır.

- İşçi işveren ilişkilerinde çalışma barışının korunmasına özel bir önem verilecektir.

- İşsizlik sigortası sistemi kurulacak ve aşamalı olarak uygulanmasına geçilecektir.

- Kamu görevlilerine sendikal hak ve özgürlükleri tanıyacak gerekli yasal düzenlemeler yapılarak, bunun anayasal yönü için gerekli girişimler başlatılacaktır.

Hükümet Programı'nda çalışma ve sosyal güvenlik alanında ücretli çalışanlardan yana bunun gibi başka birtakım hedefleri de olan Hükümet, kuşkusuz sendikalarda hoşnutluk ve bekleyiş yaratmıştır. Bu yolda arkadan bazı adımların geldiği de bir gerçektir. Örneğin işgüvencesi ile ilgili olarak 1475 Sayılı Yasa'da bazı değişiklikler yapılmasına ilişkin bir tasarı hazırlanmış, emeklilik yaşı indirilmiş, işsizlik sigortası ile ilgili bazı hazırlıklar yapılmış, bazı ILO sözleşmeleri Meclisten geçirilmiştir. Ancak yasalarda somut olarak gerçekleşen bir değişim de, henüz söz konusu değildir.

1992 yılı başında Çalışma Bakanı 1475 Sayılı İş Kanunu ve 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerindeki Değişiklik Hakkında Yasa Taslağı'nı kamu-

* Bkz. Türk-İş. Siyasi Parti Liderlerinin İşçi ve Yurt Sorunlarına Bakışı, Türk-İş, Ankara, 1991.

oyuna açıklarak, hizmet sözleşmelerinin feshinde işgüvencesi sağlamaya yönelik bazı değişikliklerle ilgili ilk adımı atmıştır. Yasa Tasarısına göre hizmet sözleşmelerinin feshi için işçinin kişiliği, davranışları ya da işletme gereklerinden kaynaklanan haklı bir sebebe dayanmak zorunluluğu getirilmektedir. Feshin haklı bir sebebe dayanmadığı konusunda bir iddia olduğu durumlarda iş mahkemelerine başvurma hakkı sözkonusudur ve feshin haksız olduğu saptandığında hizmet sözleşmesinin feshi geçersiz sayılıp işe iade kararı verilebilecektir.

Kısa bir biçimde böylece özetlenebilecek olan Yasa Tasarısı 12 Ocak 1992 tarihinde kanuoyuna açıklandıktan hemen sonra, özellikle, işveren kesiminde büyük gürültü koparmıştır. İşverenler, "gerek işe alma ve işten çıkarma" haklarına karşı gösterdikleri duyarlılık, gerek işçi lehine haklarda ileri gidildiği ve daha da gidilebileceği kaygısıyla 1475 Sayılı Yasa'daki maddelerin değişmesine büyük bir direnç göstermişlerdir. İşverenlere göre işten çıkarma ile ilgili bugünkü düzenlemeler işçileri yeterince koruyucu özelliktedir. Bu konuda daha ileri gidip işten çıkarmaların haklı olup olmadığı konusunda yargı denetimini kabul etmenin, yönetim yerine yargıyı koyma anlamı taşıyacağını ve yönetimin etkinliğini ortadan kaldıracığını düşünmektedirler (İşveren, 1992; 104). Hatta TİSK Genel Sekreteri Türkiye'de 2 milyondan az sendikalı, 1 milyon dolayında toplu sözleşme kapsamında işçi olduğunu, 5 milyon işsiz, 3 milyon asgari ücretle çalışan varken örgütlenmiş sektörün sırtına her çeşit fatura binmesinden yakınmakta ve şöyle devam etmektedir: "Şimdi bunu nasıl dengeleyeceğiz. Ben doğrusu bazen kendi kendime düşünüyorum... Bu işçi sendikaları işgüvencesi konusunu nasıl savunurlar? Bunda bir terslik var bana göre...Ferdî iş hukuku işçileri güçlendirdiği ölçüde kendi güçlerini kaybederler" (Atasayar, 1993; 83). İşverenler ve sermaye sınıfının birlikte oluşturdukları (TOBB, TİSK, TİSİAD, TZOB) Hür Teşebbüs Konseyi'de, 16 Mayıs 1992'de, "ülkemizin sanayileşmesini, dışa açılmasını, istihdamın gelişmesini engelleyebilecek, çalışma barışını bozabilecek, ekonomik, sosyal, siyasi açıdan büyük tahribatlar yapabilecek iş güvencesi yasa taslağı konusunda Türk kamuoyunu uyarma gereğini" duymaktadır (Yol-İş, 1992; 193).

Doğaldır ki sendikalar iş güvencesi ile ilgili yasal değişikliklerden yanadırlar; bu konuda hazırlanan taslakların yasalaşması için bazı girişimlerde de bulunmuşlardır. Örneğin Yol-İş, bu konuda üyelerinden Başbakan, Başbakan Yardımcısı, DYP ve SHP grup Başkan Vekillerine telgraf ve mektup göndermelerini isteyen bir kampanya başlatmıştır (Yol-İş, 1992; 194-195). Ancak sendikaların, tasarının desteklenmesi için yoğun, sürekli ve birlikte yürüttükleri bir kampanya oluşturduklarından da söz edilemez. Hatta bu konuda Çalışma Bakanı'nın bazı yakınmaları olduğu gibi, bazı sendika başkanları da "iş güvencesi yasa tasarısına mevcut potansiyelimizle sahip çıkamadık" demek gereğini duymaktadır.(Kayabaşı, 1992; 111).

Çalışma Bakanlığı işsizlik sigortası ile de ilgili hazırlıklara başlamış ve 27

Nisan 1992 de 8 yıllık bir aradan sonra "işsizlik sigortasını görüşmek üzere" Çalışma Meclisi'ni toplantıya çağırmıştır. Ancak istihdam konusunda da görüşler farklılaşmaktadır. İşverenler işsizlik sigortasını, Türkiye'deki yaygın işsizlik nedeniyle haksız, işgücü maliyetini daha da artıracığı için istihdamın artması açısından sakıncalı ve kıdem tazminatının varlığı nedeniyle de gereksiz bulmaktadırlar (İşveren, 1992; 30-40). Ayrıca işsizlik sigortasının kurulması durumunda kıdem tazminatının kaldırılması gereğinden söz etmektedirler.

Sendikalar ise kazanılmış bir hak olarak kıdem tazminatından vazgeçmeye niyetli değillerdir. Örneğin Çalışma Meclisi toplantısında Şevket Yılmaz "kıdem tazminatı, işçinin ileriye bırakılmış bir ücret bölümü olup o işçinin yıllar süren emeğinin yegane meyvesini teşkil etmektedir. Açıklıkla ve kesin olarak bir kez daha ifade etmek istiyorum ki, işçinin kıdem tazminatı üzerinde alış veriş yapmayız ve yaptırmayız" demektedir (Türk-İş, 1992; 147)

Toplanan Çalışma Meclisi'nde işsizlik sigortası kurulması konusunda bir ortak görüş oluşmuştur. Ama nasıl oluşturulacağı konusunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bu arada işsizlik sigortası konusunda bazı çalışmalar yapılmış ve bir yasa tasarısı hazırlanmıştır. Ancak gerek görüş ayrılıkları, gerek koalisyondan DYP kanadının isteksizliği, gerekse sosyal güvenlik sisteminin içinde bulunduğu kriz işsizlik sigortasının çıkarılmasının önünü tıkamaktadır.

Memurların sendikalaşmasına ilkin yasal düzenlemeler için de benzer sonuçlara varmak mümkündür. 1991'den bu yana uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan yasallık nedeniyle fiilen varolan memur sendikaları, işlevsel olarak da varolabilmek için yasal düzenleme beklemektedirler. Koalisyon Hükümeti'nin bu konudaki sözüne karşın bunun hala yerine getirilemeyişi nedeniyle kurulmuş bulunan memur sendikalarının hükümete karşı tepkileri de artmaktadır. Bu konuda çeşitli eylemler düzenleyen memur sendikaları, zaman zaman, engellemeler ve yasaklamalarla karşılaşmaktadır. Henüz bu tepkilerini kitlesel bir eyleme dönüştürecek büyük bir örgütsel güce ulaşmış da görünmemektedirler. Örneğin 650 bin dolayındaki öğretmenin ancak onda birinin sendikalara üye oldukları söylenebilir. İşçi sendikalarının da memur sendikacılığını destekleme sözlerine karşın, bu konuda kararlı, kitlesel ve etkin bir destek verdikleri söylenemez.

Bu dönemde yasal düzenlemeler açısından tek olumlu gelişme, bazı ILO sözleşmelerinin Meclis'den geçirilmesidir. 1992 sonlarında, içinde sendika özgürlüğünü ve sendikal hakları korumaya ilişkin 87 sayılı Sözleşme, Kamu Hizmetlerinde Çalışanların Örgütlenme Hakkının Korunmasına ilişkin Sözleşme olmak üzere 6 ILO sözleşmesi onaylanmıştır. Bunlar arasında yer alan Hizmet İlişkisinin İşveren Tarafından Sona Erdirilmesine ilişkin 158 sayılı sözleşme ise, Cumhurbaşkanı Özal tarafından veto edilmiştir. Sözleşmelerin yürürlüğe girmesi için bazı prosedürlerin de tamamlanması gerektiği bilinmektedir.

Görüldüğü gibi, bu dönemde bazı gelişmelere karşın, yasalarla ilgili olarak sendikaların beklediği olumlu bir gelişmeden sözedilemez. Toplu pazarlıklarda ise daha iyi sonuçlar alındığını söylemek mümkündür. 11 Temmuz 1993'te imzalanan 1993 yılı kamu toplu sözleşmesine göre, ücret zammından önce üst sınırı 650 000 TL. olan bir iyileştirme zammı yapılmış, daha sonra birinci yıl %37+%28, ikinci yıl ise enflasyon oranında bir artış yapılması kabul edilmiştir. Bunun dışında toplu sözleşmede işçiler için iki önemli hüküm yer almaktadır. Birincisi toplu işten çıkarma ve iş güvencesiyle ilgilidir. Buna göre;

1- İşletmenin veya işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işin/işyerinin veya işletmenin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça toplu halde işçi çıkarılamaz.

2- Toplu işçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde işveren, durumu taraf işçi sendikasına bildirir. İşveren ve sendika biraraya gelerek işten çıkarma esaslarını, işten çıkarılacak işçi sayısını, işten çıkarma tarihi ve çıkarılacak işçinin ünitelere dağılımını karara bağlarlar.

3- İşveren birinci fıkrada sayılan sebepler olmaksızın veya ikinci fıkrada öngörülen bildiriye bulunmaksızın toplu işçi çıkardığında işten çıkardığı her işçiye, yasalardan ve toplu iş sözleşmesinden doğan haklar dışında 7 aylık çıplak ücreti tutarında tazminat ödemeyi kabul ve taahhüt eder.

Görüldüğü gibi bu sözleşmeyle, yasa ile getirilmek istenen, hizmet sözleşmesinin ancak haklı nedenlerle feshedilmesi olayı hiç değilse toplu işçi çıkarıldığında kabul edilmiş ve sorunun çözümlenmesine sendikaların katılımı sağlanmıştır. Bu anlamda olumlu bir adım olduğu açıktır. Daha da önemlisi, devletin geçmişteki gibi sendikalarla "uzlaşma" arayışının ve "sosyal devlet" niteliğine daha uygun davranma isteğinin bir göstergesi olarak yorumlanabilmesidir. Bu nedenle Hükümet politikalarında önemli bir değişimi simgelemektedir.

Buna benzer bir gelişmede de, taşeron çalıştırılması ile ilgili bir düzenleme ile sağlanmıştır. Kamu sektöründeki sendikalar bir süredir Türkiye'nin 1960 yılında onayladığı ve taşeronlara uygulanacak olan 94 sayılı Sözleşmeyi yaşama geçirmeye çalışmaktadırlar. 94 sayılı Sözleşme, kamu kuruluşlarının ihale yoluyla üretim ve hizmetlerini özel sektöre yaptırdıklarında, bu işyerinde çalışan işçilerin bu işkolunda yapılmış olan toplu iş sözleşmesinin getirdiği ücret ve çalışma koşullarından yararlanmalarına ilişkin hükümler içeren bir sözleşmedir.

Taşeron uygulamasının yaygınlaşması karşısında bu Sözleşme sendikalar için bir güvence durumuna gelmektedir. 1988 yılında bir Bakanlar Kurulu Kararı ile de "Kamu Kuruluşlarınınca Yaptırılacak İşlerde İşçilerin Çalışma Şartlarıyla ilgili Genel Esaslar" kabul edilmiştir. Buna göre, "müteahhit, çalıştırdığı işçilerin, işin dahil olduğu bir işkolu veya meslekte aynı tipteki iş için toplu sözleşme veya mevzuatla kabul edilenlerden aşağı olmayacak şartlarda çalışmalarını ve ücret al-

malarını kabul eder" denilmekte, aksine davranıldığında müteahhitin istihkakından ödeme yapılacağını, hatta bu koşulların yerine getirilmemesi durumunda sözleşmenin iptal edilebileceğini öngörmektedir.

94 Sayılı Sözleşme ve Bakanlar Kurulu Kararı'na karşın kamu kesimindeki ihalelerde bunları uygulamak kolay değildir. Bu nedenle 1993 yılı kamu kesimi toplu iş sözleşmesinde bu konuda bir hükme yer verilmiştir. "İşveren üçüncü şahıslara veya firmalara resen ve ihale vb. şartlarla yapacağı işlerde, 88/13168 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararının (1 milyardan fazla ve enflasyona endeksli) ihalelerde uygulanması ve denetlenmesi konularında gerekli çaba ve çalışmalara yönelmeyi kabul eder". Kısaca Türk-İş ile Hükümet arasındaki anlaşmaya göre 1 milyar TL. sınır üstündeki ihalelerde 94 sayılı Sözleşmenin uygulanması artık Hükümet'in taahhüdü altına girmiştir.

Şu anda sendikalarla Hükümet arasındaki en önemli uyuşmazlık konusunun özelleştirme olduğu söylenebilir. İkinci Koalisyon Hükümeti'nin bu konuda daha açık, kararlı bir politika izleyeceği de anlaşılmaktadır. Çünkü kamunun artan iç ve dış borçları, sürekli büyüyen bütçe açıkları karşısında özelleştirme, hem KİT zararlarından kurtulmak, hem yeni bir kaynak bulmak açısından tek çözüm gibi görünmektedir*.

Bu nedenle özelleştirme konusuna hız vermesi beklenen Çiller Hükümeti'nin 1994 yılı ilk aylarında Meclisten yeni bir yetki tasarısı çıkarması ve bu kez özelleştirme kapsamına alınan Petkim, Sümerbank, THY, Süt Endüstrisi Kurumu gibi KİT'leri özelleştirmeye gitmesi beklenmektedir. Bu kuruluşların özelleştirilmesi ise, sendikalar ve buralarda çalışan işçiler için çok daha gerçek ve kapsamlı birtakım sorunların ortaya çıkması anlamına gelecektir.

Bu tür beklentiler sendikaları ortak bazı tavırlar almaya da itmektedir. Örneğin daha önce 1 Mayıs kutlamaları için bir araya gelen 3 Konfederasyon şimdi de, özelleştirme ve demokrasi konusunda bir eylem birliği içine girme arayışı içindedir. İlk adımı Ekim 1993'te atılan konfederasyonlararası işbirliği, Aralık 1993'te Demokrasi Platformu adını taşıyan geniş katılımlı bir birliktelik getirmiştir.

Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'in yanısıra kamu çalışanları sendikaları platformu ve bazı meslek odaları gibi birçok kuruluşun katılımıyla oluşan Demokrasi Platformu, açıkladıkları basın bildirisinde tüm çalışanların karşı karşıya bulunduğu ciddi sorunları aşabilmenin tek yolunun demokrasi olduğu konusundaki ortak düşünceden hareketle, ülkemizde demokrasinin yeni saldırılara karşı korunması, demokratik hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi amacıyla daha etkin işbölümü yapmaya karar verdiklerini açıklamaktadırlar (Yol-İş, 1994; 19).

* Nitekim bu çalışmanın tamamlanmasından sonraki bir tarihte, 5 Nisan 1994'de Hükümet ekonomide istikrar tedbirleri içinde birçok KİT için özelleştirme ve kapatma kararının alındığını açıklamıştır.

Aynı bildiri de özelleştirme adı altında uluslararası ve yerli tekelci sermayenin çıkarları doğrultusunda gerçekleştirilecek KİT satışlarına, taşeronlaşmaya, işçi çı-karmalara, sendikasıylaştırmaya, sosyal devlet anlayışı ve uygulamasının tümüyle yok edilmesi çabalarına karşı çıkıldığı ve bu konuda ortak mücadele program-ları geliştirileceği bildirilmektedir (Yol-İş, 1994; 19).

Özelleştirmenin hız kazanacağıının beklendiği önümüzdeki günlerde bu alandaki sorun ve çatışmaların artması kaçınılmaz görünmektedir. Bunun önlen-mesi için, kamuoyunun kazanılması gerektiği gibi, Hükümet ve sendikalar ara-sında daha iyi bir dialog ve anlaşma zeminin hazırlanması gerektiği de açıktır. Ancak sendikalardan ve çalışanlardan bazı fedakarlıklar isteneceği de kuşkusuzdur. Sendikaların bu gelişmeler karşısında ne denli hazırlıklı oldukları, ne denli alternatif politikalar ürettikleri de o zaman görülecektir.

2.2.3. 80'Lİ YILLARDA ÖZEL SEKTÖRDEKİ DEĞİŞİMLER VE SENDİKAL İLİŞKİLER

80'li yıllarda özel kesimdeki sendika-işveren ilişkileri de değişmiştir, ancak bu değişme kamu kesimindeki kadar açık ve derin bir anlam taşımamaktadır. Her-şeyden önce özel sektördeki sendika-işveren ilişkileri düzey ve içerik olarak sı-nırlı kalmış, pek fazla kurumsallaşamamış ve kamu sektörüne oranla zaten daha çatışmalı yaşanmıştır. Örneğin sendikalarla işverenler arasındaki ilişkiler yalnız toplu pazarlıklarla sınırlıdır; toplu pazarlıklarda da ekonomik haklar ağırlıktadır. Bunun dışında iki tarafı ilgilendiren bir çok konu vardır; fakat bunlar toplu pa-zarlıklara, ikili görüşme ve anlaşmalara konu olmaz. Öte yandan toplu pazarlık-lar dışında ne işyeri/işletme (altdüzeylerde), ne de konfederasyonlar düzeyinde bazı sorunları ele alan, ortak kararlar geliştiren ilişki ve mekanizmalar kurulabil-miştir. Bu nedenle Türkiye'de sendika (işçi)-işveren ilişkileri tek boyutlu (toplular pazarlıklar) , tek düzeyli (toplular pazarlık görüşmelerin düzeyi) ve tek içerikli (kabaca ücret pazarlığı) bir ilişki biçimindedir demek yanlış olmayacaktır.

2.2.3.1. GENEL OLARAK İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİNİN BELİRGİN ÖZELLİKLERİ VE DEĞİŞİM ZORUNLULUĞU

Yukarıda belirtildiği gibi Türkiye'de örgütlenmiş sektörler sınırlı kaldığı gibi bu sektörlerde taraflar arasındaki ilişkiler de sınırlıdır. işverenlerin, sendikaları işyerinde ve üretim sürecinde bir taraf olarak tanıma ve bir taraf olarak işyerinin sorunlarına ortak etme eğilimi ve isteği olduğu pek söylenemez. Sendikalar daha çok toplu pazarlıkların, yani pazarlığın bir tarafıdır. Gerçi sendikalar da ücret pa-zarlığında yoğunlaşmışlardır. Ancak hem sendikaların birincil işlevi budur; hem de Türkiye'deki genel ücretler düzeyinin düşüklüğü ve gelir dağılımındaki bozukluk nedeniyle buna zorlanmaktadırlar. Öte yandan sendikaları ve çalışanla-

rı işletme sorunlarıyla ilgili konulara çekmek, ortak çıkar kavramını geliştirmek, işveren ve yöneticilerin insiyatifindedir.

Oysa Türkiye'de işverenler yönetim hakları konusunda çok duyarlıdırlar; bu konudaki, istemlere hep kuşku ile bakmaktadırlar. Bu tür istemlerin yoğunlaştığı 1970'li yılların sonunda gerek bireysel, gerek örgütsel düzeyde işverenlerin, işçilerin yönetime katılma uygulamalarının her türlüüne karşı koydukları hatırlardadır. Bu durumda ilişkiler yalnızca pazarlık ilişkisi olmaktan öteye gidememiştir. Oysa toplu pazarlığın bir çok ülkede yalnızca pazarlık olmakla kalmayıp, bir sorun çözme, bir ortak karar-alma mekanizması durumuna geldiği de bilinmektedir. Ya da işletmelerin pazarlık dışında geliştirdikleri mekanizmalarla işyerindeki işçi-işveren, ya da sendika-işveren ilişkilerini geliştirdikleri, kurumsallaştırdıkları görülmektedir. İşletme yönetiminde toplu ilişkiler, iki model çerçevesinde gelişmektedir. Bu iki modelin biri tek yanlı (unitarist) kararları yeğleyen, ötekisi de kararlarında daha çok çoğulcu (pluralist) bir yaklaşımı sergileyen model olmaktadır; İşletme yönetimleri bu iki model arasında bir yerlerde yer almaktadırlar. Bu iki uç model arasında, yönetimlerin uygulamalarına göre değişen altı temel model ortaya çıkmaktadır.

TABLO 55: İŞLETME YÖNETİMİNDE İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİ AÇISINDAN BENİMSELENEN YAKLAŞIMLAR VE ORTAYA ÇIKAN MODELLER

Geleneksel Yönetim:	Bu yönetim anlayışında yönetimin öncelikleri ve kuralları yasal ve egemendir.
Klasik Çatışmacı Model:	Çalışanların örgütlendiği işyerlerinde ortaya çıkmakta ve taraflar arasında çıkar ve otorite çatışması yaşanmaktadır.
Modern Model:	Her iki taraf da çoğulcu yaklaşımları benimsemekte ve aralarında işbirliği ve uzlaşmayı geliştirmekten yana bir tavır koymaktadırlar
Standart Model:	Karmaşık tutumların ortaya çıktığı bir yönetim modeli. Kimi zaman tek yanlı, kimi zaman çoğulcu yaklaşımlar benimsenmekte ve gösterilmektedir.
Karmaşık Paternalist Model	Yönetim bazen çoğulcu, bazen korumacı olmakta, çalışanlar ise (ve sendika) atılım ve yenilikten yana değil; işletmeden de bir zorlama görülmemektedir.
Sürekli Çatışmacı Model:	Çalışanların işverenin yönetim hakkını redettikleri ve hiçbir uzlaşma mekanizmasının işlemediği durumda sözkonusudur.

KAYNAK: Alan Fox, Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations. London: Faber, 1974

Türkiye'de, genellikle geleneksel ve klasik çatışmacı modelin geçerli olduğunu söylemek sanırım yanlış olmaz. Oysa bu durumda taraflar arasında hem daha güvensiz, hem daha çatışmalı ilişkilerin doğması da kaçınılmaz olmaktadır. Bu durumda aralarındaki sorunların çözümü içinde birbirlerine başvurmak yerine çok zaman, çözümü devletten ve yasalardan bekleme alışkanlığı göstermektedirler. Devlet ve yasalar iki taraf için de ağırlıklı yerini korumakta, ikili ilişkiler ise gelişmemektedir.

Bu sınırlı ilişkiler içinde iki tarafta gelişen davranışların belirgin özelliklerini şöyle özetlemek de mümkündür.

Yönetimin Tutum ve Davranışları

- Sendikal hakları ve ilişkileri yok saymak veya enaza indirgemek
- Sendikal ve toplu ilişkileri sorun olarak görmek
- Çok boyutlu ilişkilerden kaçınmak
- Tek taraflı bakış açısı

İşçi Sendikalarının Tutum ve Davranışları

- Sürekli bir varolma savaşı ve tedirginlik
- Güvensizlik ve çatışmalı ilişkiler
- Ücret pazarlıklarında yoğunlaşma
- Tek taraflı bakış açısı

Kuşkusuz bu tabloda özetlenen bazı özellikler genelde karşılaşılan ve belirginleşen noktaları göstermektedir. Yoksa, hem işletmelere, hem durum ve koşullara göre iki tarafında tutum ve yaklaşımlarında zaman zaman esneklikler görülebilmektedir.

Taraflar arasındaki ilişkilerin sınırlı kalması, hem işyeri/işletme düzeyinde, hem de örgütler boyutunda doğru görülmektedir. Özellikle bugüne dek konfederasyonlar düzeyinde tarafların bazı sorunlar üzerinde görüşüp ortak bir karar aldıkları, ortak bir tavır ürettikleri görülmemiştir. Gerçi son zamanlarda işverenlerden yana artan bir diyalog çağrısı sözkonusudur. Ancak bu çağrının somutlaşıp sorun alanlarına göre alt başlıklara doğru yönlendirildiği ve bazı gelişmeler kaydedildiği söylenemez.

İşyeri / işletme düzeyinde de yöneticilerin sendikalarla, sendika temsilcileriyle işletme konuları açısından ilişkileri son derece sınırlıdır. Sendika temsilcileri, daha çok, şikayetleri iletme aracı olarak görev yapmaktadırlar. Oysa işgücünün eğitimi, verimlilik artışı, işçi sağlığı ve güvenliği açısından iki tarafı da ilgilendiren ve ortak noktaların bulunacağı birçok konu vardır. Ve bu konuların birçok Batı ülkesinde toplu sözleşmelere konu olduğu, danışma mekanizmaları veya ortak karar organları ile taraflar arasında görüşülen konular arasına girdiği

bilinmektedir. Türkiye' de ise ençok disiplin komiteleri, işçi sağlığı ve İş güvenliği kurulu gibi birkaç konuda ve çok sınırlı işlev gören ortak komiteler sözkonusu olmaktadır (Tuna 1970; 135, Koray, 1983; 268-278, Koç, 1992;27).

Bu genel görünüm, 1980 sonlarında biraz da olsa değişmeye doğru gitmekte, daha doğrusu değişmeye zorlanmaktadır. İşte çalışmanın bu bölümünde Türkiye'de işçi-işveren, sendika-işveren ilişkilerinde ortaya çıkan değişim gereksinimlerine, bu gereksinimi doğuran koşullara bir ölçüde ışık tutulmaya çalışılmaktadır.

2.2.3.2 ENDÜSTRİNİN GEREKSİNİMLERİ: ARTAN DIŞ REKABET VE UYUM SORUNLARI

Dışa açılma ve liberalizasyon politikaları, Türkiye'de 80 sonrasında birçok ekonomik, hatta siyasal değişikliklerin nedeni ve yönlendiricisi olmuştur; buna daha önceki bölümlerde epeyce değindik. Bu politikalar kamuda olduğu gibi özel sektördeki endüstri ilişkilerini de etkilemiş, örneğin 80'li yılların ilk yarısı YHK kararları ile belirlenmiştir. Ancak bugün de etkisi süren ve kalıcı olan değişim her ülkede olduğu gibi Türkiye'de de artan dış rekabet gerçeğidir.

Gerçi 1980'li yıllarda Türkiye endüstri malları ihracatında bir sıçrama yapmıştır. Ancak başka gelişmekte olan ülkelerle kıyaslandığında ulaşılan büyüklüğün hem küçük kaldığı, hem de süreklilik taşımadığı görülmektedir. Ayrıca endüstri yatırımlarındaki gerileme gelecek açısından kaygı uyandırmaktadır.

Dış pazarlara açılma zorunda olan Türk endüstrisinin, dışarıda ve içeride, hem yüksek teknoloji kullanan ve daha verimli çalışan ekonomilerin, hem de ucuz emeğin daha yoğun kullanıldığı ülkelerin baskısı altında olduğu açıktır. Örneğin dışarıda, bir ölçüde de olsa, rekabet gücü kazanan tekstil sektörü ve giyim endüstrisi bir yandan daha ucuz ürünlerin baskısı altındadır, öte yandan bu sektörde de yine teknolojilerin sağladığı rekabet üstünlüğüyle karşılaşmaktadır.

Zaten Kazgan'ında dediği gibi bugün çok emek-yoğun olan bir endüstri dalı, kolayca yüksek teknolojili ve sermaye-yoğun bir endüstriye dönüşebilmektedir; ayrıca bu malların dış piyasalarda fiyatlarının ne olacağı (başka ülkelerin rekabetiyle) bilinmemektedir (Kazgan, 1988; 401-403). Bu nedenle emek-yoğun teknolojiye ve ucuz işgücü maliyetine dayanan endüstrilerde yakalanan üstünlüğün bir güvencesi yoktur. Bunu tekstil endüstrisinde görmek çok mümkündür. Bugün bilgisayar destekli tasarım ve üretim (CAD/CAM) teknikleri ile bazı ülkelerin hem dokuma hem giyim endüstrisinde kendi üstünlüklerini nasıl kabul ettirdikleri iyi bilinmektedir. Ve yine iyi bilinmektedir ki, Türkiye, daha çok fason üretim yapan bir ülke durumundadır.

Öte yandan iç piyasada da bazı sıkıntılar belirmiştir. Dışarıdan gelen bazı en-

düstri girdileri (pamuk ipliği gibi), bazı tüketim (cam eşyaları gibi) ve dayanıklı tüketim malları (beyaz eşya, kahverengi eşya gibi) karşısında Türkiye'deki endüstri üretiminin zorlandığı bilinmektedir. Öte yandan bu yıl sonunda devreye girmesi beklenen AT ile olan gümrük birliğinin nasıl tartışmalara neden olduğu da görülmektedir. Örneğin Türkiye'deki otomobil endüstrisinin liberal ekonomiden yana görünmelerine karşın, gümrük birliğine karşı olduklarını açıklamaktan kaçınmadıkları görülmektedir.

Hatta üreticilerin korumacı politikaların sürmesi için zaman zaman devreye sendikacıları da soktuğu bilinmektedir. Örneğin cam işkolunda gümrük duvarlarının yükseltilmesi konusunda sendikalardan da yardım istediği anlaşılmaktadır (Eren, 1993; 62). Aslında tüm dünyada benzer eğilimler ortaya çıkmakta, işveren ve sendikalar üretimi ve istihdamı koruma açısından bir çıkar birliğine girmektedirler.

Ancak, uzun vadede, hem iç hem dış pazarlar açısından ne korumacı politikaları sürdürmek, ne emek-yoğun ve ucuz işgücüne dayalı rekabet üstünlüğünü korumak mümkün görünmektedir. Bu nedenle hem teknoloji yenilenmesine, hem daha nitelikli işgücü kullanımına, hem de daha etkin ve verimli çalışma standartlarına gereksinim olduğu açıktır. Bu gereksinimlerin ise ülkedeki gerçeklere pek uyduğu söylenemez. Yeni teknoloji ve yeniden yapılanma için sermaye yeterli değildir; dış sermaye akımı sınırlıdır ve getirilen teknolojiler konusunda kuşku vardır; krediler pahalıdır; işgücünün büyük bir bölümü niteliksizdir ve işgücünün eğitimi için yapılacak yatırım yeni bir maliyet artışı demektir; ve de en önemlisi girişimcide bugünkü tikanlıklar içinde daha uzun vadeli bu tür planlar için yeterince dürtü yoktur.

Bu nedenle Türkiye'de henüz endüstri işletmelerinde geniş kapsamlı bir yeniden yapılanmaya gidildiğini söylemek pek mümkün değildir. Hatta yapım endüstrisinde azalan sabit sermaye yatırımları nedeniyle Türkiye'de endüstrileşmeden vaz mı geçildiği sorusu sorulmaktadır. Batı toplumlarının endüstri sonrası topluma geçişleriyle yaşanan ikinci endüstriyel devrimin (mikro-elektronik devrim), hem ülke bazında hem de ülkeler arasında ikinci bir işbölümü yarattığından söz etmiştik. Buna göre bir yanda ileri teknoloji kullanan, yeni bir üretim modeli geliştiren, kalite rekabetine dayalı üretim yapan ülkeler (veya işletmeler), öte yandan daha az gelişmiş teknolojiler kullanan, Fordist üretim modelini (ucuz emek, düşük fiyat, yoğun üretim) sürdüren ülkeler (veya işletmeler) arasında yeni bir işbölümü doğmaktadır. Bu yaklaşıma göre Türkiye ikinci grup ülkeler arasında yer almış durumdadır. Ancak en azından bazı işletmeler açısından bu genel durumunun değiştirmesi de pekala mümkündür. Buna en uygun kesim de, göreceli de olsa, ileri teknoloji kullanan, daha nitelikli işgücü çalıştıran, daha profesyonel yönetim anlayışlarının gündeme geldiği ve sendikaların örgütlü bulunduğu sektörler ve işletmeler olarak görünmektedir. Burada da gerçekleştirilecek yeniden yapılanma süreci içinde girişimci ve yöneticiler için olduğu kadar

sendikalar için de değişim gereği bulunmaktadır ve de aralarındaki ilişkileri gözden geçirme zorunluluğu sözkonusudur. Yeni gereksinimler taraflarda bu değişimi yaratacak ve ortak hedefleri yakalamalarını sağlayacak bir işbirliği anlayışı geliştirilecek midir? Bu sorunun yanıtını bilemiyoruz. Ama bugünkü duruma ilişkin bilgileri gözden geçirmek belki bu soruya yanıt bulabilmemizi kolaylaştıracaktır.

Türkiye'de yapım endüstrisindeki durumun, ne yeni yatırımlar, ne teknoloji yenilenmeleri açısından pek de içaçıcı olmadığı kesindir. Örneğin 1979-1989 döneminde 1988 fiyatlarıyla yapım endüstrisinde katma değer endeksi 100'den 173.5'e yükselirken, brüt yatırımlar endeksi 100'den 32.5'e, net yatırımlar ise 100'den 39.1'e düşmüştür (Petrol-İş, 1990; 519). Bu durum hem gelişmiş ülkeler, hem de gelişmekte olan ülkelerle karşılaştırıldığında daha da acıklı bir görünüm sunmaktadır. Özellikle OECD bulgularına göre Türkiye'de işletmelerin katma değerden yatırıma ayırdıkları oran 1979-1985 döneminde %9 iken 1989'da %11.6'ya yükselmiştir. Ancak bu oranının bir çok Avrupa ülkesinde %20'ler dolayında olduğu, hatta Portekiz'de %30'ların üstüne çıktığı görülmektedir (Petrol-İş, 1990; 519). Yatırımların yetersizliği bir tarafa konut gibi alanlara kayması da, uzun vadeli büyüme politikaları açısından başka bir olumsuzluk sergilemektedir.

Genel olarak yatırımların düşmesinin yanısıra teknolojiye yönelik yatırımlar da sınırlı kalmaktadır. Yapılan teknoloji transferi anlaşmaları, transfer anlaşmalarının getirdiği bazı kısıtlayıcı hükümler, AR-GE harcamalarına ayrılan paylarla ilgili veriler bu konuda pek umut verici görünüm sergilememektedir. * Gerçekten, Türkiye gerek ülke bazında, gerek işletme bazında AR-GE harcamalarına en düşük payı ayıran ülke durumundadır. Örneğin Türkiye, gerek AR-GE harcamalarının GSYİH'ya oranı açısından (89.7 milyar ABD Doları ve %0.127), gerek işletmelerin AR-GE harcamalarının toplam AR-GE harcamaları içindeki payı (toplam 8.9 milyon ABD Doları ve %9.23) açısından 23 ülke sıralamasında en son ülke durumundadır (Petrol-İş, 1990; 526).

Oysa yukarıda da belirttiğimiz gibi, hem iç hem de dış pazarları açısından fiyat ve kalite rekabetini yakalamamanın yeni teknolojiler ve verimlilikle yakından ilgisi bulunmaktadır. Türkiye'de 1980'li yıllarda başlayan endüstri mallarındaki ihracat sıçraması en başta ucuz işgücüne dayanmıştır. Kapasite kullanımındaki artış da bunun aracı olmuştur. TÜSİAD'ın yaptığı bir araştırmaya göre Türkiye'nin dış rekabet gücünü yaratan beş faktör arasında işgücü maliyeti birinci sırayı, coğrafik konum ikinci sırayı, nitelikli işgücü üçüncü sırayı alırken, teknoloji beşinci sırada kalmaktadır (Petrol-İş, 1990; 512). Oysa 1980'li yılların sonunda endüstri mallarındaki ihracat artışı durmuş görünmektedir. Bu bile, Türkiye'deki endüstrinin rekabet gücünü ucuz işgücüne dayandırma politikasını yeniden gözden geçir-

* Ayrıntılı bilgi için bkz. Arman Kırım, Türkiye İmalat Sanayiinde Teknolojik Değişim, TOBB, Ankara 1990.

mesini gerekli kılmaktadır.

Yukarıda da belirtildiği gibi, düşük işgücü maliyetine dayalı rekabet hem bu sektörlerde yeni teknolojilerin gelişmesi, hem de her zaman daha da ucuz emeğin söz konusu olabilmesi nedeniyle iki yönlü baskı altında bulunmaktadır. Ayrıca gizli de olsa korumacı politikalar bu sektörlerde daha yoğundur. Bu politikanın rekabet açısından bazı sınırlar taşınması gibi, işgücü maliyetini ucuzlatmanın içinde bazı gerilimler yaratması da kaçınılmazdır. Konumuz açısından işin bu yönü bizi daha çok ilgilendirmektedir. İşçi-işveren ilişkilerinde yaşanan bu gerilimler, demokrat

k rejimlerde de yaşanmakta ve eğer yasaklar ve sınırlamalar sözkonusu değilse (Türkiye'de 1980-1984 döneminde olduğu gibi) iş uyuşmazlıkları ve işyerindeki huzursuzluklar nedeniyle işletmeler için başka maliyetler doğurmaktadır.

Türkiye'de 1980'lerin ikinci yarısından buyana yaşanan da budur. Hernekadar, ülkenin sosyo-ekonomik koşullarından kaynaklanan faktörlere bağlı olarak işverenler için her zaman bazı kolay yollar varsa da, artan dış rekabet ve değişen gereksinimler daha kaliteli bir işgücü ve daha kaliteli bir işgücü yönetimini de gerektirmektedir. Toplam kalitenin anlamı da burada yatmaktadır.

2.2.3.3. İŞGÜCÜ MALİYETİNİ DÜŞÜRME ÇABALARI VE ÜCRETLER

Kuşkusuz, tüm ekonomilerde maliyetin düşürülmesi bir hedeftir. Ancak bunun yolunun yalnızca işgücü maliyetinin düşürülmesi, hele yalnızca ücretlerin düşürülmesinden geçmediği de bilinmektedir. Türkiye'de ise genellikle yapılan olabildiğince ucuz emek sağlanması olmaktadır. Şimdi ise, özellikle örgütlenmiş sektörlerde pahalı ve ucuz emeği biraraya getiren yeni bileşimler aranmaktadır. Adına işgücünün esnek kullanımı denilen, Batı ile ilgili değerlendirmelerimizde uzunca bir yer verdiğimiz, eğilim ve arayışlar Türkiye'de de gündeme gelmektedir.

Oysa Türkiye'de makro bir açıdan bakıldığında, işgücünün esnek kullanımı ötedenberi vardır. Tıpkı İtalya'dan söz ederken değindiğimiz gibi, Türkiye'de bir yanda büyük işletmeler ve örgütlenmiş sektörler, öte yanda küçük işletmeler ve örgütlenememiş işçiler, hatta informel sektörler dediğimiz kayıt dışı ekonomi ve sigortasız çalışanlar birarada bulunmaktadır. Örgütlenmiş sektörlerde işgücü maliyeti, göreceli olsa da, yüksek ve işten çıkarmanın bir maliyeti olmakta, örgütlenmemiş sektörlerde asgari ücretle işçi çalıştırılmakta, çok zaman bir maliyete katlanmadan işten çıkarma yolları denenmekte, hatta sigorta, vergi gibi ödemelerden bile kaçınılmaktadır. Dolayısıyla ekonomide makro açıdan ucuz emek çalıştırılmakta, işgücünün maliyetini düşüren çeşitli istihdam biçimleri sözkonusu olmakta, kısaca işgücü kullanımında sayısal esneklikten zaten bolca yararlanılmaktadır. Bunun örgütlenmiş sektörler açısından haksız rekabet koşulları doğurduğu söylenebilir ve söylenmekteyse de, örgütlenmiş sektörlerde üretim yapan

yan endüstri dallarında pek örgütlenme söz konusu olmadığından, örgütlü sektörler de dolaylı yoldan ucuz işgücünden yararlanmaktadırlar.

Türkiye'de ücretlerle ilgili çok şey söylenmekte, birbirinden çok farklı bulgular ortaya konmakta ve bu konuda, özellikle, işçi ve işveren sendikalarının görüşleri birbirinden çok ayrılmaktadır. Bu çalışmada farklı görüş ve bulguları özetlemekten çok, ortaya çıkan genel tablodan söz etmeyi daha yararlı görmekteyiz. Amacımız gelecekteki politikalara yön verebilmek açısından bazı gerçeklerin altını çizmek, bazı gereksinimlerin doğduğuna işaret etmek olduğundan böyle bir yaklaşım daha uygun görünmektedir.

Türkiye'de genel olarak ücretlerin düşük, işgücü maliyetinin ucuz olduğu bir gerçektir. Asgari ücretin düzeyi, asgari ücretin yaygınlığı, buna karşın örgütlenmiş kesimin darlığı bu konuda kuşkuya yer bırakmamaktadır. 1993 yılı için (1.8.1993'den geçerli olmak üzere) asgari ücret günlük 83.250 TL, aylık 2.497.500 TL'si olarak saptanmıştır. 1992'deki belirlenmiş bulunan ve aylık 1.449.000TL'si olan 2.497.500TL'sine çıkmasıyla asgari ücrette önemli bir artış sağlanmış gibi görünmektedir; ama enflasyon oranları, vergi kesintileri, bu ücretin alımgücü düşünüldüğünde asgari ücretin, hiç de, adına layık bir geçim ücreti olduğu söylenememektedir.

Öte yandan bu ücret, ücretlilerin önemli bir kesimi için geçerli olmaktadır. Yaklaşık 7,5 milyon ücretli içinden, 1,6 milyon kamu personelini çıkardığımızda, yine yaklaşık 6 milyon dolayında ücretli hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışır durumdadır. 6 milyon ücretlinin 3,7 milyonu sigorta kapsamındadır. Bu durumda kabaca 2,3 milyon çalışan için sigortalı olmak bile sözkonusu değildir. Bunların ücretlerinin ne olduğu düşünüldüğünde, büyük bir bölümünün, iyimser bir tahminle, asgari ücret dolayında bir ücretle çalıştıklarını söyleyebiliriz.

3,7 milyon sigortalının ancak 1,5 milyonu toplu sözleşme kapsamındadır. Toplam sigortalıların 2,7 milyonu özel sektörde çalışmakta, buna karşın özel sektörde kabaca 500 bin dolayında işçi toplu sözleşme kapsamı içinde yer almaktadır. Tüm bu sayılar bize sigortalılar içinde de yaklaşık 2,5 milyona yakın işçinin asgari ücretle çalıştığını göstermektedir. Özel sektör işverenlerinin iddia ettiği gibi, örgütlü kesimde ücretler çok yüksek olsa da, bu ancak 400-500 bin dolayında işçi için sözkonusudur ve bu durum Türkiye'de ücretlerin çok düşük olduğu gerçeğini ortadan kaldırmamaktadır.

Öte yandan örgütlenmiş, yani toplu sözleşme kapsamına girmiş sınırlı sayıda işçi için de ücretler sektörlere ve işyerlerine göre çok farklılaşmaktadır. Burada belirleyici olanın işletmenin ekonomik durumu olduğunu da biliyoruz. Yani yüksek ücret verebilecek durumdaki işletmelerde ücretler yükselmekte, buna karşın, küçük işletmelerde ücret artışları sınırlı kalmakta, hatta asgari ücretle çalışılmaktadır.

Büyük ölçüde örgütlenmiş sektör içinde yer alan 500 büyük endüstri kuruluşuna baktığımızda, bu kuruluşlarda 358.237'si kamuda, 293.102'si özel sektörde olmak üzere toplam 651.339 kişi çalışmaktadır. (Petrol-İş,1992; 254). Görüldüğü gibi özel sektördeki büyük işletmelerde çalışan sayısı yaklaşık 300 bin gibi çok sınırlı bir sayıyı oluşturmaktadır. Yine büyük işletmelerin oluşturduğu bir işveren kuruluşu olan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na (TİSK) bağlı işletmelerde 1992 yılında ortalama olarak 170.211 'i işçi olmak üzere toplam 210.679 kişi çalışmaktadır. (TİSK, 1992; 13). İşte özel sektörde 2.7 milyon dolayındaki sigortalı içinde ancak 210 bin dolayında çalışan, iddia edilen yüksek ücretleri almaktadır.

Bu kesim içinde bile herkes için yüksek ücretlerden söz etmek güçtür. TİSK verilerine göre işkollarına göre yaklaşık iki katına varan ücret farklılıkları olduğu görülmektedir. Örneğin yine 1992 yılında tekstil işkolunda 11.144 TL/saat alan çıplak ücret, cam işkolunda 23.022, çimento işkolunda 23.289 TL/saat olmaktadır(TİSK, 1992;14). Gerçi ikramiye vs sosyal ödemelerle işgücü maliyeti çıplak ücretin iki katından fazlaya ulaşmaktadır(TİSK verilerine göre 1992 yılında işgücü maliyetinde çıplak ücretin oranı %37.2; yan ödemelerin oranı %62.8 dir); ancak bunun önemli bir bölümünün işçinin eline geçmediği de bir gerçektir. Örneğin işgücü maliyetinde %34.9 oranında bir yer bulan sosyal ödemelerin yaklaşık %30'u SSK işveren primi, %16.6'sı kıdem tazminatı, %10.2'si zorunlu tasarruf fonuna yatırılan işveren payı gibi işçinin eline geçmeyen ödemelerdir (TİSK, 1992;16)

Öte yandan hızla yükselen fiyatlar karşısında örgütlü kesimde alınan ücretlerin bile alım güçlerinin ne olduğu sorusu her zaman gündemde kalmaya mahkum görünmektedir. Bu ücretleri yüksek gösteren asıl nedenin, ücretlerin yüksekliğinden çok, memur ücretleri gibi, asgari ücretler gibi ücretlerle yapılan kıyaslamalar olduğu unutulmamalıdır. Nitekim işverenler de istenilen ücret zamlarından ya da verilen ücretlerden yakınırırken, sık sık bu kıyaslamalara başvurmak gereği duymaktadırlar.

Sonuç olarak göreceli olarak yüksek olduğu kabul edilse bile, örgütlü kesimdeki ücretler çok az çalışan için geçerli olduğundan , bu durum Türkiye'deki düşük ücret gerçeğini değiştirmemektedir. Ayrıca genel olarak ücretlerin ve asgari ücretin düşük olması örgütlü kesimdeki işverenlerin de işine yaramaktadır. Birincisi genel olarak ücretlerdeki bu düşük düzey onları toplu pazarlıklardaki isteklere karşı daha dirençli kılmaktadır. "Dışarıda asgari ücretle çalışan bunca kişi varken" lafları gündemden çıkmamaktadır.

Öte yandan fason üretim, taşeron uygulaması gibi uygulamalarla, yan endüstriler aracılığıyla örgütlü kesim de bol bol bu düşük ücretlerden yararlanmakta, böylece üretim sürecinin bütünü içinde işgücü maliyetini ucuzlatmanın yolunu bulmaktadır.

Zaman zaman gündeme gelen örgütlü ve örgütsüz kesimler arasındaki ücret farklarının yarattığı haksız rekabet yakınmaları bu nedenle pek inandırıcı gelmemektedir. Çünkü bu haksız rekabeti önlemek çok kolaydır. Örneğin asgari ücret düzeyini yükseltmekle bu haksızlığı önlemek mümkündür. Oysa işverenlerin asgari ücretin yükseltilmesine nasıl direndikleri bilinmektedir.

Şimdilerde, örgütlü kesimdeki işverenlerde daha farklı eğilimler ortaya çıkmaktadır. Özellikle serbest toplu pazarlıkların başlaması ve 1980 sonrasındaki ücret kayıplarının giderilmesi konusunda işçi ve sendikaların kararlı olması nedeniyle ücretler artınca, işverenlerde yeni arayışlara girmişlerdir. Temel politika işgücü maliyetini ucuzlatmak olarak devam ettiğinden, bu politikaların gereğini yapmaktadırlar. Bunlara burada satır başlarıyla değinelim; çünkü daha sonraki konuda ayrıntılara girme fırsatımız olacaktır.

Örgütlü kesimde düşük ücret politikasını sürdürme isteği herşeyden önce toplu pazarlıkta yaşanan uyuşmazlıklarda kendini belli etmektedir. 1980 sonları Türkiye'de yalnız kamuda değil, özel sektörde de artan uyuşmazlık ve grevlerle geçmiştir.

İşverenler sendikaların ücret artışı isteklerine direnirken, bir yandan da kamuoyunu kazanmaya çalışmaktadırlar. Örneğin çalışanlar arasında oluşan ücret farklılıklarını vurgulamakta, sendikaların üyeleri adına diğer çalışanlara haksızlık ettiklerini söyleyemeye çalışmaktadırlar. Ya da Türkiye'deki işsizlik sorununa değinerek, yüksek ücretlerin istihdamı daralttığı, hatta işyeri kapanmalarına yol açtığını ileri sürmektedirler. Örneğin TISK Genel Sekreteri, Sinop Cam Sanayii AŞ'nin kapatılması üzerine yazdığı bir yazıda Sinop'ta toplam işçilik ve personel giderlerinin satış gelirlerinin %80'nini aştığı açıklamakta ve "Yüksek ücret işyeri kapatır sözünün de tipik örneğini bu uygulamada görüyoruz" demektedir (Atasayar, 1992;.20).

İkinci olarak toplu pazarlıklarda istenilen ücret artışları, yaşanan grevlere karşın, önlenemeyince, bu kez de istihdam politikalarında değişikliklere gidilmektedir. Bilinen işten çıkarmalar, taşeron uygulamalarının genişletilmesi bu değişikliğin birer sonucudur. Bir başka gelişme ücret politikasının değiştirilmesi yönündeki istekler olmaktadır. İşverenler ücret politikasını iki ayrı düzeyde etkilemeyi istemektedirler. Bunlardan biri toplu pazarlık ücretlerinin makro düzeyde denetlenebilmesidir ki, "Ekonomik ve Sosyal Konsey" istekleri bunun sonucudur. Öte yandan işletme düzeyinde ücret farklılaştırmasına gitme eğilimi göstermektedirler. Verimlilik, performans değerlendirmesine göre ücret ödenmesi, kapsam dışı personelin artırılması gibi uygulamalar bu amaca hizmet etmektedir. Tüm bu eğilim ve isteklerin Batı'da ortaya çıkan eğilimlere benzerliği ortadadır. Bunlara aşağıda biraz daha ayrıntılı olarak değineceğiz.

2.2.3.4. İŞGÜCÜNÜN DAHA DA ESNEK KULLANIMI

Türkiye'de ekonominin ve üretim sürecinin bütünü açısından, özellikle sayısal esneklik anlamında, esnek işgücü kullanımı olduğu bir gerçektir. Büyük ve küçük işletmeler, sendikal açıdan örgütlü ve örgütsüz kesimler, formel ve informel sektörlerin varlığı nedeniyle, bir yanda işgücü kullanımında bazı kurallar söz konusu olurken, öte yanda işgücü kullanımını son derece esneklemektedir. Bu esneklik, hem işçi alma ve işten çıkarma, hem sürekli ve geçici çalıştırma biçiminde istihdam koşullarında, hem de ödenen ücretlerde karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan örgütsüz kesimdeki esneklik, örgütlü kesimin yan endüstrileri ve fason üretim nedeniyle örgütlü kesimdeki işgücü maliyetini de düşürmektedir. Hatta özellikle tekstil sektöründe, eve iş verme sistemiyle asgari ücretin altında işgücü çalıştırıldığı bilinmektedir. Bu nedenle ekonomideki genel işgücü esnekliğinden bir biçimde örgütlü kesim de yararlanmaktadır. Kısacası Batı Avrupa'da 80'lerden sonra ortaya çıktığından yakınılan standart-dışı çalışma biçimleri ve işgücünün esnek kullanımı Türkiye'de zaten öteden beri uygulanagelen bir olgudur.

Şimdi ise bu uygulamalar hem daha yaygınlaştırılmak, hem çeşitlendirilmek istenmektedir. Özellikle 1980 sonlarında toplu sözleşmelerle örgütlü kesimlerde işçi ücretleri yükselince, bu kesimdeki işverenler hem bu artışlardan yakınmakta ve durdurmaya çalışmakta, hem de bazı önlemler almaya yönelmektedirler. Örneğin TİSK'in 1991 yılı çalışma hayatı ile ilgili raporunda uzun uzun ücret sisteminin ekonomiye etkisine yer verilmekte ve şunlar söylenmektedir: "İşçi ücretlerindeki artış üretim ve verimlilik artışının çok üzerinde bulunduğundan enflasyonu ağırlaştırmaktadır. Yükselen işçilik maliyetleri, zorunlu işten çıkarmaları gündeme getirmiştir. İşverenler, grev sonucu ortaya çıkan kayıpların büyümesini önlemek ve üretimi sürdürmek için yüksek ücret zamlarını kabul etmişlerdir. Bu nedenle işçi sendikalarının, 1991 yılında Körfez Krizi bahane edilerek keyfi işçi çıkarmalara gidildiği iddiaları doğru olmadığı gibi, iddia sahipleri toplu sözleşme müzakereleri sırasında aşırı zam taleplerinin işçi sayısında azaltma gerektireceği uyarısı karşısında duyarsız kalmışlardır" (TİSK; 1991; 123). Raporda, yine işçilik maliyetindeki aşırı ve ani yükselmelere bağlı olarak yatırım ve üretimin azaldığı, rekabet avantajının ortadan kalkması nedeniyle ihracatta azalma meydana geldiği, ücret-maaş dengesizliğinin olduğu, resmi olmayan (informel) sektörün geliştiği gibi olumsuz sonuçlar sıralanarak, işgücü maliyetinin yüksekliğinden yakınmalar sürüp gitmektedir (TİSK, 1991; 121-124). Çözüm olarak da hem milli bir ücret politikasının oluşması, hem de ücret verimlilik ilişkisinin kurulması istenmektedir.

Bu yakınma ve önerilerin yanı sıra, kuşkusuz, bazı önlemler de uygulamaya konmaktadır. Bunlardan biri, Rapor'da da belirtildiği gibi işgücü azaltılmasına gidilmesi, diğeri ise taşeron uygulamasının genişlemesi ve işgücü maliyetinin ucuzlatılmasıdır. Bazı işyerlerinde ise, işgücünde indirim yapılırken, bir yandan

da daha fazla nitelikli işgücü istihdamına gidilmekte ve işgücü çok amaçlı kullanılarak "işgücünde fonksiyonel esneklik" sağlanmaya çalışılmaktadır.

Yapım endüstrisinde çalışanlarla ilgili endeksler 1990 sonrasında yapım endüstrisinde çalışan sayısının azaldığını, bu azalmanın daha çok büyük işletmelerde meydana geldiğini göstermektedir. Örneğin DİE istatistiklerine göre, yapım endüstrisinde çalışanlar açısından 1986 100 olarak alındığında 1990'a kadar artış gösteren istihdam, 1991'de 90.2, 1992'de 83.3'e inmektedir (DİE, 1992). Altı yıllık bir dönem içinde üretimde yaklaşık %33'lük bir artışa karşın, çalışan sayısında %16.7'lik bir düşüş sözkonusudur.

Öte yandan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistikleri küçük işletmelerde çalışan sayısında artış, büyük işletmelerde ise azalış göstermektedir. Özellikle Temmuz 1991 ile Temmuz 1992 arasında 1-9 işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan sayısı 291.273'den 327.590'a çıkarken, 500'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan sayısı 392.863'den 344.577'ye düşmüştür (ÇSGB, 1991). Bu durumda bir yıl içinde küçük işletmelerde %12.47 oranında bir istihdam artışı olurken, büyük işletmelerde %12.29 oranında azalış meydana gelmiştir.

Bu durumda büyük işletmelerde genel olarak bir işgücü indirimine gidildiği söylenebilir. İşgücü indirimi ise iki biçimde gerçekleşebilmektedir. Yeni teknolojiler yoluyla daha az işgücü kullanılmakta, böylece işgücünün verimliliği yükseltilmektedir. Bazı işyerlerinde bunun gerçekleştiği bilinmektedir. En belirgin örnek bankacılık işkolunda karşımıza çıkmaktadır. Bankacılık işkolunda 1991 yılında sektörde çalışan 153.723 iken 1992 yılında 4.330 kişi işten çıkmış veya çıkarılmıştır. (Basisen, 1993; 16). Sektörde şube sayısı da 6.345'den 6.194'e gerilemiş, 151 şube kapatılmıştır. Kapatılan şube başına çıkarılan çalışan sayısı da yaklaşık 28'dir. Oysa bankacılık sektörünün bilgisayar kullanımı ile nasıl yeni işlevler kazandığı, nasıl etkinlik alanını arttırdığı iyi bilinmektedir. Bu nedenle bu sektörün, işgücünde azalmaya karşın, yeni teknolojilerle verimlilik ve etkinlik artışına gittiği bir gerçektir.

İşgücü indiriminde ikinci bir yol ise, büyük işletmelerin işi parçalara bölerek, bölünen işleri taşeronlara vermesi, böylece asıl işyerinde çalışan sayısını azaltma yoluna gitmesiyle gerçekleşmektedir. Bu durumda işgücünde verimlilik artışından çok, daha ucuz emek yoluyla işgücü maliyetinde düşme amaçlanmaktadır. Bu da, son yıllarda yaygın biçimde kullanıldığı bilinen bir uygulamadır.

Hangi amaçla olursa olsun 1990'lı yıllar çok sayıda işçinin işten çıkarıldığı yıllar olmuştur. Hem sendikaların, hem Bakanlığın, hem de işverenlerin verilerinden bu sonuç çıkmaktadır. Örneğin Petrol-İş'in sendikalardan aldığı bilgilere göre, 1989 yılında 137.107, 1990 yılında 104 35, 1991 yılında 136.804, 1992 yılında 51.614 işçi işten çıkarılmıştır (Petrol-İş, 1992; 369). Çalışma Bakanlığının verilerine göre ise, Ocak 1992-Ocak 1993 arasında kamuda 97.356, özelde 895 bin olmak üzere toplam 992.356 kişi, Ocak 1993-Temmuz 1993 ara-

sında ise kamuda 64.538, özelde 406.589 olmak üzere toplam 471.127 kişi işten ayrılmıştır (ÇSGB, 1993). Görülüyor ki, özel sektörde, kamu ile kıyaslanamayacak ölçüde yüksek sayıda işten ayrılma yaşanmaktadır. Bakanlığın verdiği sayılara göre işten ayrılanların en yoğun olduğu işkolu inşaat işkolu olmakta, onu ticaret-büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolu ile dokuma ve metal işkolları izlemektedir. Yine istatistiklere göre işten ayrılanların yaklaşık yarısını kendi isteğiyle işten ayrılanlar oluşturmaktadır; ancak işten ayrılanların en yoğun olduğu iki sektörün (inşaat ve ticaret-büro işkolları) özellikleri dikkate alındığında mevsimlik çalışma, geçici çalışmanın yoğun olduğu, çalışma koşullarının çok güvencesiz bulunduğu bu işkollarında işten ayrılmaların pek de isteğe bağlı olmadığını düşünmek için pek çok neden bulunmaktadır.

Sendikaların verilerine göre de tekstil işkolu en yoğun işçi çıkarmanın yaşandığı işkolu durumundadır. Örneğin Türk-İş'e bağlı Teksif Sendikasının verilerine göre, Sendika'nın 1989 yılında toplam 28.985, 1990 yılında ise 18.923 üyesi işten çıkarılmıştır; onu 1989 yılında 15.805, 1990 yılında 6.072 işçisi işten çıkarılan Türk-Metal Sendikası izlemektedir (Petrol-İş, 1989; 387 ve 1990;342). Metal işkolunda örgütlü bulunan bağımsız Otomobil -İş Sendikasının da 1989 yılında 2.273, 1990 yılında 2.773 işçisi işten çıkarılmış bulunmaktadır (Petrol-İş, 1989 ve 1990).

TİSK verileri incelendiğinde de TİSK'e bağlı işyerlerinde çalışan sayısının sürekli düştüğü görülmektedir. Özellikle 1989 yılında TİSK bünyesinde 249.354'i işçi olmak üzere toplam 298.127 kişi çalışır görünürken, 1992 yılında 173.282'si işçi olmak üzere toplam çalışan sayısı 203.838'e inmiş bulunmaktadır (TİSK, 1989-1992). Yine TİSK verilerine göre 1991 yılında toplam işten ayrılma oranı %30.6, işe alınma oranı %17.9 olmaktadır; işten ayrılma ve işe alınma arasındaki bu farklılık cam işkolunda sırasıyla %20.2 ve %1.3, çimento işkolunda %25.7 ve %5.7, tekstil işkolunda %28.2 ve %10.2, gıda işkolunda %26.6 ve %11.6, kimya işkolunda %18.9 ve %7.6 gibi çok daha belirgin farklılıklar göstermektedir (TİSK, 1991; 20). Bu farklılıkların işgücü sayısında indirimin bir göstergesi olduğu da açıktır.

İşten çıkarmaların, her zaman, işgücünde bir indirim anlamı taşımadığı da bir gerçektir. Örneğin taşeron uygulamasıyla işçiler asıl işyerinden ayrılmış görünmekte, fakat asıl işin yapılmasında yine yer almaktadırlar. Bununla yalnızca ucuz, çok zaman sendikasız, bazen sigortasız işgücü kullanarak toplam işgücü maliyetinde düşme sağlanmaktadır. Daha önce değinildiği gibi, taşeron uygulaması temizlik, ulaşım gibi yan alanlarda başlamış, ancak asıl işin parçalara bölünmesi ve taşerona verilmesi biçiminde yaygınlaşmıştır. Bu konuda kesin veriler yoksa da, Petrol-İş'in verdiği sayıların başka işkolları açısından daha da geçerli olduğu, hata bazı işkollarında (inşaat gibi) çok daha büyük sayılara ulaştığı söylenebilir. İş basitleştikçe, işgücünün niteliği önemsizleştikçe taşeron uygulamasının yaygınlaşması kolaylaşmaktadır. Bazı işkollarında (tekstil, deri gibi)

ise taşeron uygulamasının bir başka biçimi olan fason üretimin yaygınlığı bilinmektedir.

İşten çıkarma, bazen de, yüksek ücretli ve sendika üyesi işçilerin çıkarılıp asgari ücretli yeni işçi alınması amacıyla yapılmaktadır. Bu durumda yine işgücü azaltılmadan maliyetler düşürülmeye çalışılmaktadır. İstihdam yapısı içinde böylece yüksek ve düşük ücretlilerden oluşan iki grup çalışan yer almaktadır. Bir yandan taşeronlaşma , öte yandan düşük ücretli veya geçici çalışanlarla aynı işletmede de istihdamda istenilen esneklik sağlanmaktadır. Böylece ekonomi genelinde var olan esnek işgücü kullanımı, giderek mikro düzeyde, işletme düzeyinde de gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır.

Öte yandan nitelikli işgücüne gereksinim duyan işletmelerde başka uygulamalar gündeme gelmektedir; buralarda hem kapsam dışı personelin genişletilmesine çalışılmakta, hem de toplu pazarlıklarda işe ve verime göre ücret uygulamasına geçilmeye çalışılmaktadır. Özellikle yüksek teknoloji ile çalışılan işyerlerinde nitelikli işgücüne gereksinim artarken, bunların ücret açısından tatmin edilmesi istendiği gibi, performanslarının da işverence denetlenebilmesi istenmektedir. Örneğin bankacılık sektöründe uzman personel çalıştırılması giderek artmakta, bunların kapsam dışı personel olmaları istenmekte, nitelikli işgücünü doyuracak ücretler verilirken , genel ücret düzeyinin yükseltilmesinden de kaçınılmaya çalışılmaktadır. Böylece işletmenin ücret politikalarında farklılıklar yaratılarak, ücretlerde esneklik sağlanmaya çalışılmaktadır.

Gerçekten bankacılık sektöründe çalışanların niteliklerinde sürekli bir yükselme görülmektedir. Genel olarak endüstride, hatta hizmet sektörünün bazı işkollarında görülen düşük nitelikli işgücü banka-sigortacılık işkolunda büyük ölçüde değişmektedir. Örneğin Türkiye bankacılık sisteminde çalışanların eğitim durumu 1987-1991 arasında şöyle bir değişim geçirmiştir; ilkokul bitirmişlerin oranı %13.5'ten %11.4'e, orta öğrenimlilerinin oranı %66.73'ten %64.0'a inmiş, buna karşın yüksek öğrenimliler %18.6'dan %23.6'ya çıkmıştır; %1.0 oranında yüksek lisans ve doktora yapmış çalışan bulunmaktadır (Banksen, 1993; 14). Ticaret bankaları içinde özel sermayeli bankalarda ilkokul eğitimi almış olanların oranı daha da düşük olmakta (1991 yılında %9.6), yüksek öğrenimlilerin oranı ise daha da artmaktadır (%26.9) (Banksen, 1993; 17). Özel sermayeli büyük bankalarda ise yüksek öğrenimlilerin oranı %36.8'e çıkmaktadır (Banksen, 1993; 20).

Niteliği yükselen işgücünün kuşkusuz ücret beklentisi de yükselmektedir; fakat bu tür işgücünden çok yönlü yararlanmak da mümkün olmaktadır. Nitekim bankacılık işkolunda yeni teknolojilerle birlikte hizmet alanı ve iş hacmi genişlemiş, etkinlikleri artmış, buna karşılık işgücü sayısında artma değil, azalma meydana gelmiştir. Bu işkolunda işgücünün eğitimine ne denli önem verildiği ise bilinen bir gerçektir. Gerçekten bu işkolunda otomasyona gidilmesi, şube ve eleman sa-

yısının azaltılmasına karşın eğitime büyük önem verildiği ve birçok bankanın özel eğitim tesisi kurduğu bilinmektedir. Hatta bu eğilim, "Bankalar şube kapatıp okul açıyor" diye eleştirilere yol açmaktadır (Cumhuriyet, 2 Eylül 1991). Bu nedenle bu işkolunda, işgücünün gördüğü işlevleri çeşitlendirip artırarak gerçekleştiren "fonksiyonel esnekliğin" sağlandığı söylenebilir.

2.2.3.5. ARTAN İSTEKLER, ARTAN UYUŞMAZLIKLAR

80'li yılların sonu ve 90'lı yılların başında her iki tarafın kendi çıkarları açısından artan istek ve gereksinimleri, kaçınılmaz olarak artan uyuşmazlıkları da beraberinde getirmiştir. 80'li yıllar işverenler için belki iyi başlamıştır; ancak işçiler için kayıp yıllar anlamını alan bu yılların sonrasında özel kesimde de uyuşmazlıklar artmış ve bazı bedeller ödenmiştir. Kuşkusuz, asıl büyük bedeli ödeyenler genellikle işçiler olmuştur. Ancak işverenlerin de geliştirip kurumsallaştıracakları ilişkilerin yerine, yasakların ve kısıtlamaların getirdiği rahatlıkla işçi-işveren, sendika-işveren ilişkilerini ihmal etmelerinin bedeli yalnız grevler ve grevlerde kaybolan işgünü olmakla kalmamıştır. Bir de , bu dönemde, bugün artan dış rekabete, ortaya çıkan yeni gereksinimlere daha iyi hazırlanma olasılığını, sorunların artması yerine sorunları çözme mekanizmalarını geliştirme gibi bir fırsatı kaçırmış oldukları söylenebilir. Bundan sonrasında ise, öğrenilenlerin ışığında böyle bir fırsat yakalanacak mıdır? Bunu bilmiyoruz.

1980-1984 dönemin "zoraki uzlaşması" serbest toplu pazarlıkların başlamasıyla sona ermiş, ancak asıl uyuşmazlıklar 80'li yılların sonuna doğru patlamıştır.

TABLO 56: YILLARA GÖRE GREVLER, GREVLERE KATILAN İŞÇİ SAYISI VE KAYBOLAN GÜNLER

<u>YILLAR</u>	<u>GREV SAYISI</u>	<u>KATILAN İŞÇİ</u>	<u>KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYISI</u>
1984	4	561	4 947
1985	21	2 410	194 296
1986	21	7 926	234 940
1987	307	29 734	1 961 940
1988	156	30 057	1 892 655
1989	171	39 435	1 892 655
1990	458	166 306	3 466 550
1991	368	164 968	3 809 354
1992	98	62 189	1 153 578

KAYNAK: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1993.

Özel kesimde ilk büyük uyuşmazlık yılı 1987 olmuş, daha sonra da bu eğilim sürüp gitmiştir. 1990 ve 1991 yıllarında ise uyuşmazlıklar tepe noktalara varmıştır.

1987 yılındaki grevlerin petrol, kimya işkollarında yoğunlaştığı, onu ana metal işkolunun izlediği görülmektedir. 1990 yılı grevleri ise çimento, metal ve petrokimya işkollarında yoğunlaşmıştır. 1990 yılı sonunda başlayan metal işkolundaki grevler ise, greve katılan işçi sayısı açısından başta gelmektedir.

1990 yılında metal işkolundaki işveren sendikası MESS ile işçi sendikası arasında ücret pazarlıklarından kaynaklanan uyuşmazlık, o güne dek iki sendika arasında oldukça uzlaşma içinde gelişen ilişkiyi bozmuştur. Temmuz'dan Ekim'e dek süren görüşmeler uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. Sendikanın grev kararı almadan önce yaptığı girişimler ve tabandan gelen tepkiler bir sonuç vermeyince, 26 Aralık 1990 günü greve çıkmıştır. Sendika %400'ler dolayında ücret zammı istemiş, işveren sendikası %60'lardan %135'lere çıkmış ve anlaşma sağlanamamıştır(Türk Metal, 1992; 67). Tabii bu dönemde karşılıklı suçlamalar da iyice artmıştır.

30 gün süren grev, MESS'e bağlı 230 fabrikayı ve 90 bin dolayında işçiyi kapsamıştır. 25 Ocak 1991'de Çalışma Bakanı'nın da araya girmesiyle anlaşma sağlanmış ve grev sona ermiştir. MESS ve Türk Metal arasındaki anlaşmaya göre, işyerleri özel, birinci, ikinci ve üçüncü sınıf olarak gruplara ayrılmaktadır. Özel grupta bulunan ve 42 bin metal işçisinin çalıştığı işyerlerindeki işçilere %260 ile %304 arasında, birinci grupta bulunan ve 18 bin işçinin çalıştığı işyerlerindeki işçilere %225-277 arasında, ikinci gruptaki işyerlerinde çalışan 22 bin 600 işçiye %200 ile %211 arasında, üçüncü gruptaki işyerlerindeki işçilere (7 400 işçi) ortalama %150 ücret zammı verilmesi kabul edilmiştir(Türk Metal, 1992; 82).

1990 ve 1991 yıllarında birçok işkolunda yaygınlaşan grevler sonucu alınan ücret zamları da yüksek olmuştur. Örneğin TİSK verilerine göre 1991 yılı için geçerli olmak üzere işçi ücretlerine Metal işkolunda %227, tekstil'de %222, lastik'de %261, gıda'da %160-240, kağıt'da %130-276, cam'da %160, kimya'da %170 zam yapılmıştır. Böylece örgütlü kesimde çalışanlar için geçmiş yılların gerçek ücretlerde meydana getirdiği kayıplar büyük ölçüde giderilmiştir. Bu anlamda işçi ve sendikaların mücadeleden başarıyla çıktıkları söylenebilir.

Çalışanlar lehine bu gelişmenin sonucunda işverenlerin, yukarıda belirtildiği gibi, yakınmaları artmış ve işgücünün maliyetini bir biçimde düşürmenin yolları aranmaya başlanmıştır. Bu amaçla kullandıkları işçi çıkarmalar ise, sendika ve işveren ilişkilerinde ikinci bir sorun alanı yaratmıştır. Böylece sendikalı işçiler, o güne dek olmayan ölçüde, işten çıkarma olayı yaşamış ve iş güvencesi hem işçiler hem de sendikalar için ücret kaygılarının önüne geçmeye başlamıştır

Ancak işten çıkarmalar karşısında sendikaların topluca direnişe geçmeleri de, varolan yasal engeller ve yaşanan ekonomik sıkıntılar nedeniyle, pek söz konu-

su olamamıştır. İşten çıkarmalar, daha çok, bireysel başvuruların ve yargı yolunun konusu olmuştur. Yine de bazı durumlarda sendikaların ve işçilerin işten çıkarmalar karşısında topluca direnişe geçmeleri gibi olaylar da yaşanmıştır.

Gerçekten işten çıkarmalara topluca direnmek (sendikal direniş anlamında) he zaman mümkün olmamıştır; Ancak bazı ilginç örnek olayların yaşandığı da görülmüştür. Bunlar arasında yer alan Paşabahçe direnişi kuşkusuz 1991 yılının çok önemli işçi eylemidir. Kristal-İş Sendikası ile Şişe Cam Holding arasında 1991-1992 dönemi toplu sözleşmesinin imzalanmasının hemen ardından işveren, başta Sinop Cam olmak üzere, öteki fabrikalarda da işçi çıkarmaya girişmiştir. Yukarıda belirtildiği gibi, neden, verilen yüksek ücretler ve işletmenin dışarıdan ucuza gelen cam ürünleriyle rekabet edememesi olarak belirtilmektedir. Sinop'ta işten çıkarmalar, işçilerin direnişi sonunda geri alınmış, daha sonra benzer bir gelişme Paşabahçe'de yaşanmıştır. Paşabahçe'de ilk önce 584 işçinin işine son verilmiş, bunun üzerine Paşabahçe'de çalışan tüm işçiler bu işten atılmaları karşı direnme kararı almıştır (Kristal-İş, 1992; 3). İşçilerin çalışmama kararı sürerken, Cam Holding'e bağlı işyerlerinde çıkarılan sayısı 1500'ü bulmuş, ayrıca direnişe katılanlar arasından da 333 kişi 17. madde ile işten atılmıştır.

Bu direniş öncesinde Kristal-İş Sendikası, işverene, işçi fazlalığına karşın 8 saatlik işgünü yerine 6 saatlik işgünü ile dört vardiya ile çalışabileceklerini, iki saatlik ücret fedakarlığına razı oldukları yolunda bir öneri de getirmiştir (Eren, 1993). İşveren bu öneriyi kabul edip bir ay uygulamış, daha sonra vazgeçmiş ve işçi azaltılması yoluna gitmiştir. Direniş sırasında da 6 saatlik çalışma ve 4 vardiya düzeninin yeniden uygulamaya konulmasını isteyen Kristal-İş, işten çıkarmaların, emekliliği gelenler, askere gidenler ve kendi isteği ile ayrılanlarla sınırlı tutulmasını, fazla çalışma uygulamalarının kaldırılmasını da önermiş ve teknolojik, ekonomik nedenli iş daraltmalarının tarafların üzerinde anlaşacağı bir sosyal plan çerçevesinde ve zamana yayılarak çözülmesini istemiştir (Kristal-İş, 1992; 61).

Paşabahçe direnişi işçilerin, ailelerinin, çevre halkının büyük desteğini aldığı gibi kamuoyunda da destek görmüştür. 21 gün süren direniş, işverenin işten çıkarılanların geri alınmasını kabul etmesiyle sona ermiştir.

Böylece işten çıkarmaların artmasıyla önem kazanan ve hatta birinci istek durumuna gelen iş güvencesi, sendika-işveren ilişkilerinde ücret pazarlıklarından sonra ikinci uyuşmazlık konusu durumuna gelmiştir. Gerçi zaman zaman işverenlerden, sendikaların ücret artışında ısrar etmeleri durumunda işten çıkarmalar olacağı konusunda uyarıldıkları gibi açıklamalar yapılmakta ve işten çıkarmalar konusunda suçlu olarak sendikalar gösterilmektedir. Sendikalar, adeta, ücret zamları ve iş güvencesi arasında seçim yapmaya zorlanmaktadırlar. Hem tabanın, hem işverenin baskısı arasında kaldıklarından, bu konuda bir seçim yapmaları da kolay görünmemektedir Gerçekten işverenlerin öne sürdükleri iç ve dış koşullar

(işsizlik, artan dış rekabet gibi) sendikaları zorlarken, hem üyeleri hem işverenlerle ilişkilerini yenilemek ve geliştirmek zorunluluğu ile karşılaşmaktadırlar. Ayrıca işverenlerin veya ekonominin gereksinimlerine üyelerini de koruyacak yanıtlar bulmaları da gerekmektedir. Buna cevap aramaları ve bulmaları geçmişten gelen birçok alışkanlığın da değişmesini gerektirmektedir. Bu arayışın, en azından, bazı sendikalarda başladığı da görülmektedir.

2.2.3.6. SONUÇ: BİR DEĞİŞİM UMUDU VAR MI?

1980'de başlayan, 1990'larda sürüp giden birçok değişiklik, endüstri ilişkilerinin taraflarını da değişime zorlamakta, ya da zorlayacak görünmektedir. İthal ikameci politikalardan dışa açık büyüme politikalarına geçiş, Türkiye için de dış rekabet koşullarının artışı demektir. Bu durumda hem maliyet ve verimlilik hesapları, hem kaliteli üretim gereksinimi eskiye göre çok daha fazla ön plana çıkmaktadır. En büyük rekabet gücü ucuz işgücü olan Türkiye'de, iç ve dış koşullara bağlı olarak, bu üstünlüğün uzun süre sürdürülmesi kolay görünmemektedir.

Bu koşullar altında endüstrinin, her ülkede olduğu gibi, artan dış rekabet karşısında varlığını sürdürmek sorunu bulunduğu açıktır. Bunu eski özelliklerini koruyarak mı, yeni arayışlara geçerek mi başaracaktır? Buna yanıt vermek bugünden mümkün değildir; ayrıca endüstrinin geneli için bir yanıt bulmak da söz konusu değildir.

Kuşkusuz, artan dış rekabet endüstrinin genelinde bir verimlilik ve etkinlik arayışını arttıracaktır ve arttırmaktadır da. Gerçekçi çözüm, özellikle, dış pazarlara yönelik malların üretiminde, hem üretim teknikleri, hem de yönetim politikaları açısından yeniden yapılanmaya gitmekte görünmektedir. Ancak yeniden yapılanma uzun vadeli planlar ve yeni yatırımlar demektir; buna da ancak az sayıda güçlü kuruluşların girmesi beklenir. Bu nedenle daha yaygın tercihlerin, üretim girdilerinin etkinliğini artırma, yani yeniden yapılanma girişimlerinden çok, girdilerin maliyetini ucuzlatma yönünde olduğu görülmektedir. Bugün yapılanların, daha çok, bu yönde olduğu açıktır.

Girdilerin maliyetlerini ucuzlatma, özellikle işgücü maliyetinin ucuzlatılması anlamını taşımaktadır. Çünkü zaten endüstrinin öteki girdilerle oynama şansı yoktur. İşgücü maliyetinin ucuzlatılması ise hem ücret politikalarında, hem de işyerindeki işçi - işveren ilişkilerinde birçok sorunun gündeme gelmesi demektir ki, bunları son yıllarda hep biliyor ve yaşıyoruz. İşten çıkarmalarının artışı, taşeron uygulamasını yaygınlaşması günümüzün gerçekleridir. Ancak uzayan grevler, doyumsuz ve niteliksiz işgücü ile ne ölçüde istenilen verim artışı veya maliyet düşüşü sağlanmaktadır ve sağlanacaktır? Bu da ayrı bir soru olmaktadır.

Kısacası, bugüne dek denenen yollarla endüstrinin bugünkü ve yarınki gereksinimlerine yanıt bulmak artık kolay görünmemektedir. Dış dünyaya

entegrasyon, hem teknolojik açıdan üretimde, hem de demokratik hak ve özgürlükler açısından yönetimde politika değişikliklerini zorlamaktadır. Bu değişikliklerin bir bölümü de zaten gündemdedir. Yeni teknolojiler, nitelikli işgücü, yeni yönetim teknikleri gibi gelişmeler henüz sınırlı da olsa Türkiye'deki endüstriyel üretimin tanıştığı gelişmeler olmaktadır. Örneğin hizmet sektöründe bilgisayar kullanımı, endüstriyel üretimde otomasyona geçiş Türkiye'deki mal ve hizmet üretimini de etkilemektedir. Buna bağlı olarak yönetimde de Batı'dan veya Japonya'dan esinlenmeler görülmekte, geleneksel personel yönetimlerinin yerini "insan kaynakları yönetimi" almakta, işgücünün esnek kullanımına ilgi artmakta, bir "toplumsal kalite" modası ortalığı kaplamaktadır.

Bu değişimler içinde endüstri ilişkileri, ya da toplu ilişkiler açısından değişen nedir? Bu alanda da daha çağdaş ve modern, daha profesyonel yaklaşımlar söz konusu olmakta mıdır? Buna iki ayrı düzeyde yanıt aramak daha doğru görünmektedir. İşveren kuruluşları açısından, işçi sendikalarıyla olan ilişkilerde ve toplu pazarlıklarda, geçmişe göre, hem daha profesyonel (topluların işveren sendikalarıyla yapılması ve uzman kadroların kullanımı gibi), hem de biraz daha çağdaş yaklaşımlar (uzlaşma ve işbirliği arayışları gibi) görmek mümkündür. Örneğin sık sık diyalog çağrıları yapılmakta, toplumsal uzlaşma arayışı dile getirilmekte, hatta toplu pazarlık görüşmelerinin dışında işbirliği arayışlarına girildiği görülmektedir.

Örneğin TÜSİAD'ın hazırladığı ve 1992'de yayınlanan "Sanayileşmede Yönetim ve Toplumsal Uzlaşma" adlı çalışmada, "Sanayide yeniden yapılanma, makro dengelerin kurulması ve zaman içinde daha olumlu bir bölüşüm düzeyi" temel hedefler olarak gösterilirken, toplumsal uzlaşmanın da önemi vurgulanmaktadır. Toplumsal uzlaşma için de "bölüşüm" sorunun çözülmesinin önemine değinilmekte ve işçi ve işverenlerin işbirliğini sağlayacak kurumsal mekanizmaların kurulması gereğinden söz edilmektedir (TÜSİAD, 1992; 88-94). Gerçi, bu öneriler çalışmayı yapanların önerileridir; ancak böyle bir çalışmayı yaptırıp ve yayınlayan TÜSİAD açısından da bir anlam ve değer ifade ettiği açıktır. 1993 sonlarında TÜSİAD'dan Türk-İş'e bir zirve toplantısı önerisi geldiği de basından öğrenilmektedir (Sabah, 20 Aralık, 1993).

Ancak henüz bu eğilim ve isteklerin sürekli bir politikaya dönüştürüldüğü, somut adımlar anlamına gelecek bir görüşmeler dizisi planlandığı, yine somut konu ve sorun alanlarının saptanıp bir görüşme zemini yaratıldığı gibi gelişmelerden söz etmek mümkün değildir. Bugüne dek pazarlık ve çıkar çatışması çerçevesinde gelişen, karşılıklı güvensizliğin egemen olduğu, üstelik işverenlerin pek bir değişime zorlanmadıkları koşullarda bu tür gelişmelerin gerçekleşmesi de kolay görünmemektedir. Yine de Batı ile entegrasyon gereği, AT üyeliği gibi nedenlerle de olsa, iş dünyası demokratikleşmeye ve demokratik çözümlere eskiye göre daha sıcak bakmakta, bunun için de sorunların çözümünde diyalog ve uzlaşma yöntemlerine daha önem verir görünmektedir diyebiliriz. En azından

zirvedeki örgütler açısından bu, böyle görünmektedir.

Öte yandan benzer değişimler işyeri/işletme düzeyindeki işçi-işveren, sendika-işveren ilişkilerine ne ölçüde yansımaktadır sorusu da önem taşımaktadır. Bu soruya tek yanıt vermek mümkün değildir. İlişkilerin işkolu, işyeri ve işgücünün özelliklerine göre değiştiğini söylemek daha doğru görünmektedir. Bazı işyerlerinde hem toplu ilişkiler, hem bireysel ilişkiler açısından oldukça modern yönetim tekniklerinin uygulandığı ve işbirliğine dayalı anlayışların geliştirildiğini görmek olasıdır. Ancak bunlar yine de istisna olarak kalmaktadırlar.

İşçi-işveren ilişkilerindeki gelişmeler arasında kalite çemberlerinin yaygınlaşması belki bir örnek olabilir. Bu Japon aracı, Batı'daki işletmelere girdiği gibi, Türkiye'de de büyük işletmelerde yaygınlaşmaktadır. Ancak kalite çemberleri uygulamasına Batı'da olduğu gibi Türkiye'de de sendikalar biraz kuşkuyla bakmaktadırlar. Öte yandan bu uygulamanın işyerindeki işçi-işveren ilişkilerini geliştiren bir araç olduğu da görülmektedir.

Örneğin 1990 yılında Lassa'nın Japon firması Bridgestone ile ortaklığa gitmesi ile oluşan Brissa'da bu uygulama hem kapsamı, hem sonuçları açısından olumlu görünmektedir. Ortaklıktan sonra Laspetkim-İş Sendikası ile işveren arasında yeni bir diyalog ortamının doğması ve bu ortamda sendikanın da onayıyla verimliliği arttırmak için kalite çemberleri uygulamasına ağırlık verilmesi, hem işletme açısından verimlilik artışı getirmiş, hem de bundan önce çok çatışmalı geçen işçi-işveren ilişkilerinde bir uzlaşma sağlanmasına yardımcı olmuştur (Laspetkim-İş, 1993; 18-20). Örneğin işyerinde 1988'de 25 gün, 1990'da 109 günlük grevler yaşanmıştır. Şimdi ise işletme, işyerinde uzlaşma ve verimlilik açısından örnek olarak gösterilmektedir. İşçilerin genel olarak, fikirlerinin alınması, kendilerine değer verilmesi, ilişkilerin yumuşaması gibi nedenlerle bu uygulamadan hoşnut oldukları, verimlilik artışı nedeniyle iş güvencesi konusunda bir ölçüde kaygı duymakla birlikte, şimdilik bu uygulama nedeniyle olumsuz bir sonuçla karşılaşmadıkları da anlaşılmaktadır (Laspetkim-İş, 1993; 18-20). Buna karşın işletmede taşeron uygulamasının varlığı bir gerçektir.; ancak bu uygulamanın işçilerin işten çıkarılmadan gerçekleştiği söylenmektedir.

İşyeri düzeyinde kalite çemberleri uygulaması kuşkusuz yalnız Brissa ile sınırlı değildir. Büyük holdinglere bağlı birçok işletmede bu uygulamanın yıllardır varlığı bilinmektedir. Ancak bu uygulamayı benimseyen işverenlerin, sendika-yönetim arasında doğrudan ve daha üst düzeyli ilişkilere pek sıcak bakmadıkları da bilinmektedir. Sendikalar ise bu uygulamanın hem kendilerini dışlamasından, hem de işçilerin verimlilik artışından dolayı maddi bir kazanç sağlamamaları nedeniyle kalite çemberleri konusunda kuşkuludurlar*.

* Bkz. Mülkiyeliler Birliği Vakfı, Sendikal Arayışlar Konferansı-Tebliğ ve Tartışmalar, 13-15 Temmuz 1993.

Kristal-İş Sendikası'nın 1990 yılında yaptığı araştırmada işçilere kalite çemberleri konusunda da görüşleri sorulmuştur. Bu işkolundaki Paşabahçe'de bir süre (1986 yılında) kalite çemberleri uygulamasına gidilmişse de, uygulamanın Sendika'yı dışlaması gibi bir sonuç vermesi nedeniyle Sendika kalite çemberlerine karşı çıkmış ve uygulama durmuştur (Eren, 1993; 60). Sendika, işverenle daha sonra yaptığı görüşmelerde, kalite çemberleri uygulaması ile işletmenin sağladığı kazançtan işçilere de bir pay verilmesini ve daha üst düzeylerde de sendika-yönetim ilişkilerinin geliştirilmesini istemiştir. İşveren ise bu önerilere yanaşmamıştır.

1990 yılında yapılan Araştırma'da, araştırma kapsamındakilerin kalite çemberleri uygulamasına pek olumlu bakmadıkları ortaya çıkmıştır. İşçilerin %83.7'si kalite çemberlerinin adını duyduğunu belirtmiş, adını duyduğunu söyleyenlerin %39.3'ü bu uygulamaya karşı olduğunu ifade etmiştir. (Kristal-İş, 1990; 67). Ancak kalite çemberleri gibi bir kavram kullanılmadan, kalite çemberlerinin genel tanımı yapılarak, böyle bir uygulamaya katılıp katılmayacakları sorulduğunda işçilerin %87'si olumlu yanıt vermiştir (Kristal-İş, 1990; 68).

1992 yılında tekrarlanan araştırmada kalite çemberleriyle ilgili bir soru sorulmamıştır. Ancak ücret düzeyinin saptanmasında verimlilik, kalite gibi kriterleri gözönünde bulundurmak gerekir mi sorusuna, işçilerin %74.7'si evet yanıtını vermişlerdir. İşçilerin %99'u da verimlilik ve kalite gibi konularda işveren ve sendika işbirliğine olumlu bakmaktadır (Kristal-İş, 1992; 51). Bu bulgular iyi anlatıldığı ve uygulandığında kalite çemberleri gibi uygulamalara işçilerin olumlu bakacaklarını göstermektedir. Olumlu bakmalarını sağlamanın bir yolu da sendikalardan geçmektedir.

Kalite çemberleri uygulaması dışında, bazı toplu sözleşmelerde işçileri verimli çalışmaya itecek bazı yeni uygulamaların da gündeme geldiği görülmektedir. Örneğin 1.5.1993-30.4.1995 tarihleri arasında geçerli olan Migros'taki toplu sözleşmede, ücret zamları dışında satış miktarı ile ilişkilendirilen bir prim sistemi getirilmiştir. İmzalanan Sözleşmeye göre, her ay için gerçekleşen satışlardan önceki yıl aynı ayda gerçekleşmiş satış miktarı çıkarıldıktan sonra, işçilere kalan satış miktarının %1'i tutarında bir prim ödenecektir (Tez-Koop-İş, 1993; 19).

Özel kesimdeki yabancı ortaklıkların, Türkiye'de daha modern üretim teknikleri kadar, daha modern yönetim anlayışları açısından da bazı örnek uygulamalara yol açtıkları görülmektedir. Bunların dışında kalan daha genel ve yaygın uygulama ise, işverenlerin işçi ve sendikalarla yönetim yetkilerini paylaşmak istemeyen tutumlarının sürmesidir. Kuşkusuz bunda, bugüne dek değişime pek zorlanmamış olmaları da rol oynamaktadır. Örneğin, işverenler, sınırlı örgütlenme nedeniyle, örgütlenmiş durumdaki işçileri zaten iyi durumda ve şanslı görmekte, kendilerini ise haksız rekabet karşısında kalan bir taraf olarak kabul etmektedirler. Bunun yanısıra işgücü maliyetini ucuzlatmanın çeşitli yollarını

epeyce kullanma olanağına sahiptirler. Bugüne dek yaşanan deneyimleri ile de, siyasal iktidarların kendilerinden yana olduğunu bilmekte ve görmektedirler.

Örneğin 1960-1970'lerin ithal ikameci politikalarından sonra dışa açık büyüme ve liberalizasyon politikalarına geçiş ile, 12 Eylül döneminin yasakları ve kısıtlamaları sayesinde en azından bir dönem işverenler açısından kolay ve rahat bir dönem olmuştur. Üstelik bu dönemden hem ekonomik koşullar, hem yasal düzenlemeler açısından avantajlı biçimde çıkmışlardır. 1980-1984 arası işçi-işveren ilişkilerinde "zoraki uzlaşma" dönemi olurken, işverenlerin deyimi ile bu dönemde "gülme sırası" işverenlere gelmiştir.

Ancak bu dönemin, daha sonraki yıllarda artan uyuşmazlıklar ve hızla yükselen işgücü maliyetleri nedeniyle, bir bedeli de olmuştur demek daha doğru görünmektedir. Üstelik Türkiye'nin artık demoratikleşme sürecinde hiçbir geri adım atmaması, sanırım, genel olarak işverenlerin de seçimidir. Bu nedenle çözümlerin demokratik haklar ve işleyişler içinde bulunması gerekmektedir.

Demokratik çözümler ise, taraflar arasında diyalogun artması, çoğulcu karar-verme mekanizmalarının kullanılması, karşılıklı ödünlere dayalı uzlaşma yollarının bulunmasını gerektirmektedir. Bu nedenle ekonomik ve siyasal yapıda olduğu gibi, işçi-işveren ilişkilerinde de bir yeniden yapılanma gereği ortaya çıkmaktadır.

Özetle, eski ve yeni sorunlarıyla işçi-işveren ilişkileri her iki tarafı da değişime zorlamaktadır. Bunun taraflarca da hissedildiği görülmektedir. Ancak bu değişim gereksinimi, umut verici gelişmelere yol açacak mı, ya da umut verici gelişmeler yaygınlaşıp zenginleşecek midir? Bir başka deyişle artan sorunlar ve yeni gereksinimler taraflar arasındaki ilişkileri geliştirecek midir? İlişkilerin her düzeyde gelişmesi ile, çoğulcu karar-verme mekanizmalarıyla ortak sorunlara ortak çözümler üretilmesi mümkün olacak mıdır? Bu sorunların yanıtlarını, kuşkusuz, taraflar vereceklerdir.

Bu çalışma bir yandan dış dünyada olup bitenlere, öte yandan Türkiye'deki gereksinim ve sorunlara ışık tutmaya çalışmaktadır. Böylece, bir ölçüde de olsa, yanıtların bulunmasına katkısı olacağı düşünülmektedir.

2.2.4. SORUNLAR, DEĞİŞİKLİKLER VE SENDİKACILAR

Ortaya çıkan bu değişmeler ve yeni sorunlar karşısında sendikacıların ne düşündüğünü anlamak üzere Ankara ve İstanbul'daki bazı sendika yöneticileriyle

görüşmeler yapıldı * . Bu görüşmelerde sendika yöneticilerine bazı sorular yöneltilildi, fakat zaman zaman onların da katkılarıyla görüşmeler hazırlanan soruları aşan bir çerçeve de kazandı.

Bu görüşmeler ile ilgili genel bir değerlendirme yapmak istersek, sendika yöneticilerinin, doğal olarak, gerek kamu, gerek özel sektörde yaşanan sorunların farkında oldukları, ancak, henüz bu sorunlar karşısında genel bir strateji ve politika üretmekten uzak buldukları söylenebilir. Gerçi hem dış dünyadan kaynaklanan, hem Türkiye'ye özgü sorunlar karşısında anlamlı bir politika üretmek kolay görünmemektedir. Yine de, bu politikaların araştırılması için bir adım atılmış olması bile umut verici olabilirdi. Oysa sendikalar, hala yakınmaların dile getirildiği bir aşamada görülmektedirler. Belki tek sendika bazında bazı umut verici düşünce ve projelerden söz edilse bile, çalışanlar ve sendikalar adına genel ve kalıcı politikalarından söz etmek henüz mümkün görünmemektedir.

* Görüşme yapılan sendika ve sendikacılar:

Türk-İş Konfederasyonu

Türk-İş Genel Sekreteri	: Şemsi Denizer
Türkiye Maden-İş Genel Başkanı	: Hüseyin Kayabaşı
Tarım-İş Genel Sekreteri	: Zeki Kara
Türkiye Çimse-İş Genel Başkanı	: Tamer Eralan
Türk-Metal Genel Sekreteri	: Özbek Karakuş
Şeker-İş Genel Başkanı	: Ömer Çelik
Teksif Genel Sekreteri	: Zeki Polat
Tez-Koop-İş Genel Başkanı	: Ahmet Tamer
Basisen Genel Başkanı	: Metin Tiryakioğlu
Kristal-İş Genel Başkanı	: İbrahim Eren
Hava-İş Genel Sekreteri	: Şafak Kurnaz

DISK Konfederasyonu

DISK Genel Başkanı	: Kemal Nebioğlu
Birleşik Metal Sendikası Başkan Vekili	: Murat Tokmak

Hak-İş Konfederasyonu

Öz-Çelik İş Genel Başkanı	: Metin Türker
Hizmet-İş Genel Sekreteri	: Mehmet Aslan

Görüşmelerde birçok konu yer almıştır. Bunları birkaç noktada toplarsak, tartışılan konuları, sendikaların öncelikli sorunları, ücretler ve ücret politikaları, işten çıkarma ve iş güvencesi, sendika-hükümet ilişkileri gibi dört grupta toplamak mümkün görünmektedir. Belki, bunlara bir de konfederasyonlararası işbirliği veya birleşme gibi bir beşinci konuyu da katabiliriz.

2.2.4.1. SENDİKALARIN ÖNCELİKLİ SORUNLARI

Bu konuda sendika yöneticilerinin çoğu bilinen sorunları sıraladıysa da, öncelikli olarak yasal düzenlemeleri veya özelleştirme ve taşeronlaştırma olayını göstermeleri açısından aralarında bazı farklılıklar oluştu. Öncelikli olarak yasal düzenlemeleri gösteren sendika yöneticilerinin (örneğin Z.Polat-Teksif, M. Tiryakioğlu-Basisen, İ. Eren-Kristal-İş gibi) daha çok özel sektörde örgütlenmiş sendikaları temsil etmelerine karşılık, ilk önce özelleştirme ve taşeronlaşma diyenlerin daha çok kamu kesimindeki sendika yöneticileri oldukları görülmüştür.

Ayrıca yasal düzenlemelere ilişkin eleştirilerde de bazı farklılaşmalar görülmektedir. Sendikacılar genel olarak bugünkü düzenlemeleri bir gerileme olarak nitelmişlerse de, hak grevinin gereğinden söz eden (Eren), ya da kendi işkolunda grev hakkının olmayışını (Tiryakioğlu) bir eksiklik olarak belirten sendikacılar da olmuştur. Sendika yöneticilerinin yasalarla ilgili ortak eleştirisi, bugünkü yasaların sendikasızlaştırmaya yol açtığı, örgütlenmeyi daha da zorlaştırdığı yönünde olmuştur.

Özel kesimdeki sendika yöneticilerinin bazılarının yasal düzenlemelerin hemen ardından, dış rekabeti (Z.Polat-Teksif, İ.Eren-Kristal-İş) veya otomasyonu (M.Tiryakioğlu-Basisen, İ.Eren-Kristal-İş, M. Tokmak-Birleşik Metal) öncelikli sorun olarak belirttikleri görülmüştür. Gerçekten bankacılık ve metal işkolunda yeni teknolojilere geçiş Türkiye'de de söz konusu olmakta, buna karşın tekstil ve cam işkolunda iç ve dış rekabetin firmaları zorladığı bilinmektedir. Örneğin Z. Polat (Teksif), dışarıdan önce ucuz pamuk, sonra iplik, sonra dokuma, sonra konfeksiyon geldi diyerek, bu ucuz ithalatın tekstil sektörünü çökerttiğini ve korumacı politikalara ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir. Buna karşın M. Tiryakioğlu (Basisen) bankacılıkta yaygın bir otomasyonun söz konusu olduğunu, bu nedenle bazı bankalarda işgücünün azaltılmasının zamana yayılmasına karşılık bazı bankalarda (örneğin Yapı Kredi Bankası), şube kapatmaları ve personel çıkarmaları nedeniyle büyük sorunlar yaşandığını belirtmiştir.

Ayrıca bankacılık işkolu, işgücü niteliği açısından da büyük değişim içindedir. İşkolunda nitelikli işgücü oranı sürekli artarken, uzman personel çalıştırılması yaygınlaşmaktadır. Genelde uzmanların kapsam dışı kalması nedeniyle de bu işkolunda sendikasızlaştırma eğilimi de büyümektedir.

Kamuda örgütlenmiş sendikaların yöneticilerinin ise, yasalara ilişkin eleştirileri olsa da, öncelik verdikleri sorunun özelleştirme olduğu gözlenmektedir. Bunun hemen ardından taşeronlaştırma olayı gelmekte, taşeronlaştırma kamu veya özel kesimde olsun tüm sendikacıların üzerinde durdukları bir ortak sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Özelleştirme konusunda sendika yöneticilerinin görüşleri arasında bazı farklılıklar olduğu da ortaya çıkmaktadır. Örneğin bazı sendikacılar özelleştirmenin bugünkü koşullarda kaçınılmaz gibi görüldüğünü, ancak çalışanları koruyacak düzenlemelerin (iş güvencesi, işsizlik sigortası gibi) yapılmadan özelleştirmeyi kabul etmeyeceklerini belirtirlerken (H.Kayabaşı-Türkiye Maden-İş, Ö.Çelik-Şeker-İş), Hava-İş Genel Sekreteri Ş. Kurnaz, özelleştirmeye kesinlikle karşı olduklarını söylemiştir. Genel Sekreter, özelleştirmenin bir personel kıyımı anlamına geleceğini, iş güvencesi ve işsizlik sigortası gibi uygulamaların bir uyuşturucu olmaktan öteye gidemeyeceğini belirtmiştir.

Taşeron olayı, yukarıda da belirtildiği gibi, tüm sendikacıların öncelikli sorunu durumundadır. Kamu veya özel kesimde olsun, sendikacıların hepsi taşeronlaşmanın yaygınlaştığını, yan hizmetlerden ana hizmetlere doğru genişlediğini belirtmekte ve özellikle kamudaki taşeronlaşmanın ucuz emek anlamına gelmediğini söylemektedirler. Örneğin belediyelerdeki taşeronlaşmanın, bir çok belediye aracı ve hizmetinin kullanılması nedeniyle hiç te ucuza gelmediği, belediye işçilerinin de işten çıkarılmaması nedeniyle daha da pahalılaştığı söylenmektedir. (M. Aslan-Hizmet-İş) Tüm sendikacılar özellikle kamuda taşeron olayının hizmeti ucuzlatmaktan çok sendikasızlaştırma amacı taşıdığını da belirtmektedirler. (Ş.Kurnaz-Hava-İş, T.Eralan-Çimse-İş, Z. Polat-Teksif, M. Aslan-Hizmet-İş). Bunun dışında taşeronlaşma ile bazı işlerin belirli ellerde toplandığını, adeta "mafyalastığı" nı söyleyen sendikacılar, bu nedenle özel kesimdeki bazı işverenlerin de bundan rahatsızlık duymaya başladığını ifade etmişlerdir.(Ö. Karakuş-Türk Metal, M. Türker-Öz Çelik-İş).

Öyle görünüyor ki, kamu veya özel kesimde olsun tüm sendikacılar için, taşeron uygulaması birincil sorun durumundadır. Sendikasızlaştırmaya da yol açtığı ve yaygınlaştığı için, bu uygulamanın öncelikli sorun olması da gayet doğaldır. Bu sorunla ilgili olarak sendikacıların bazı önerileri olabilir mi diye sorulduğunda, sendikacıların ücret yapısında bazı değişiklikleri düşünmeye başladıkları görülmektedir. Örneğin İ.Eren, iş değerlemesine bugün daha sıcak baktıklarını, nitelikli işler ile yan işlerin birbirinden ayrılabilceğini, buna göre bir ücret sistemine geçilebileceğini ve bunu yaşama geçirdikleri takdirde taşeron olayının önlenilebileceğini söylemektedir. Çimse-İş Sendikası Başkanı, bu konuda, ücretleri de fiyatları da donduralım, ancak belli bir süre taşerona da gitmeyelim, işçi de çıkarmayalım yolunda bir önerisini işverenlere iletceğini belirtmektedir. Teksif Genel Sekreteri ise, bırakınız taşeron kullanımını ve sendikasızlaştırmayı, Türkiye'de sigortasız işçi çalıştırmanın bile ne kadar yaygın olduğundan söz ederek,

ülkede bunca işsizlik varken yapılacak ilk şeyin, işçilerin en azından, sigorta kapsamına alınması yolunda mücadele etmek olduğunu ifade etmiştir. Z. Polat kendi sektöründen bir örnek de vererek sorunun büyüklüğüne dikkat çekmiştir. Polat, Merter'de tekstil sektöründe yaklaşık 40 bin kişinin çalıştığını, buna karşın kendi saptamasına göre ancak 3.800 sigortalı çalışan bulunduğunu söylemektedir.

Sorunun gerçekten işgücü piyasasının durumuyla yakından ilgili olduğu açıktır. Nitekim Batı'da da taşeron, geçici işçi gibi standart-dışı çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasının, artan işsizlik olgusuyla yakın ilişkisi olduğu bilinmektedir. Bu durumda işkolu, işletme bazında bazı çözümler düşünülüp üretilse de, kalıcı çözümler için soruna daha geniş boyutlu bakmak gerektiği de açıktır.

2.2.4.2. ÜCRET VE ÜCRET POLİTİKALARI

Sendikaların en başta gelen mücadele alanını oluşturan ücret pazarlıkları konusundaki koşullar nedir? Veya bu koşullarda değişen birşeyler var mıdır? Bu konuda sorduklarımıza verilen yanıtlara göre, sendikacılar ücret pazarlıkları açısından üzerlerinde bir baskı hissetmekte, fakat buna karşın ücret politikalarında bir değişime gitmeyi pek düşünmemektedirler.

Ücret pazarlığı üzerinde iki yönlü baskı duyulmaktadır. Birincisi dış rekabet veya KİT'lerin zararları nedeniyle işgücü maliyetini düşürmek isteyen işverenlerden veya hükümetten gelen baskı, ötekisi de işgücü piyasasında oluşan aşırı ücret farkından duyulan rahatsızlık. Ancak sendikacılar bu iki baskıyı da pek kabul etmek istemiyor gibi görünmektedirler.

Gerçi sendikacılar, özel kesimde, dış rekabet nedeniyle işten çıkarma, taşeron çalıştırma gibi uygulamaların gündeme geldiğini bilmekte, fakat bunun işverenlerin ileri sürdüğü gibi yüksek ücretlerden olduğunu kabul etmemektedirler. Öte yandan KİT'lerin zararlarından da kendilerinin değil, politikacıların sorumlu olduğunu söylemektedirler. Ücretli çalışanlar arasında (işçi-memur veya sendikali-sendikasızsız gibi) artan ücret uçurumları konusunda da, genel olarak , iki düşünce ortaya çıkmaktadır. Birincisi, onlara göre bu konu çarpıtılmaktadır; Örneğin kamuoyu işverenler tarafından yönlendirilmekte ve sendikalar kamuoyu oluşturmada geri kalmaktadırlar. Ücretler, ancak son toplu pazarlıklarla tatmin edici bir noktaya gelmiştir. Bazı işkollarında (tekstil gibi) özel kesim ücretleri öyle çok yüksek de değildir. İkinci düşünce ise, özellikle kamu kesiminde örgütlenmiş sendikacılar tarafından dile getirilmektedir. Onlar da, işçi memur ücretleri açısından ücret farkının giderilmesi ve memurların da sendikalaşması gerektiğini söylemektedirler.

Ancak genel eğilim bu yönde olsa da, sendikacılar arasında bazı değişik görüşlerin ortaya atıldığı da görülmektedir. Bunlardan birincisi, sendikacıların işletmenin verimliliği konusuna olan ilgilerinin artması yönündeki değişimdir. Artık iş-

yerinin verimliliği, karlılığı konusunun kendilerini de ilgilendirdiğini söylemektedirler (İ. Eren-Kristal-İş, Z. Polat-Teksif, M. Türker-Öz Çelik-İş, M. Tokmak-Birleşik Metal). Örneğin metal işkolundaki sendikalar, MESS ile yaptıkları toplantılarda verimlilik konusunda ortak projeler oluşturma yoluna girdiklerini söylemişlerdir (Ö. Karakuş - Türk Metal, M. Tokmak - Birleşik Metal, M. Türker - Öz Çelik-İş). Kamudaki sendikalar ise, artık KİT'lerin zararını biz yaratmadık demekle yetinemeyeceklerini, örneğin KİT'lerin politikadan arındırılması için kendilerinin çaba harcamaları gerektiğini de ifade etmektedirler (H. Kayabaşı-Türkiye Maden-İş).

Yine bu konuyla ilgili olarak, işgücünün eğitimine daha çok önem verilmesi, primli ücret sistemine gidilmesi, kalite çemberleri uygulamasına geçilmesi gibi verimliliği arttırma yönündeki politika ve yöntemlere daha sıcak bakmaktadırlar. Metal işkolunda her üç sendika da MESS ile toplu sözleşmeler dışında da bir araya gelmeye başladıklarını, bu toplantılarda ortak bazı sorunların gündeme geldiğini ve bu konularda ortak eyleme geçme kararı alındığını söylemektedirler. Örneğin, ikincisi geçen sonbaharda yapılan MESS ve sendika toplantılarında, işçilerin sürekli eğitimi ve verimlilik tartışılan ana konulardan ikisini oluşturmuş ve bu konularda ortak komisyon kurma kararı alınmıştır (Ö. Karakuş-Türk Metal, M. Tokmak-Birleşik Metal)

Hatta sendikalardan bazılarının, işverenlerin savundukları ulusal bir ücret politikası ve bunun için oluşturulması düşünülen Ekonomik ve Sosyal Konsey fikrine bazı önkoşullarla olumlu bakacakları anlaşılmaktadır. Genel olarak zaman zaman kamuoyunda zor durumda kaldıklarını gören, işten çıkarma ve taşeron uygulamasını yaşayan sendikacıların, ücret politikalarında bazı değişiklikleri düşünebilecekleri anlaşılmaktadır. Çimse-İş Sendikası ücret ve fiyat dondurmasından söz etmekte, Otomobil-İş Sendikası (şimdi Birleşik Maden İş Sendikası), "işçi ve işveren kesiminin birlikte asgari ilkeleri belirledikleri bir ulusal ücret politikası oluşturulması" gerektiğini belirtmektedir (Otomobil-İş, 1992; 21). Ancak böyle bir ulusal ücret politikasının oluşması için asgari ücretin vergi dışı kalması, gelir bölüşümünde ücretliler aleyhine olan dengesizliğin giderilmesi gibi bazı önkoşulların düşünülmesi gerektiği de ortaya çıkmaktadır (Otomobil-İş, 1992; 21).

Genel olarak sendikaların, özellikle son toplu pazarlıklardan sonra, ücretler konusunda biraz daha esnek bir tutuma girdikleri söylenebilir. Hem yaşadıkları olaylar, hem üyelerinden gelen talepler iş güvencesini öne çıkarırken, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sendikaların ücret taleplerinde daha esnek bir tutum içine girmeleri de kaçınılmaz görünmektedir.

2.2.4.3. İŞ GÜVENCESİ

Yapılan görüşmelerde tüm sendikacıların üzerinde birleştiği temel sorun,

sendika üyeleri için iş güvencesinin giderek azaldığıdır. Bundan sendikacıların büyük kaygı duydukları da açıktır. Bu durum özellikle kamu kesimindeki sendikacılar için yeni bir olaydır. Gerçi kamu işletmelerinde açık bir işten çıkarma olmasa da , bazı erken emeklilik uygulamaları (madencilik, şeker gibi),ve birçok işkolunda da taşeron uygulaması ile kamu kesiminde de iş güvencesinin zedelen- diği görülmektedir. Özel kesimde ise, 1980 sonlarından bu yana hem işten çıkar- malar sürdürülmekte, hem taşeron uygulaması yaygınlaşmaktadır. Bu durumda iş güvencesi sendikacılar ve işçiler için öncelikli bir yer almaktadır. Görüştüğümüz tüm sendikacılar bu konuda birleşmişlerdir.

Sendikaların yaptığı bazı araştırmalar da bunu doğrulamaktadır. Örneğin Kris- tal-İş Sendikasının kendi üyeleri arasında 1990 ve 1992 yılında yaptığı araştırma- lara göre, işçilerin sendikadan öncelikle beklediği konunun iş güvencesi olduğu ve bu beklentinin yıllar içinde arttığı görülmektedir. 1990 yılında yapılan araştır- maya göre işçilerin %64.6'sı iş güvencesini sendikadan öncelikli beklentisi olarak belirtmiş iken, 1992 yılında yapılan araştırmaya göre bu beklentiye öncel- likli olarak belirtenlerin oranı %74'e çıkmıştır (Kristal-İş , 1992; 4)

Sendikacıların hepsi iş güvencesinin öncelikli sorunu olduğunu söylerken, bir- çok sendikacı da iş güvencesi kaşılığında ücretten fedakarlık yapılabileceğini, ör- neğin daha makul ölçüde artış istenebileceğini belirtmektedir (T.Eralan-Çimse- İş, H.Kayabaşı-Türkiye Maden-İş, Z.Kara-Tarım-İş, Ö. Karakuş-Türk Metal, Z. Polat-Teksif, İ. Eren-Kristal-İş, A.Tamer- Tez-Koop-İş, M. Tokmak-Birleşik Metal). Bunun dışında bazı öneriler geliştiren sendikalar da bulunmaktadır. Ör- neğin Türk Metal Sendikası "işsizlik sandığı" oluşturulması yönünde bir fikir ge- liştirdiklerini, bu fikre önceden işçilerce pek ilgi gösterilmezken şimdi ilgi uyan- dırıldığını söylemiştir.

Kristal-İş Sendikası ise iş güvencesi konusunda daha az çalışmayı önermekte- dir. İ.Eren 6 saat çalışma önerisini işverene götürdüklerini, parça başına ücret alındığından daha az çalışmayla daha az ücret almaya razı olduklarını, bu öneri- nin 2 ay uygulandığını fakat 2 ay sonra %25 ek yük getiriyor diyerek işveren ta- rafından bu uygulamadan vazgeçildiğini söylemiştir. Şimdi de işten çıkarmalar yerine aynı öneriyi tekrarlayan Eren, işsizlik ve işten çıkarmalar konusunda radikal çözümlerden yana olduklarını belirtmekte ve 2 günlük hafta tatili öner- mektedir. Ayrıca Eren, Paşabahçe'de son yaptıkları toplu sözleşmede (1993 Haziran), enflasyon düzeyinde hatta altında bir sözleşme (%60 ücret zammı) im- zaladıklarını, bu sözleşmeyi ancak işten çıkarılmama koşuluyla kabul ettiklerini de belirtmiştir.

2.2.4.4. SENDİKA - HÜKÜMET İLİŞKİLERİ

Sendikacılık açısından ortaya çıkan bir değişim de sendikaların hükümetlerle

olan ilişkileri konusundadır. 1980 sonrasında uygulanan ekonomik ve sosyal politikalar, devletin 1980 öncesinde oynadığı rolde değişiklik getirdiğinden, hükümetlerin sendikalara bakış açısı da önemli ölçüde değişmiştir. Buna daha önceki bölümlerde değinmiştik. Sendikaların da Hükümet'den çeşitli nedenlerle yakındıklarını biliyoruz. İşte sendikacılarla görüşmemizde bu konuya da değindik.

Bu alanda sorduğumuz sorulara, genel olarak, sendikacıların tümü siyasal iktidarlardan duyulan hayal kırıklığını dile getirerek yanıt vermişlerdir. Gerek varolan yasalarda istedikleri yönde bir değişiklik yapılmaması ve söz verilen yasal düzenlemelerin (iş güvencesi, işsizlik sigortası gibi) getirilmemiş olması nedeniyle, gerekse özelleştirme yönündeki politikaların sürdürülmesi nedeniyle sendikacılar başlangıçta daha umutlu baktıkları bugünkü Koalisyon Hükümeti'nden de umut kesmiş görünmektedirler. Ortak olarak söyledikleri şey, siyasal partilerin muhalefette iken başka, iktidarda iken başka olduklarıdır.

Bu konuda sendikacılar arasında iyice umutsuz olanlar (Hava-İş), veya sağdaki bir Hükümet ile daha kötüsü olabilirdi (Kristal-İş) diyenler bulunduğu gibi, politikasızlık, kolaycılık, görüş ayrılıkları gibi nedenlerle en başta Türk-İş'i bundan sorumlu tutanlar da bulunmaktadır (İ.Eren, Kristal-İş , Ş. Kurnaz-Hava-İş, T. Eralan-Çimse-İş). Ayrıca, sendikalar için değişen koşulların, hükümetlerin uygulamasından çok, dünyadaki koşulların değişmesinden kaynaklandığını söyleyen sendikacılar da bulunmaktadır (H.Kayabaşı-Türkiye Maden-İş, İ. Eren-Kristal-İş, Ş.Denizer-Türk-İş). Örneğin İ. Eren sendikacıların, özelleştirmeye işten çıkarılmaları nedeniyle karşı olduklarını, oysa özel kesimde her gün işçi çıkarıldığını ve bir şey yapılamadığını söylemektedir. Buna bağlı olarak, Türk-İş içinde özelleştirme konusunda bazı koşullarla kabul etme ve kesin olarak karşı olma yönünde iki ayrı eğilimin ortaya çıktığını, bu nedenle de, Türk-İş'in politikasının netleşmediği söylenebilir.

Sendikacılar arasında siyasal iktidarlara üzerinde etki kaybına bağlı olarak, siyasete daha etkin katılım yönünde bir eğilimin belirdiği de ortaya çıkmaktadır. Bazıları daha çok sendikacının Meclis'e girmesi gereğinden söz etmektedir (Kara, Eralan). Bu anlamda daha ileri bir adım Türk Metal Sendikası'ndan gelmiştir. Türk Metal Sendikası siyasal parti kurma fikrini ortaya atmıştır; bazı sendikaların da bu fikre sıcak baktıkları anlaşılmaktadır. Ş. Denizer de, yaptığımız görüşmede, Türk-İş olarak siyasal alternatifi düşünmeye başladıklarını söylemiştir. Denizer görüşmemizde, bugün sendikacıların yaşadıkları sorunların genel olarak sistemden, piyasa mekanizmasının dayatmalarından kaynaklandığını belirtmiş ve kendilerinin buna karşı bir alternatif oluşturmak için zamana ihtiyaçları olduğunu, ancak artık hızlıca hareket etme zamanının da (kendisinin deyimini ile koşma zamanının) geldiğini söylemiştir.

DİSK Genel Başkanı Nebioğlu da, genel olarak DYP-SHP Koalisyonu'nu eleştirdiklerini, ancak Koalisyonun sağ kanadının uygulamaları geriye çektiğini be-

lirtmiştir. Nebioğlu siyasal açıdan güçlü olabilmek için de, hem solda yer alan partilerin birleşmesinin gereğinden söz etmiş, hem de işçilerin ve sendikaların, sendikal özgürlükleri ve demokrasiyi gerçekleştirecek soldaki bir siyasal parti ile organik bir bağ kurma zorunluluğunu dile getirmiştir.

2.2.4.5. KONFEDERASYONLARARASI İŞBİRLİĞİ VEYA BİRLEŞME

Türkiye'de sınırlı sayıda sendika üyesinin bir de üç konfederasyon ve bağımsız sendikalara bölünmüş olmasının çeşitli sakıncaları olduğu açıktır. Özellikle DİSK'in yeniden açılışı ile ona bağlı sendikalar ile Türk-İş'e bağlı sendikalar arasında ve bazı işkollarında ciddi bir üye kavgası yaşandığı bilinmektedir. Örneğin belediye işkolunda kurulu bulunan Belediye-İş Sendikası, aynı işkolundaki DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikasının bazı belediyelerde eski işçilerini "yuvaya dön" çağrısıyla örgütlenmeye çalıştığını, oysa yeni kuşak işçiler nedeniyle kendilerinde eskiden gelen çok az işçi kaldığını belirtmektedir (Belediye-İş, 1992; 24-25). Belediye-İş, sendikaların zorlu bir dönemden geçtiklerini, hak aramak için sendikal birlik gerektiğini, bu dönemde sendikal rekabeti hortlatacak davranışlardan kaçınılması gerektiğini de sözlerine eklemektedir (Belediye-İş, 1992; 24-25).

Öte yandan, Türk-İş'e bağlı sendikaların, çok zaman DİSK üyesi sendikaların yetki almalarına itiraz ettikleri ve Çalışma Bakanlığı istatistiklerinin işkolundaki işçi sayısı açısından da, sendikaların üye sayısı açısından da gerçeği yansıtmadığı iddialarında buldukları bilinmektedir. Gerçekten DİSK'in açılması ile sendikal rekabetin yeniden kızıştığı gayet açıktır.

DİSK Genel Başkanı Kemal Nebioğlu ile görüşmemizde, DİSK'in varlık nedeni ve birleşme konusunu da görüştük. Nebioğlu, DİSK açılırken, bazı sendikaların kendilerine "vakıf kurun" önerisinde bulduklarını, oysa DİSK'in hala bir işlevi olduğunu, DİSK'in yerini doldurabilecek bir sendika olsaydı, belki vakıf fikrinin düşünülebileceğini söylemiştir. Aynı sendikal mücadeleyi, yani sınıf sendikacılığını sürdürdüklerini, sendikal mücadeleyi ekonomik, siyasal, ideolojik mücadele olarak bir bütün olarak gördüklerini belirtmiştir. Bu nedenle DİSK'e bugün de ihtiyaç olduğunu, işçi sınıfının çıkarlarını gerçekleştirecek, hatta Türk-İş üzerindeki ölü toprağı silkeleyecek olanın DİSK olduğunu söyleyen Nebioğlu, 1992 yılında 150.000 üyeye ulaştıklarını, 1994 için hedeflerinin 300.000 üye olduğunu ileri sürmüştür.

DİSK Başkanı yetki sorunu konusunda da Türk-İş'den ayrıldıklarını belirtmektedir. %10 barajına karşı olduğunu söyleyen Nebioğlu, en demokratik yolun, her toplu sözleşme döneminde hangi sendikanın istendiğine ilişkin bir referandum olacağını ileri sürmektedir.

Hak-İş Konfederasyonu da kendisinin ortaya çıkması ve varolması için geçerli

nedenler olduğunu düşünmektedir. Gerek Amerikan sendikacılığını izlediğini söylediği Türk-İş'i , gerek devrimci sendikacılığı benimseyen DİSK'i dış patentli sendikacılık anlayışları nedeniyle suçlayan Hak-İş, kendisinin Türk işçisinin sahip olduğu maddi ve manevi değerlere bağlı bir sendikacılık anlayışını temsil ettiğini ileri sürmektedir (Hak-İş ,1992; 37). Ayrıca kendilerinin demokrasiyi anlama ve algılamada öteki sendikalardan farklı olduğunu iddia eden Hak-İş, iş-birliği olanaklarına da bu nedenle sınırlı görmektedir (Uslu, 1993; 80). Aralarındaki bu farklara karşın, Konfederasyonların son zamanlarda bazı konularda ortak hareket ettikleri ve bazı konularda işbirliğine gitme eğilimi gösterdikleri de görülmektedir. Örneğin 1992 yılında 1 Mayıs'ı ortak kutlamışlar, Türk-İş'in 3 Ocak eylemini Hak-İş Konfederasyonu desteklemiş, son olarak da ortak bir "demokrasi platformu"nda birleşmişlerdir.

Bu nedenle görüşme yaptığımız sendikalara birleşme ve işbirliği yapma konularında ne düşündükleri de sorulmuştur. Türk-İş'e bağlı sendikaların hemen tümü birleşmenin gereğinden ve öneminden söz etmekle birlikte, bu konuda umutlu olunamayacağını da eklemişlerdir. DİSK Başkanı ise ilkelerde birleşme olursa Konfederasyonlar'ın birleşmesinin bir anlamı olacağını, aksi halde birleşilse bile bir güç durumuna gelinemeyeceğini ifade etmiştir. Denizer ise, birleşme olmasa da birlikte hareket edilebileceğini söylemiştir.

Zaten sendikacıların tümü birleşme için umutlu olmasalar da, bazı konularda işbirliği yapmanın hem mümkün, hem de gerekli olduğunu söylemekten geri durmamışlardır. Ancak sendikalararası sorunların çözümü için bugünkü yöneticilerin değişmesi gerektiğini (M. Tiryakioğlu-Basisen) söyleyen sendikacılar da olmuştur.

Özetle sendikacılar bir çok konuda sorunların farkındadırlar ve sendikal anlayışlarda değişimin gereğine de inanmış görünmektedirler. Fakat sendikal bazda bazı değişimlere gitmiş olsalar da, genel politika ve çözümleri Konfederasyonlar'dan beklemektedirler. Bu eğilim kamu kesiminde örgütlenmiş sendikalarda daha da belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle yasalar, özelleştirme, kamudaki taşeron uygulaması nedeniyle rahatsız olan bu sendikalar çözümün siyasal iktidarlardan geleceğini bildiklerinden girişimi de Türk-İş'ten beklemektedirler.

Oysa özel kesimde örgütlenmiş sendikalar ortaya çıkan sorunlar karşısında, sorunların niteliğinden kaynaklanan nedenlerle de kendileri bazı çözümler üretmeye çalışmaktadırlar. Ücret pazarlığı , verimlilik, işgücü eğitimi, iş değerlendirme gibi konularda bazı fikirler ürettikleri, bazı girişimlerde buldukları da görülmektedir. Bunun yanısıra bazı sendikaların üyelerinin eğitimi için yaygın ve kapsamlı bir faaliyet içine girdikleri (Türk Metal), bazılarının sağlık konusunda bazı girişimlerde buldukları (Öz-Çelik -İş), bazı sendikaların üye tabanı ile ilişkileri geliştirdikleri (Kristal-İş), bazılarının sorunların çözümünde işverenle de

diyaloga yöneldikleri (Türk Metal, Birleşik Maden-İş, Özçelik-İş, Kristal İş, Basisen, Tez-Koop-İş) anlaşılmaktadır. Konfederasyon çapında da radyo, TV kurulması, gazete çıkarılması gibi fikirler tartışılmaktadır.

Yeni sorunlar yeni bir sendikacılık anlayışı getirecek midir? Bu konuda bazı kıpırdanışlar olduğu açıktır. Bu kıpırdanışların sistemli, kapsamlı bir politika arayışına, bir strateji belirlemeye yönelip yönelmeyeceği ise henüz bilinmemektedir.

BİR DEĞERLENDİRME YAPMAK İSTERSEK...

80'li yıllar sonrasında değişen koşulların sendikaları nasıl etkilediğine ilişkin bu çalışmada, hem gelişmiş ekonomiler, hem de Türkiye'de sendikalar için çok şeyin değiştiği açıkça ortaya çıkmıştır. Bu değişimi doğuran faktörler açısından Türkiye ile Batı'nın gelişmiş ekonomileri arasında bazı benzerlikler varsa da, farklılıklar olduğu da kuşkusuzdur. Örneğin gerek gelişmiş ekonomiler, gerek Türkiye ekonomisi için globalleşme, dış rekabet artışı gibi gelişmelerin ortak olduğu açıktır. Bunun endüstri ilişkileri ve sendikalar üzerinde yarattığı etkilerde de büyük benzerlikler çıkmaktadır. Öte yandan Türkiye ekonomisinin gelişme düzeyi, işgücü piyasasının yapısı gibi faktörler açısından da farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin gelişmiş ülkelerde ileri teknoloji kullanımı ve endüstri sonrası topluma geçişin sancıları kendini çok belirgin olarak duyurmakta, oysa Türkiye açısından bu değişimler daha az hissedilmektedir.

Gerçekten gelişmiş ülkeler hem yapısal bir dönüşüme doğru hızla ilerlemekte, hem de bunun sancısını yaşamaktadırlar. Son 15 yıldır genel olarak ekonomik büyüme ve işsizlik sorunuyla karşılaştıkları bir gerçektir. Öte yandan yeni teknolojilere geçiş ve yeniden yapılanma çabalarının giderek arttığı da bir başka gerçektir. En başta gelişmiş ülkelerin kendi aralarındaki rekabet bu yapısal dönüşümü gerektirmekte, yeni endüstrileşen ülkelere gelen rekabet ise biraz daha hızlandırmaktadır. Bunun sonuçları yalnız yeni bir üretim modeline geçişle sınırlı kalmamakta, en başta işgücü piyasası olmak üzere, sosyal yapı ve ilişkileri de etkilemektedir. Daha az ve daha nitelikli işgücüne gereksinim duyulmakta, bazı meslekler kaybolurken yenileri ortaya çıkmakta, çalışma biçimleri ve çalışma ilişkileri değişmektedir.

Dış rekabetin artışı, yeni teknolojilerin yaygınlaşması, işgücü piyasasının değişimi ise, sendikalar için birçok yeni sorun anlamına gelmekte ve onlar için de bir değişimi gerektirmektedir. Öte yandan ekonomik yapıdaki değişimlerin siyasal yapıyı ve ekonomik politikaları değiştirmesi nedeniyle sendikaların toplumda oynadıkları rol de zorlanmaktadır. Özellikle Batı Avrupa'da olduğu gibi, kendilerini ücretli çalışanların bir temsilcisi olarak görme, bu nedenle de kendilerini bir toplumsal taraf olarak kabul ettirme, kurdukları siyasal ittifaklarla da siyasal bir etkinliğe ulaşma olanağı bulan ülkelerde, sendikaların siyasal ve toplumsal rolleri bu değişimlerden daha çok etkilenmektedir.

Artık Keynesyen ekonomi politikalarından vazgeçilmiş, buna bağlı olarak devletin oynadığı rolde değişiklikler olmuş ve sendikaların bir toplumsal taraf olarak oynadığı role duyulan ihtiyaç azalmıştır. Liberal politikaların önem kazanmasıyla, sendikalar için hem toplu pazarlık, hem de hükümetlerle sürdürülen politik pazarlıklar açısından manevra alanı daralmıştır.

Gelişmiş ülkelerde sendikalar için ortaya çıkan sorunları beş grupta toplayıp

özetlemek mümkündür:

1- Ekonomik büyümenin duraklaması ile Keynesyen uygulama içinde talep düzeyini yüksek tutabilmek için gerekli görülen gelir artışı, yüksek ücretler gibi politikalar önemini yitirmiş, aksine dış rekabetin sürdürülebilmesi için işgücü maliyetinin (dolayısıyla ücretlerin) düşürülmesi önem kazanmıştır. Bu nedenle devletin gelirin yeniden dağılımında ücretliler lehine oynadığı rolde önemli bir değişiklik olmuştur.

Devlet sosyal politikalarda, refah harcamalarında kısıtlamaya giderken, sendikaların da etkinliği kısıtlanmıştır. Kısacası yeni liberal politikalarla, sendikaların oynadıkları rolün ekonomik nedeni veya ekonomik açıklaması ortadan kalkmıştır.

2- Ekonomi politikalarındaki değişimin yanısıra üretim modeli değişmektedir. Yeni teknolojiler, yeniden yapılanma çabaları içinde üretimde değişen koşullar söz konusu olmaktadır. Bu değişim herşeyden önce endüstri sektöründeki istihdamın daralması, hizmet sektöründeki istihdamın artması ile sonuçlanmakta, ayrıca işgücü yapısı ve niteliklerinin de değiştiği görülmektedir. Tüm bunlar sendika üyeliğini tehdit edici gelişmeler olmaktadır.

3- Öte yandan büyüme sorunlarıyla birlikte, yeni teknolojiler daha az işgücü istihdamını getirmekte ve gelişmiş ülkelerde de yapısal-sürekli bir işsizlik sorunu ortaya çıkmaktadır. Artan ve kalıcı duruma gelen işsizlik iki açıdan sorun yaratmaktadır. Birincisi, işsizlik sendika üyeleri adına artan bir iş güvencesi sorunu yaratmakta ve standart-dışı çalışma biçimlerini (esnek işgücü kullanımını) ortaya çıkarmaktadır. İkincisi ise, özellikle bir sınıfı temsil etmek iddiasıyla ortaya çıkan sendikalar için önemli olmakta, işsizlik doğrudan doğruya bir toplumsal sorun olarak onları ilgilendirmektedir. Öte yandan yine sendikalar, üyeleri adına ve iş güvencesini arttırmak adına sağladıkları kazanımlar nedeniyle de bu sorun karşısında bir çelişkiye düşmektedirler.

4- Üretim modelinin değişmesi ve yeniden yapılanma çabaları, ister istemez, işletme/işyeri düzeyindeki çalışma ilişkilerinin önem kazanmasına yol açmaktadır. Buna bağlı olarak toplu pazarlıklar merkezden (işkolu düzeyinden) uzaklaştığı gibi, işverenler işletme/işyeri düzeyinde işçilerle doğrudan ilişkilerini geliştirme gereğini de duymaktadırlar.

Toplu pazarlıkların işletme/işyeri düzeyine kayması ve teknoloji, verimlilik gibi yeni konuların toplu pazarlık masasına gelmesi de sendikaları zorlamaktadır; hem işkolu düzeyinde sahip oldukları toplu pazarlık gücü işletme/işyeri düzeyinde göreceli de olsa zayıflamakta, hem de kolayca yanıt ve çözüm üretemeyecekleri yeni konularla karşılaşmaktadırlar.

Öte yandan işletme yönetimlerinin işçilerle ilişkilerini geliştirmek ve onların doğrudan katılımlarını sağlamak üzere geliştirdikleri yönetim teknikleri de sendi-

kaları tedirgin etmektedir. Bu yönetim teknikleri ile işletmede, sınıfsal çıkarların önüne geçen bir "işletme çıkarı" fikri yaratılmakta, hatta bundan da öte, bir "işletme kültürü" yaratılmak istenmektedir. Bu da sınıfsal çıkarların temsilcisi olan sendikalar için, az yada çok, bir dışlanmaya yol açmaktadır.

5- Bir başka sorun alanı da, hem üretim modelinin, hem işgücü yapısının değişmesi ile ortaya çıkan işgücünün esnek kullanımı olgusudur. İşgücünün esnek kullanımı standart-dışı çalışma biçimleri yaratarak, ücret ve çalışma koşullarının bireyselleşmesine yol açarak, toplu ve ortak çıkarları savunma durumunda olan sendikalar için hem işlev kaybına, hem de yeni sorunlara neden olmaktadır.

İşletmelerin gereksinimlerinden ve işgücünün niteliğinin yükselmesinden kaynaklanan bu nedenlerle, toplu pazarlıklar yerine bireysel pazarlıklar ön plana geçmektedir. Örneğin işletme için performans değerlemesi önemli olmakta, nitelikli personel için de kendi nitelikleri ve başarısına göre bir karşılık görmek önem taşımaktadır.

Değişen bu ekonomik, siyasal ve sosyal koşullar ve ortaya çıkan yeni sorunlar karşısında, sendikalar için yeni bir varolma ve etkinlik kazanma savaşımının ortaya çıktığı da açıktır. Yeni bir varolma savaşımı diyoruz; çünkü İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana sendikaların kendilerini kabul ettirme ve etkinlik alanlarını geliştirme açısından oldukça iyi bir dönem geçirdikleri bilinmektedir. İşte bu dönemin sonunda, yeniden, hem bir sınıfı ne ölçüde temsil etme yeteneklerini korudukları, hem de bu sınıf adına ne ölçüde bir güç ve etkinlik gösterebilecekleri sorgulanmaktadır. Hatta yeni bir üretim modeli, yeni bir işgücü yapısı ve yeni bir toplumsal sistem içinde varlıklarını ve etkinliklerini koruyup koruyamayacakları sorusu sorulmaktadır.

Kuşkusuz ortaya çıkan ortak sorunlara karşın, sendikaların güç ve etkinlik kaybı her ülkede aynı değildir. Örneğin İngiltere'de sendikal sorunlar çok fazla hissedilip yaşanılırken, F. Almanya, Avusturya ve İskandinav ülkelerinde ne sendikal sorunların buyutları ne de sendikaların güç kaybı bu ölçüdedir. Öte yandan İtalya, İspanya gibi ülkelerde, ekonomik sorunların artması karşısında, sendikaların toplumsal taraf rolüne daha önem verildiği ve "korporatist" çözümlerin hala gündemde kaldığı da görülebilmektedir. Buna karşılık Amerika, Japonya gibi ülkelerde sendikaların zaten toplumsal bir taraf olma özelliği ve iddiası olmadığı için, bu ülkelerde sendikalar için toplumsal bir taraf rolünün azaldığından da söz etmek mümkün değildir.

Ancak toplumsal ve siyasal etkinlik açısından olmasa da, dış rekabetin artması ve üretim, teknoloji, işgücü yapısının değişmesinden kaynaklanan sorunlar açısından her ülkede sendikaların zorlandığı açıktır. Bazı ülkelerde sendikalar, örgütsel güçleri, yasal destekleri, işveren örgütleri ve işletme yönetimiyle geliştirdikleri ilişkiler ölçüsünde bu sorunlar karşısında bir etkinlik gösterme ve üyelerinin çıkarlarını koruma olanağına sahip olmaktadır. Bazı ülkelerde ise bunu da

yapamamaktadırlar.

Değişen bu koşullar karşısında her ülkede sendikaların yeni bir savunma cephesi aradıkları da açıktır. Arayışlarından biri, örgütlenme kapasitelerini artırma yönündedir. Nitelikli işgücü, kadın işgücü ve kısmen çalışanları sendikal örgütlenmeye çekme çabası göstermektedirler. Ancak bu grupların sendikalaşma eğilimlerini artırma yönünde henüz önemli bir gelişme sağlandığı da söylene-
mez. Örneğin kadın işgücünün sendikalara çekilmesi için erkek ağırlıklı sendika yönetimlerinde değişikliklere gidilmekte, kadınların sendika toplantılarına katılmalarını kolaylaştırıcı önlemler alınmakta, kadın sorunlarına duyarlılık gösterilmeye çalışılmaktadır. Kuşkusuz bu tür gereksinimler sendikaların gerek yapı, gerek politikalar açısından önemli ölçüde değişmesini gerektirmektedir. Bu ölçüde bir değişim ise henüz söz konusu değildir.

Öte yandan daha nitelikli işgücünün bireysel çıkarlar ve bireysel pazarlık yerine toplu çıkarların savunulmasına ve bu nedenle sendikal örgütlenmeye yönelmesi açısından iki olasılık görünmektedir. Birincisi, nitelikli işgücü, işkolu veya işyeri düzeyinde değil, meslek temelinde örgütlenme ve meslek çıkarlarının korunması anlamında bir sendikaya gereksinim duyabilir. Yani bu tür işgücü için meslek sendikacılığı bir işleve sahip olabilir. Nasıl ki geçmişte aynı işkolunda çalışan niteliksiz ve yarı nitelikli işgücü için ortak çıkarların artışı işkolu sendikacılığına yol açmışsa, bugün işkolunun değil yapılan işin ve mesleğin ön plana çıkmasıyla da meslek sendikacılığına dönülebilir.

İkincisi ise, nitelikli işgücü için de bireysel değil ortak çıkarların artması yönünde gelişmeler yaşanabilir. Nitelikli işgücünün ücret gibi, iş güvencesi gibi çalışma koşulları açısından gelecekte bugüne göre kayıpları oluştuğunda, yani bir anlamda bu işgücü çalışma koşulları açısından "proleterleşme" sürecine girdiğinde belki onlar için de sendikalaşma kaçınılmaz duruma gelebilir.

İşgücü piyasasındaki işsizlik sorunu da sendikaları çok derinden etkileyen bir sorun olmaktadır. İşsizlik hem işçi sınıfı adına, hem de üyeleri adına sendikalar için tehlike yaratmaktadır. Bu sorun karşısında sendikalar için, yeni iş olanakları yaratmanın sınırlılığı karşısında, yaratılan işlerin bölüşümünde bir değişiklik yapmak kaçınılmaz görünmektedir. Yani çalışma sürelerinin kısaltılması, artan işsizlere iş yaratmak için tek yol gibi görünmektedir. Çalışma süresinde gerek haftalık, gerek emeklilik açısından kısaltmaya gidilmesi ile, yeni işler yaratılması açısından bazı olumlu gelişmeler sağlanacağı açıktır.

Ancak bunun gerek işverenler, gerek işçiler açısından bir fedakarlık anlamına gelmesi de kaçınılmazdır. İşte bu fedakarlığa kimin, ne ölçüde katlanacağı konusunda tartışmalar olduğu gibi, özellikle işverenlerin işgücü maliyetini düşürme kavgası verdikleri bir dönemde böylesi bir fedakarlığa yanaşmaları da kolay görünmemektedir. Burada daha çok, bir siyasal karar devreye girip sorunu çözebilir. Ancak bu da sosyal devlet anlayışlarındaki gerilemenin giderilmesine bağlı

bir gelişme olabilir. Bu durumda sendikaların böyle bir gelişmeyi sağlayıp sağlamayacakları sorusu, asıl sorulması gereken bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır. Şu anda gelişmeler pek umut verici görünmese de, özellikle Batı Avrupa ülkelerinde sendikaların hala toplumlarını ücretlilerden yana dönüştürme olasılığına sahip oldukları söylenebilir.

İşletme/işyeri düzeyinde değişen çalışma koşulları ve çalışma ilişkilerinin sendikalar açısından yarattığı sorunlara, sendikaları işyerinde güçlendirecek mekanizmalarla yanıt bulunmaya çalışılmaktadır. Ya yasal düzenlemelerle, ya da toplu sözleşmelerle sendikaları işletmede yapılacak değişikliklerden, işletmeyle ilgili önemli kararlardan haberdar etmek, bilgi vermek, onlarla ortak karar mekanizmaları oluşturmak yolunda gelişmeler söz konusu olmaktadır. Bu mekanizmaların kurulup geliştiği ülkelerde veya işletmelerde sendikalar için üyeleri adına bazı haklar sağlamak mümkün olmaktadır. Örneğin yeni teknolojilere geçiş sürecinde sendikaların devreye girmesi, hem iş güvencesi, hem işgücünün yeniden eğitimi açısından çalışanlar adına önemli kazançlar sağlayabilmektedir.

Kuşkusuz işyerinin gereksinimleri ile ilgilenme zorunluluğu sendikalar için yeni sorumluluk alanları yaratmaktadır. Örneğin sendikalar, verimlilik, yeni teknolojilere uyum gibi kendileri için yeni olan konularda bilgi edinmek ve bu konularda işletme ile çalışanların çıkarları arasında bir denge ve uzlaşma sağlamak sorumluluğu ile karşılaşmaktadırlar. Bu konuların sendikalar için yeni sorumluluklar yaratması gibi, bunların kolayca uzlaşma sağlanacak konular olmadıkları da açıktır. Yeni teknoloji işgücünde azaltmayı dayatırken, sendikaların, çalışanların iş güvencesini sağlama konusunda ancak bir ölçüde başarı sağlayabildikleri ortadadır. Çok zaman bunu da yapamadıkları bilinmektedir.

Yine de sendikaların günümüz koşullarında bu konulara eğilmek, öğrenmek, hatta işletme önerilerine karşı alternatifler üretmek sorumluluğuyla karşılaştıkları bir gerçektir. Bunu başardıkları ölçüde de, yani işletme bazında işletme ile olan ortak çıkarları, kendi üyelerinin de çıkarlarını feda etmeden koruyabildikleri ölçüde, varlıklarını ve etkinliklerini sürdüreceklerini söylemek mümkündür.

Özetle gelişmiş ülkelerde sendikaların iki yönlü bir etkinlik arayışına girmeleri sözkonusudur. Yeniden hem ulusal hem de işletme düzeyinde bir güç ve etkinlik alanı yaratmaları durumunda gelecekte de varolacakları açıktır. Bunun için de, yine hem örgütlenme, hem de siyasal etkinlik arayışlarının sürmesi kaçınılmaz görünmektedir. Sendikaların, özellikle siyasal etkinlik kazanmaları ve devlet anlayışlarında sosyal sorumlulukların yeniden önem kazanması yönünde bir çaba harcamaları da, işsizlik gibi sosyal sorunların çözümünde tek yol olmaktadır. Kuşkusuz, ekonomik dayatmaların arttığı, uluslararası rekabetin hız kazandığı bir dönemde bu yönde bir değişimin kolay olmayacağı da açıktır. Ancak sendikaların, geçmişten buyana çalışanlar adına oynadıkları rolün kolay olmadığına da kuşku yoktur.

Türkiye açısından yapılacak bir değerlendirme ise, gelişmiş ülkelerle paylaşılan bazı sorunların yanı sıra, Türkiye'de sendikaların ülkenin sosyo-ekonomik yapısından kaynaklanan daha birçok sorunu olduğunu göz önüne almak durumundadır. Türkiye'de örgütlenme sorunları vardır; fakat nedenleri başkadır. Türkiye'de de dış rekabet, yeni teknolojiler sendikalar için yeni sorunlar yaratmaktadır; fakat eskiden buyana gelen sorunlarla birlikte bunların boyutları daha da genişlemektedir. İşsizlik gibi bir sosyal sorun sendikalar için yeni bir tehdit olmamakta; hep süregelen bir tehdit olarak varlığını sürdürmekte hatta arttırmaktadır.

Sendikalar, Türkiye'de de 1980 öncesinde daha olumlu koşullar altında etkinlik gösterebilmişlerdir. Siyasal koşullar destekleyici, ekonomik koşullar olumlu olmuş ve bu dönemde sendikalar için de, üyeleri için de gelişmeler sağlanmıştır. 80 sonrasının koşulları ise, sendikaların güç ve etkinlik alanını Türkiye'de de daraltmıştır. Ancak sendikaları çevreleyen koşullar kadar kazanılan etkinlik alanının da Türkiye'ye özgü yanları vardır ki, bunlar 80 sonrasındaki değişimler için de belirleyici olmaktadır.

Bunların başında, sendikaların ortaya çıkışı ve kuruluşuna bir işçi hareketinin öncülük etmemesi ve sendikaların uygun görülen zamanlarda verilen haklarla, öncelikle, "bir örgütlenme" olayı ile ortaya çıkmaları gelmektedir. Böyle bir işçi hareketinin oluşmaması nedeniyle de, sendikalar, toplumsal düzene muhalefet eden, toplumu dönüştürme hedefiyle ortaya çıkan bir hareketin özelliklerini taşımamışlardır. Başından buyana, büyük ölçüde, düzen-İçi örgütler olmuşlardır. Bu da, onları demokratikleşme sürecinde oynayabilecekleri rolden ve geniş toplumsal hedefleri yaşama geçirme potansiyelinden uzak tutmuştur.

Yine buna bağlı olarak Türkiye'de sendikacılık, Batı Avrupa'daki sendikal hareket gibi, bir sınıfı temsil etme özelliği ve iddiasından da uzak kalmıştır. Politika ve eylemlerinde böyle bir iddiayı bulmak pek mümkün değildir. Daha çok, Amerikan sendikacılığı gibi, üyeleri adına mücadele veren bir çıkar örgütü olabilmişlerdir. Ancak bu gelişmelerin yalnız siyasal ve yasal engellemelerden kaynaklanmadığı, yalnız bazı sendika yöneticilerinin seçim ve eğilimleri sonucunda oluşmadığını da söylemek gerekir. Bu konuda sosyo-ekonomik faktörlerin de önemli rolleri olduğu açıktır, bunu da çalışma içinde belli ölçüde açıklamaya çalıştık.

Yine sosyo-ekonomik nedenlere bağlı olarak sendikal örgütlenmenin dar kapsamlı olması ve özellikle kamu kesiminde yoğunlaşması da Türkiye'de sendikacılığa bazı nitelikler, bazı zaaf lar getirmektedir. Bir yandan, en azından, kamu kesiminde sendikal örgütlenme olanağı yaratılmış ve sendikal etkinlikler yaşama geçirilebilmiştir. Özel kesimde sendikal örgütlenmenin, bugün bile, ne kadar güçlkle gerçekleştiği düşünülecek olursa, bunu bir kazanç olarak saymak gayet doğaldır. Ancak sendikal örgütlenmenin kamu kesiminde ve siyasal iktidarların desteğinde gerçekleşmesi ve yine sendikal kazanımların siyasal iktidarlara belli

uzlaşmalar çerçevesinde sağlanması, sendikal hareketi büyük ölçüde, siyasal iktidara bağımlı kılmış ve doğal olarak oynayabilecekleri rolleri sınırlamıştır.

Dar bir kapsamda kalınması, siyasal iktidarlara bağımlılık ve bir çıkar örgüt olma özellikleri nedeniyle de sendikaların, üyeleri adına bazı gelişmeler sağlasalar da işçi sınıfı adına önemli bir kazanımları olmamıştır. Buna, ne örgütsel güçleri ve siyasal etkinlikleri elverişli olmuş, ne de böylesi bir politikayı izleme eğilimi göstermişlerdir. Bunun hem işçi sınıfına, hem ülke koşullarına ilişkin nedenleri olduğunu da belirtmek gerekir. Bu çalışmada bunları da belirli ölçüde açıklamaya çalıştık.

Kamu kesiminde oldukça kolay başlayan ve gelişen sendikacılığın özel kesimde gelişmesi, kuşkusuz, kolay olmamıştır; bu nedenle de dar kalmıştır. Çatışmalı ilişkiler de yaşanmıştır. Yine de 80'li yıllara dek, uygulanan ekonomi politikalarının da etkisiyle özel kesimde de sendikalar ve üyeleri için kazanımlar söz konusudur.

Öte yandan, özel kesimde işsizlik, gelir dağılımının bozukluğu gibi nedenlerle, örgütlenmiş sektörler dışında her zaman işgücünün esnek kullanımı sözkonusu olmuştur. Yani iş güvencesinin olmadığı çalışma koşulları, geçici çalışma, taşeron uygulaması gibi olgular, Türkiye için işgücü piyasasının olağan sorunlarıdır. Bunlar karşısında sendikalar bugüne dek pek birşey yapamamışlardır. Böylece, örgütlenmiş sektörlerle örgütlenmemiş sektörler arasında ücret ve çalışma koşulları açısından oluşan farklar Türkiye'de sendikalar için zaten kabul edilmiş olgulardır. Yani Batı Avrupa'da olduğu gibi bugünün sorunları değildir. Yalnızca, şimdi, bu olgu ve uygulamaların kamu kesimi de dahil olmak üzere daha yaygınlaşması ve örgütlenmiş sektörleri daha derinden etkilemesi gibi bir sorun yaşamaktadırlar.

Görülüyorki, eskiden gelen ve bugün ortaya çıkan sorunlarla birlikte Türkiye'de de sendikaların varlıkları ve etkinlik alanları daralmakta veya daralma tehlikesi ile karşılaşmaktadır. Fakat bu daralma tehlikesi Batı'da olduğu gibi en başta dış rekabet ve yeni teknolojilerden gelmemekte, örneğin KİT'lerin özelleştirilme ile ilgili görünmektedir. En önemli örgütlenme alanı KİT'ler olunca, KİT'lerin kamu kesiminden çıkarılması, hem işten çıkarmaları gündeme getirecek, hem sendikal varlığı korumayı zorlaştıracaktır. Bu nedenle şu anda en önemli sendikal sorun özelleştirme olmakta, tüm sendikalar ilgilerini bu konuya yöneltmiş görünmektedirler.

Özelleştirme yönünde henüz çok ciddi bir girişim olmasa da, siyasal kararlılık sürdürülmektedir. Sendikalar arasında da özelleştirmeyi bir gerçek olarak kabul etme, ancak üyelerinin çıkarlarını koruyucu önlemler alma yönünde bazı görüşler ortaya çıkmaktadır. Buna karşın, kesin olarak hayır diyen sendikalar da vardır. Buna bağlı olarak, Konfederasyonlar bazında, henüz netleşmiş, genel kabul gör-

müş bir politika ve strateji oluşturulabilmiş değildir.

Öte yandan işsizlik, ücret farklılıkları gibi sosyo-ekonomik sorunlar, ekonomi politikalarının da bir sonucu olarak, sendikaları eskiden olduğundan daha fazla etkilemekte, kazanımlarını tehdit etmektedir. Örneğin toplu pazarlıklarda başarılı olsalar ve üyeleri adına ücret artışları sağlasalar da, işçi çıkarılmasının önüne geçememekte, taşeron uygulamasının işletmedeki ana işlere doğru genişlemesini önleyememektedirler.

Tüm bu sorunlar karşısında işçi-işveren kuruluşları arasında ortak çözümler üretme alışkanlığı ve mekanizmaları da yoktur. Tek ilişki biçimi toplu pazarlıklardır; o da ekonomik haklar üzerinde yoğunlaşmıştır. Ne işverenler toplu pazarlıkların, ya da sendikalarla ilişkilerinin ücret pazarlığının ötesine geçmesini istemiş ve buna izin vermişlerdir; ne de sendikaların bu yönde bir gelişme sağlayacak istek ve konumları olabilmıştır. Oysa şimdi ulusal düzeyde de, işletme düzeyinde de artan sorunlar, yeni ve daha gelişmiş ilişkiler gerektirmektedir. Geçmişten gelen bu tür mekanizmalar ve kurumlar olmadığından da, yeniden oluşturmaktan başka bir yol görünmemektedir.

Ancak sendikal örgütlenmenin ve sendikal etkinliğin zayıfladığı bir dönemde, Türkiye'de sendikalara ulusal ve işletme düzeyinde etkinlik kazandıracak kurumlaşmalara gitmek çelişkili de görünmektedir. Bugüne dek sürdürülen sınırlı ilişkileri, daha da sınırlayan bir kapsamda sürdürmek işverenler için hem tercih edilebilir, hemde uygulanabilir iken, neden ilişkileri geliştirme gereksinimi duyulsun?

Tüm bu gelişmeler karşısında Türkiye'de de sendikalar yeni bir yol ağzına gelmişlerdir diyebiliriz. Bu yol ağzında sendikalar için birkaç seçenek sözkonusudur; Birinci seçenek, bugünkü politikalarını sürdürerek üyeleri adına konuşan, üyelerinin çıkarlarını ön plana alan bir sendikacılık anlayışının temsil edilmesi olabilir. Bu durumda, yine de, üyelerinin hak ve çıkarlarını koruma açısından bazı değişikliklere gitmeleri gerekecektir.

Örneğin işletmelerin, dış rekabet, yeni teknoloji, verimlilik gibi sorunlarına eğilip, bunlarla ilgilenecek ve işletme çıkarları ile üyelerinin çıkarlarını bütünleştiren bir politika izleyeceklerdir. Yani yalnızca ücret pazarlığı yapan bir sendikal hareketin ötesine geçerek, yeni sorumluluklar edineceklerdir. Yine buna bağlı olarak işletme/işyeri düzeyinde işveren ve yönetimle ilişkilerini geliştiren mekanizmalar kurmak, kendilerini bu düzeyde güçlendirecek kurumlaşmalara gitmek zorundadırlar.

Bu düzeyde güçlenme ve yeni sorunlarla ilgilenme zorunluluğu, sendikal yapı ve politikaların değişmesini de gerektirecektir. İşkolunda örgütlenen ve güçlenen sendikacılık ile işletme düzeyine kayan sorunların çözülmesi mümkün değildir. Tam aksine, işkolundan işletme düzeyine doğru bir sendikal örgütlenme ve güç

aktarımı gerekmektedir. Bugünkü temsilcilik kurumu ile sendikaların işletme düzeyinde güçlü olmalarının düşünülmemeyeceği açıktır. İşletme yönetimlerinin geliştirmeye başladıkları kalite çemberleri gibi yeni yönetim teknikleri de, sendikaları, eğer dışlanmak istemiyorlarsa, yeni örgütlenme modelleri üzerinde düşünmeye zorlamaktadır.

Yeni bir örgütlenme modeli, kuşkusuz, işkolunda yapılan toplu sözleşmelerle gündeme gelebilir ve işkolu düzeyindeki ortak kurullarla da başlayıp, geliştirilebilir. Yeni sendikaların çeşitli düzeylerde (yani işkolu, işletme/işyeri gibi) işverenlerle diyalog ve işbirliğini geliştirecek mekanizma ve kurumlara gereksinimleri olduğu açıktır. Ancak iki taraf arasındaki ortak konuların ve ortak sorunların görüşülmesine ve karara bağlanmasına üyeleri adına katılan sendikalar, hem kendi varlıklarını, hem de üyelerinin çıkarlarını koruyabilecek bir etkinlik alanı sağlayabileceklerdir.

Ayrıca, sendikaların yeni sorumluluk alanlarında etkin bir politika izlemeleri, üye tabanının kazanılmasına da bağlıdır. Belki bazı ödünler gerekecek, belki politika değişikliklerine gidilecektir. Tüm bunların üyelere anlatılması ve kabul ettirilmesi, üye tabanı ile kurulacak ilişkilere bağlı olacaktır. Dolayısıyla çok daha demokratik ve katılımcı bir sendikal politika izlenmesi gerektiği açıktır.

Genel olarak sorumluluk ve etkinlik alanının genişlemesi, sendikaların politikalarını da değişime zorlayacaktır. Ücret politikaları esnekleşmek zorunda kalacak, işgücünün eğitimi ve iş güvencesi öncelikli konular durumuna gelecektir. İlgili ve sorumluluk alanının genişlemesiyle ve çok daha geniş bir uzman kadro ile çalışmak zorunda kalacaklardır.

Gerçekten bugün sendikalar için en önemli eksikliklerden biri de, bilgi ve birikim açısından yeterince donanımlı olmayışlarıdır. Buna çok fazla da ihtiyaç duymuyor gibi görünmektedirler. Örneğin Petrol-İş'in yaptığı bir araştırmaya göre, araştırmaya yanıt veren 26 sendika içinde (ki, bu sendikalar 1.061.858 işçiyi kapsamaktadır), toplam 175 uzman çalışmakta, bunların 61'i hukuk, 32'si toplu iş sözleşmeleri, 21'i eğitim, 22'si basın-yayın, 3'ü işçi sağlığı ve iş güvenliği, 17'si örgütlenme, 11'i de bu gruplandırılmalar dışındaki işlerle uğraşmaktadırlar (Petrol-İş, 1993;119). Araştırmada sendikaların verdikleri bu sayılar konusunda bazı kuşku da duyulmaktadır. Bu sayılar kabul edilse bile, 175 uzmanın (sendika başına 7 uzman düşmektedir) ne sayı, ne de uğraş alanları açısından yeterli olduğu söylenebilir.

Ekonomik ve siyasal koşullar bunca değişirken, işletme bazında yepyeni ilişkiler ortaya çıkar ve yeni sorunlar doğarken, bu uzman kadrosuyla başarılı olmanın mümkün olmadığı da açıktır. İstelik sendikaların üniversitelerden yararlanma, araştırmalar yapma gibi bir gelenekleri de yoktur. Yakın zamana dek bir araştırma kurumu veya birimi de oluşturmuş değillerdir. DİSK'in yeniden faaliyete geçmesinden sonra kurduğu DİSK Araştırma Enstitüsü ise, iyi niyetli bir girişim

olmakla birlikte, kadro, parasal olanaklar ve özerk çalışma koşulları açısından yeterli değildir. Türk-İş ise, bunca soruna karşın, henüz bilimsel araştırmalar yönünde bir girişimde bulunmadığından, ya araştırmalara sıcak bakmamakta, ya da bunlardan bir fayda ummamaktadır diyebiliriz.

Özetle, sendikalar çok daha geniş kitleler adına, işçi sınıfı veya ücretli çalışanlar adına bir rol üstlenmeseler ve üyelerinin çıkarlarını korumaya yönelik bir sendikacılık anlayışını sürdürseler de, sendikal örgütlenme ve sendikal politikalarında bir değişime gitmek durumundadırlar. Hem sendikal örgütlenmede işletme/işyerinin önemini anlayacak ve bu düzeyde güçlenmenin yollarını arayacaklardır; hem üyelerinin çıkarlarını koruyacak alternatif politikalar üretmek üzere bilgi ve birikim açısından çok daha donanımlı duruma geleceklerdir; hem de üyeleri ve işverenlerle ilişkilerini geliştirecek önlem ve mekanizmalara ağırlık verceklerdir. İşletme bazında önemli bir taraf olma rolünü koruyabilmeleri açısından, tüm bu değişikliklere ve dolayısıyla yeni sendikal arayışlara gereksinimleri olduğu açıktır.

İkinci seçenekleri ise, işletme bazında oynayacakları rolün yanısıra, genel olarak ücretlilerin, işçi sınıfının çıkarlarını temsil etme gibi bir anlayış yönünde olabilir. Dengesiz bir gelir dağılımı, artan işsizlik, sermayeden yana politikaların olduğu koşullarda, toplu pazarlıkların ve üyeleri adına yapılan bir sendikacılığın, uzun vadede, üyelerinin çıkarlarını korumaya yetmeyeceğini veya bu koşullarda örgütlenmesine, kazanılmış hakların da pek güvencesi olmayacağını düşünebilirler. Bu durumda, genel olarak tüm ücretlilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işsizlik gibi sosyal sorunlara toplumsal düzeyde bazı çözümler üretilmesi yönünde bir tercihi olabilir.

Böyle bir politika izlenmesi ise, işkolu veya işletme bazında ve toplu pazarlıklarda güç ve etkinlik kazanılması ile yetinmemeyi gerektirecek, toplumsal bir etkinlik aranacaktır. Çünkü istedikleri sosyal politikaların izlenmesi, ancak siyasal karar mekanizmalarında etkin olmakla mümkündür. Bu nedenle bu seçenek içinde, sendikaların şu veya bu biçimde siyasal etkinlik arayışına girmeleri gerekecektir. Bunu bir siyasal parti kurarak mı, mevcut siyasal partilerden birini destekleyerek mi yapacaklardır; burası ayrı bir konudur.

Sendikacılarla yaptığımız görüşmelerde Türk-İş içinde böyle bir eğilimin ortaya çıktığını, DİSK'in ise, zaten ekonomik mücadelenin yanısıra siyasal ve ideolojik mücadeleyi benimsediğini belirtmiştik. Ancak bugüne kadar yaşanan deneyimler, işçiler ve sendikalar arasındaki siyasal parti ayrılıklarının hiç de azımsanmayacak önemde olduğunu, bu görüş ayrılıklarını giderecek bir siyasal örgütlenmenin ise pek de mümkün olmadığını düşündürmektedir. Kaldı ki, sendikaların kuracakları bir siyasal partinin, yalnızca örgütlenmiş kesimdeki işçileri temsil etmesi durumunda pek güçlenmesi mümkün değildir. İşçi sınıfı adına ortaya çıkmak durumunda ise, bugünkü işgücü yapısı içinde kimden ne ölçüde

destek göreceği konusunda kuşklar duyulmaktadır. Kısacası, kendi içinde görüş birliği sağlanmasının zorluğu dışında, benzer çıkarlara sahip toplumsal kesimlerle ittifaka gitmesi de, hem kendinden, hem de bu kitlelerden kaynaklanan nedenlerle zor görünmektedir.

Belki daha gerçekçi bir görüş, mevcut partiler içinde kendilerine en yakın buldukları bir siyasal parti ile ideolojik ve organik bir bağ kurma yönünde olabilir. Bu da yine sendikalar ve işçiler arasındaki görüş ayrılıkları nedeniyle zor görünmektedir. Mevcut siyasal yapının bu değişimi ne ölçüde kabul edip yaşama geçireceği konusu ise birçok soru işareti taşımaktadır.

Yine de Türkiye'de sendikalar için, tüm zorluklarına karşın, siyasal etkinlik yönünde ciddi ve tutarlı bir çaba gösterilmesi gelecek açısından daha umut verici görünmektedir. Yukarıda beirtilen ve bugüne dek ağırlık taşıyan, üyelerinin çıkarlarını korumaya yönelik bir sendikacılık anlayışının seçimi belki daha kolay olabilir, ancak başarısı, sendikaların giderek azalan bir üye tabanına razı olmalarına bağlıdır. İşgücü yapısındaki bu sorunlar, ekonomik yapıda bu tıkanıklıklar olduğu sürece, ne sendikal örgütlenmenin, ne de kazanılan hakların genişlemesi mümkündür, ne de bunlar için uzun süreli güvenceler söz konusudur.

Öte yandan, Türkiye'nin gerek demokratikleşmesi, gerek sosyal gelişmesi açısından bazı toplumsal güçlere bazı roller düşmektedir. Türkiye'de hala hem demokratikleşme, hem sosyal devlet yönünde alınması gereken mesafeler vardır. Bu nedenle oynanması gereken roller de bulunmaktadır. Bu rolü oynaması düşünülen güçlerin başında da örgütlenmiş işçi kesimi gelmektedir. İşçi sınıfı ve sendikaların hedefleri, demokratikleşme ve sosyal dengeler arayışıyla çakıştığı gibi, örgütsel güçleri de böyle bir rol oynamaya uygundur. Bugüne dek böylesi bir rol oynamamış olsalar da, değişen koşullar ve edinilen deneyimler artık bu rolün oynanması gerektiğini de göstermektedir.

Ancak burada da birçok soru sormak mümkündür. Örgütlenmiş işçi sınıfı ve sendikalar, böyle bir rolü yalnız kendi çıkarlarını düşünme alışkanlıklarıyla nasıl bağdaştırabileceklerdir? Ne ölçüde sendikal etkinlik ve siyasal etkinliği ayırabileceklerdir? Ne ölçüde varolan siyasal pratiğe eklemlemek yerine, toplumsal dönüşümü temsil edeceklerdir? Ne ölçüde kendi aralarındaki görüş ayrılığını giderebilecek ve toplumsal bir güç konumuna ulaşabileceklerdir? Bu soruların yanıtlarını bilmiyoruz. Ama bu sorulara verilecek yanıtlar, hem işçiler, hem de Türkiye adına umutlu olabilmeyi sağlayacaklardır.

Ancak bilinen koşullarda böyle bir seçeneğin seçilmesi birinci seçeneğe göre daha az olasılık taşımakta, bu yolda başarılı bir gelişme sağlanması ise daha da zor görünmektedir. Yukarıda kısaca belirtilen işçi sınıfına ve sendikalara ilişkin, ya da Türkiye'deki siyasal yapıya ilişkin nedenler, bize bu yolda pek umut vermemektedir.

Ne kadar doğru ve gerekli görünse de, Türkiye'deki sendikacılık için bu misyon, "biraz fazla" olmaktadır. Üstelik Batı Avrupa'daki sendikalar bile bu misyonu yitirirken, Türkiye'de sendikalara bu misyonu yüklemek çelişkili de görünmektedir. Ancak Türkiye ne demokratikleşme, ne sosyal dengeler açısından Batı'ya benzer bir konuma gelebilmiştir, ne de gelişmiş ülkelerde bu misyonun yitilmesi ücretlilerin durumu ve sosyal sorunların çözümü adına bir kazanç sağlamıştır. Bu açıdan Türkiye'de sendikalar için oynanabilecek roller vardır derken, biraz "fazla" bir iddiada bulunuyor görünsek de, gerçekte Türkiye'nin bu tür iddialara ve iddia sahiplerine ihtiyacı olduğunu da düşünüyoruz.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

AKGÜR, Teoman; Türkiye ve Batı: 1789-1989, İktisadi Etkileşim ve Siyasi Yansıma, Verso Yayınları, Ankara, 1990.

ALTAN, Ahmet; "Anayasa ve Devletin İdeolojisi", Anayasa Kurultayı, Hak-İş, Ankara, 27-29 Şubat 1992.

ALTVATER, Elmar, Kurt Huebner, Michael Stanger; "The End of Keynesian Concensus" Economic Crisis Trade Unions and the State, ed. by. Otto Jacobi, Bob Jessop, Hans Kastendiek and Marino Regini, Croom Helm, London, 1986.

AMOROSO, Bruno; "Industrial Relations in Europe in the 1990s: New Business Strategies and the Challenge to Organized Labor", The Futures of Industrial Relations: International Comparison in An Age Of Uncertainty: Employment Research Unit 1991 Annual Conference, Cardiff, September, 1991.

AMOROSO, Bruno; "Industrial Relations in Europe in 1990s", The International Journal of Human Resource Management, Vol.3, No:2, 1992.

ARMSTRONG, Peter; "Labor and Monopoly Capital" New Technology and Industrial Relations, Richard Hyman and Wolfgang Streeck, Basil Blackwell, Oxford, 1988.

ATASAYAR, Kubilay; "Sinop Çıkmazı", İşveren Dergisi, Cilt:31, Sayı 1, Ekim 1992.

ATASAYAR, Kubilay; "Yeni Sendikal Arayışlar ve Hak-İş Paneli", Hak-İş, Sayı 26, Kasım 1993.

AVCIOĞLU, Doğan; Türkiye'nin Düzeni Dün-Bugün-Yarın, Tekin Yayınevi, İstanbul, 1990.

BAGLIONI, Guido; "Industrial Relations in Europe in the 1980s" European Industrial Relations: The Challenge of Flexibility, ed.by. Guido Baglioni and Colin Crouch, Sage Publications, London, 1990.

BAMBER, Greg; "Technological Change and Unions", New technology and Industrial Relations, ed.by. Richard Hyman and Wolfgang Streeck, Basil Blackwell, Oxford, 1988.

BANK-SEN; Türkiye'de Bankacılık Sisteminde Ortaya Çıkan Gelişmeler-Banka Çalışanlarının Cinsiyet ve Eğitim Durumu, Ocak 1993.

BEAN, R.; Comparative Industrial Relations, Croom Helm, London, 1985.

BELEDİYE-İŞ; "İşçi Sınıfının Birliği mi, Sendikal Rekabet mi?", Belediye-İş Dergisi, Sayı:64, Eylül-Ekim 1992.

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

BERKES, Niyazi; Türkiye'de Çağdaşlaşma, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1973.

BORATAV, Korkut; Türkiye İktisat Tarihi 1908-1985, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1990.

BORATAV, Korkut; 1980'li Yıllarda Türkiye'de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm, Gerçek Yayınevi, Yeni Dizi:7, İstanbul, 1991.

CAIRE, Guy; "Recent Trends In Collective Bargaining in France ", Collective Bargaining in Industrialised Market Economies: A Reappraisal, ed.by. John P. Windmuller, ILO, Geneva, 1987.

CARLSSON, Jan Hakanselg; "The Promotion of Robotics and CAD/CAM in Sweden", Micro-electronics, Robotics and Jobs, OECD, Paris, 1982.

ÇELİK, Necati; "Açış Konuşması", Anayasa Kurultayı, Hak-İş, Ankara, 1992.

ÇELİK, Necati; "Türkiye'de Sendikal Hareketin Geleceği Paneli Bildirisi", Hak-İş Dergisi, Sayı 19, 1992.

CELLA, Gian Primo, Tiziano Treu; " Collective Bargaining", Economic Crisis Trade Unions and the State, ed. by. Otto Jacobi, Bob Jessop, Hans Kastendiek and Marino Regini, Croom Helm, London, 1986.

CLEGG, Hugh; Trade Unionism Under Collective Bargaining, Basil Blackwell, Oxford, 1976.

CORNFIELD, Daniel; " Technological Change and Labour Relations In the United States", Technological Change and Labour Relations, ed. by. Muneto Ozaki, ILO, Geneva, 1992.

CORSI, Marcella; The Classical Conceptualization of Technical Change: Charles Babbage's Contribution, WZB, Berlin, 1986.

CROUCH, Colin; "Conservative Industrial Relations Policy: Toward Labour Exclusion?", Economic Crisis Trade Unions and the State, ed. by. Otto Jacobi, Bob Jessop, Hans Kastendiek and Marino Regini, Croom Helm, London, 1986.

CROUCH, Colin; "United Kingdom; The Rejection of Comprromise", European Industrial Relations; The Challenge of Flexibility, ed.by. Guido Baglioni and Colin Crouch, Sage Puplications, London, 1990.

ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 1992.

ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

Ankara, 1993.

CULLEN, Donald, E.; "Recent Trends In Collective Bargaining in the United States", International Labor Review, Vol 105, June 1972.

CULLEN, Donald, E.; "Recent Trends In Collective Bargaining in the United States", Collective Bargaining in Industrialised Market Economies, ed.by John P. Windmuller, ILO, Geneva, 1987.

DANKBAAR, Ben; Technologies and Quality of Work, WZB, Berlin, 1986.

DELSEN, Lei; "European Trade Unions and The Flexible Workforce", Industrial Relations Journal, Vol: 21, Number: 4, 1990.

DERDİYOK, Türkmen; "Türkiye'nin Kayıt Dışı Ekonomisinin Tahmini", Türkiye İktisat Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 14, Mayıs-1993.

DERELİ, Toker; Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi, İ.Ü. İktisat Fakültesi, İstanbul, 1975.

DICHMANN, Elisabeth N.; "Working Time reduction in The Former Federal Republic of Germany: A Dead End For Employment", International Labour Review, Vol. 130, No:4,1991.

DİE; Türkiye İstatistik Yıllığı 1968, Ankara.

DİE; Sanayi ve İşyerleri Sayımı-İmalat Sanayii, Ankara, 1971.

DİE; Türkiye İstatistik Yıllığı 1979, Ankara.

DİE; İmalat Sanayi İstatistikleri 1988, Ankara, 1990.

DİE; 1992 Yılı IV. Dönem İmalat Sanayi Üretimde Çalışanlar Endeksi, 1992.

DİE; Hanehalkı İşgücü Anketi, DİE, Ankara, Nisan 1992.

DİE; İstatistik Göstergeler 1923-1991, Yayın No:1472, Ankara, 1993.

DİSK; Türk-İş Çıkması, DİSK,İstanbul, 1967.

DİSK; "İşçi ve Emekçiler Açısından 4. Planın İlkeleri", Disk Aylık Yayını, Ağustos 1978.

DİSK; "İşten Atılmalara Karşı Mücadele Edeceğiz", Disk Aylık Yayını, Ağustos 1978.

DİSK; Özelleştirmeye Hayır, DİSK, İstanbul, 1993.

DİSK-AR; "İstanbul Sanayi İşçilerinin Profili", DİSK-AR, Sayı:12, Aralık 1993.

DİSK-AR; "Sanayi İşçisinin Kimliği-II", DİSK-AR, Sayı:13, Ocak 1994.

- DPT; Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara, 1979.
- DPT; Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara, 1989.
- DPT; Uluslararası Ekonomik Göstergeler, Kasım 1992, Ankara.
- DPT; Ekonomik ve Sosyal Göstergeler (1950-1992), Mayıs 1993, Ankara.
- E.C., (European Community); Women of Europe; Women in Graphics, E.C., No:30, Brussels, 1990.
- EBEL, Karl H.; Computer-Integrated Manufacturing, ILO, Geneva, 1990.
- EDWARDS, Paul, Mark Hall, Richard Hyman, Paul Marginson; "Great Britain; Still Muddling Through" Industrial Relations in the New Europe, ed.by. Anthony Ferner and Richard Hyman, Basil Blackwell, Oxford, 1992.
- ERDOST, Cevdet; Sermayenin Uluslararasılaştırılması ve Teknoloji Transferi, Savaş Yayınları, Ankara, 1982.
- EREN, İbrahim; "Tartışmalar" Sendikal Arayışlar Konferansı: Tebliğler-Tartışmalar, İstanbul Mülkiyeliler Vakfı, İstanbul, 13-15 Temmuz 1993.
- EROĞUL, Cem; "Çok Partili Düzenin Kuruluşu: 1945-1971" Geçiş Sürecinde Türkiye, der. İrvin Cemil Schick; E. Ahmet Tonak, Belge Yayınları, İstanbul, 1992.
- ESER, Uğur; Türkiye'de Sanayileşme, İmge Kitabevi, Ankara, 1993.
- ESİN, Pars; Türkiye'de İşveren Sendikacılığı, AÜSBF Yayını, Ankara, 1974.
- ESTIVILL, Jordi, Joseph M. de La Hoz; "Transition and Crisis: The Complexity of Spanish Industrial Relations" European Industrial Relations: The Challenge of Flexibility, ed.by. Guido Baglioni and Colin Crouch, Sage Publications, London, 1990.
- FERNER, Anthony and Richard Hyman; Industrial Relations in The New Europe, Basil Blackwell, Oxford, 1992.
- FLAMM, Kenneth; " The changing Pattern of Industrial Robot Use", The Impact of Technological Change and Employment, ed. by Richard M. Cyert and David C. Mowery, National Academy of Sciences, Ballinger Publishing Company, Cambridge, Massachusetts, 1988.
- FOX, Alan; Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations, Faber, London, 1974.
- FÜRSTENBERG, Friedrich; " Recent Trends in Collective Bargaining in The Federal Republic of Germany", Collective Bargaining in Industrialised Market Economies, ed.by. John P. Windmuller, ILO, Geneva, 1987.

GALBRAITH, J. K.; Kuşku Çağı, Altın Kitaplar, İstanbul, 1980.

GENEL-İŞ; Taşeronlaşma, Genel-İş Sendikası, Ankara 1993.

GEVGİLİ, Ali; Türkiye'de Kapitalizmin Gelişmesi ve Sosyal Sınıflar, Bağlam Yayıncılık, İstanbul, 1989.

GINZBERG, Eli; Thierry J. Noyelle; Thomas M. Stanback, Jr.; Technology and Employment Conservation of Human Resources, Columbia University, 1986.

GIUGNI, Gino; "Recent Trends in Collective Bargaining in Italy", Collective Bargaining in Industrialised Market Economies, ed.by. John P. Windmuller, ILO, Geneva, 1987.

GOETSCHY, Janine, Patrick Rozenblatt; "France: The Industrial Relations System at a Turning Point?" Industrial Relations in the New Europe, ed.by. Anthony Ferner and Richard Hyman, Basil Blackwell, Oxford, 1992.

HAK-İŞ; Çalışma Raporu 1992, Hak-İş, Ankara, 1992.

HEPER, Metin; Bürokratik Yönetim Geleneği, ODTÜ, Ankara, 1974.

HICKEL, Rudolf; "Ursachen, Prognose und Therapie der Arbeitsplatzvernichtung" Technologische Arbeitslosigkeit, der. V.Briefs, Eberhard Fehrman, Rudolf Hickel, VSA, Verlag, Hamburg, 1984.

HIRSCHORN, Larry; "Computers and Jobs; Services and New Mode of Production", The Impact of Technological Change on Employment and Economic Growth, ed.by. Richard Meyert and David C. Mowery, Ballinger Publishing Company, Cambridge, Massachusetts, 1988.

HOFMAIER, Bernd, Kristina Hakansson; " Technolojical Change and Labour Relations in Sweden" Technolojical Change and Labour Relations, ed. by Muneto Ozaki, ILO, Geneva, 1992.

HOTZ-HART, Beat; "Comparative Research and New Technology: Modernization in three Indusrial Relations Systems" New Technology and Industrial Relations, ed.by. R. Hyman and Wolfgang Streeck, Basil Blackwell, Oxford, 1988 .

HYMAN, R.; "Pluralism, Procedural Consensus and Collective Bargaining", British Journal of Industrial Relations, Cilt 13, No:5, 1977.

HYMAN, Richard; "Flexible Specialization: Miracle or Myth?", New Technology and Industrial Relations, Richard Hyman and Wolfgang Streeck, Basil Blackwell, Oxford, 1988.

HYMAN, Richard; "Trade Unions and The Disaggregation of the Working

Class" The Futures of Industrial Relations: International Comparison in An Age Of Uncertainty: Employment Research Unit 1991 Annual Conference, Cardiff, September, 1991.

IG-METALL; Gewerkschaften Zwischen Tradition und Moderne. IG-Metall, Frankfurt am Main, 1993.

ILO; Year Book of Labour Statistics, 1986-1987, ILO, Geneva, 1988.

ILO; World Labour Report 1993, ILO, Geneva, 1993.

İŞIKLI, Alpaslan; Sendikacılık ve Siyaset, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara, 1972.

İŞIKLI, Alpaslan; "1960-1980 Döneminde İşçi Hakları", Türkiye'de İşçi Hakları, Yol-İş, Ankara, 1986.

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

İBRAHİMOĞLU, Rafet; "Türkiye'nin Temel Sorunları ve Çözüm Yolları", İşveren Dergisi, Cilt 18, Sayı 2, 1979.

İBRAHİMOĞLU, Rafet; "Kıdem Tazminatına Yasal Tavan Getirme Zorunluluğu", İşveren Dergisi, Cilt 18, Sayı 3, 1979.

İBRAHİMOĞLU, Rafet; "KIT'lerde Çalışanların Yönetime Katılması", Milliyet, 10.6. 1979.

İŞVEREN, "İşsizlik Sigortası Çözüm mü Getirecek, Sorun mu Olacak?" İşveren Dergisi, Cilt 30, Sayı 4, Ocak 1992.

İŞVEREN; "İş Kanununda Düşünülen Değişiklikler Sanayiye Daraltır", İşveren Dergisi, Cilt 30, Sayı 5, Şubat 1992.

JACOBI, Otto; "Economic Development and Trade Union Collective Bargaining Policy Since The Middle of the 1970s" Economic Crisis, Trade Unions and the State, ed.by. Otto Jacobi; Bob Jessop, Hans Kastendiek and Marino Regini, Croom Helm, London, 1986.

JACOBI, Otto; "New Technological Paradigms", New Technology and Industrial Relations, ed.by R. Hyman and W. Streeck, Basil Blackwell, Oxford, 1988.

JACOBI, Otto; Walther Müller-Jentsch, "West Germany: Continuity and Structural Change" European Industrial Relations, ed. by. Guido Baglioni and Colin Crouch, Sage Publications, London, 1990.

JACOBI, Otto; Walther Müller-Jentsch; "Germany: Codetermining the Future" Industrial Relations in the New Europe, ed.by. Anthony Ferner and Richard

Hyman, Basil Blackwell, Oxford, 1992.

JESSOP, Bob, Otto Jacobi, Hans Kastendiek; "Corporatist and Liberal Response to the Crisis of Postwar Capitalism", Economic Crisis, Trade Unions and The State, ed. by. Otto Jacobi, Bob Jessop, Hans Kastendiek and Marino Regini, Croom Helm, London, 1986.

KAPLINSKY; Raphael; Micro-electronics and Employment Revisited, ILO, Geneva, 1987, s.56.

KASSALOW, Everett M.; Trade Unions and Industrial Relations: An International Comparison, Random House, New York 1969.

KASSALOW, Everett M.; "Concession Bargaining; Toward New Roles for American Unions and Managers" International Labor Review, Vol.17, No:6 1988.

KASTENDIEK, Hans, Hella Kastendiek, Hugo Reister; "Institutional Strategies for Trade Union Participation; An Assesment of the Incorporation Thesis", Economic Crisis, Trade Unions and The State, ed. by. Otto Jacobi, Bob Jessop, Hans Kastendiek and Marino Regini, Croom Helm, London, 1986.

KAYABAŞI, Hüseyin; "Tarihsel Bir Perspektif içinde Türk-İş, Değişim ve Çalışma Yaşamına İlişkin Bazı Sorunlar Üzerine", Yeni Bir Dünyanın Eşiğinde Türk-İş ve Değişim, Koordinatör: Erdinç Yazıcı, Sistem Yayınları, Ankara, 1993.

KAZGAN, Gülten; Ekonomide Dışa Açık Büyüme, 2. Basım, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul 1988.

KAZGAN, Gülten; İzzettin Önder; Hasan Kirmanoğlu; Nihal Tuncer; Türkiye'de Gelir Bölüşümünü Bozan Etkenler ve İyileştirilmesine İlişkin Politikalar, TOBB, Ankara, 1992.

KELLER, Berndt K.; "The Role of the State As Corporate Actor in Industrial Relations System" Comparative Industrial Relations: Contemporary Research and Theory, ed.by. Roy J. Adams, Harper Collins Academic, London, 1991.

KEPENEK, Yakup; Gelişimi, Üretim Yapısı ve Sorunlarıyla Türkiye Ekonomisi, Teori Yayınları, Ankara, 1987.

KERN, Horst, Charles F. Sabel; "Gewerkschaften im Prozes der Industriellen Reorganisation", Gewerkschaftliche Monatshefte, DGB 10/89.

KETENCI, Şükran; "Kilitlenen Grevler" Cumhuriyet, 13 Haziran 1980.

KEYDER, Çağlar; "Kriz Üzerine Notlar", Türkiye'de ve Dünyada Yaşanan Ekonomik Bunalım, Yurt Yayıncılık, Ankara; 1984.

KEYDER, Çağlar; "İthal İkameci Sanayileşme ve Çelişkileri", Kriz, Gelir Dağılımı ve Türkiye'nin Alternatif Sorunu, K.Boratav; Ç. Keyder; Ş. Pamuk, Kaynak Yayınları, İstanbul, 1987.

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

KIRIM, Arman; Türkiye İmalat Sanayiinde Teknolojik Değişim, TOBB Yayını, Ankara, 1990.

KOÇ, Yıldırım; Türkiye'de İşçi Sınıfı Tarihinden Yapraklar, Ataol Yayınları, İstanbul, 1992.

KOÇ, Yıldırım; Türkiye'de Sendikacılık Tarihi, Tez-Koop-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1992.

KONGAR, Emre; İmparatorluktan Günümüze Türkiye'nin Toplumsal Yapısı, Cem Yayınevi, İstanbul, 1978.

KONGAR, Emre; Toplumsal Değişme Kuramları ve Türkiye Gerçeği, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1979.

KORAY, Meryem; Katılnalı Yönetim Anlayışlarının Gelişimi ve Uygulamaların Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 1979.

KORAY, Meryem; Sistem Yaklaşımı Açısından Endüstri İlişkilerinin Gelişimi ve Toplu Pazarlıkların İşlevselliği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, D.E.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İzmir, 1983.

KORAY, Meryem; Toplu Pazarlık Uygulaması İçinde Çok İşverenli (Grup) Toplu Pazarlıklarının Yeri ve Türkiye'de Metal İşkolunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri Uygulaması, Yayınlanmamış Doçentlik Çalışması, İzmir, 1988.

KÖSE, Ahmet Haşim; Büyüme ve Verimlilik, MPM Yayınları, No:471, Ankara 1992.

KRİSTAL-İŞ; Cam İşçisi Temmuz 1990 Anket Sonuçları, Kristal-İş Sendikası, İstanbul, 1991.

KRİSTAL-İŞ; Cam İşçisi Araştırması-2, Kristal-İş Sendikası, İstanbul, 1992.

KRİSTAL-İŞ; Paşabahçe Direnişi, Kristal-İş Sendikası, İstanbul, 1992.

KUTAL, Gülten; Türkiye'de İşçi Sendikacılığı, I.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul, 1977.

KUWAHARA, Yasua; "Technological Change and Labour Relations in Japan" Technological Change and Labour Relations, ed. by. Muneto Ozaki, ILO,

Geneva, 1992 .

KJELLBERG, Anders; "Sweden, Can the Model Survive?", Industrial Relations in the Europe, ed. by. Anthony Ferner and Richard Hyman, Basil Blacwell, Oxford, 1992.

LASPETKİM-İŞ; "Brisa İşçileriyle Dobra Dobra", Laspetkim-İş Dergisi, Sayı:6, Eylül-1993.

LEONTIEF, Wassily; Faye Duchin; The Future Impact of Automation on Workers, Newyork, Oxford University Press, 1986.

MARCHETTI, Aldo; " Technological Change and Labour Relations in Italy" Technological Change and Labour Relations, ed. by. Muneto Ozaki, ILO, Geneva, 1992.

MARDİN, Şerif; Türkiye'de Toplum ve Siyaset- Makaleler 1, İletişim Yayıncılık, İstanbul, 1990.

MARTIN, Roderick; "Technological Change and Labour Relations in Germany" Technological Change and Labour Relations, ed. by. Muneto Ozaki, ILO, Geneva, 1992 .

MINISTER OF LABOUR; Towards Democracy of the Workplace, Ministry of Labor, (Sweden) Stockholm, 1979.

MUMCUOĞLU, Maksut; Sendikacılık-Siyasal İktidar İlişkileri, Doruk Yayınları, Ankara, 1979.

NEGRELLI, Serefino; "Economic Flexibility and Society in Italy" The International Journal of Human Resource Management, Vol.3, No:2, 1992.

NEGRELLI, Serefino; "Economic Flexibility and Social Solidarity" The Future of Industrial Relations: International Comparison in An Age Of Uncertainty: Employment Research Unit 1991 Annual Conference, Cardiff, September, 1991.

OECD; New Technologies in the 1990s, OECD, Paris, 1988.

OZAKI, Muneto; "Technological Change and Labor Relations: An International Overview", Technological Change and Labor Relations, ed.by.Muneto Ozaki, ILO, Geneva,1992.

ÖKÇÜN, A. Gündüz; Osmanlı Sanayi 1913, 1915 Yılları Sanayi İstatistiki, Ankara, 1970.

ÖZCAN, Enver; Ekonomik Bunalımlar, 1981, Ankara.

ÖZMUCUR, Süleyman; Gelirin Fonksiyonel Dağılımı 1948-1991, Boğaziçi

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1991.

ÖZSOYLU, Ahmet Fazıl; "Gizli Ekonomi Tanım-Sebepleri-Türkiye'deki Boyutları", İktisat Dergisi, Şubat-Mart 1993, s. 35-58.

PAMUK, Şevket; "24 Ocak Sonrasında İktisat Politikaları, Sınıflar ve Gelir Dağılımı", Kriz, Gelir Dağılımı ve Türkiye'nin Alternatif Sorunu, K.Boratav; Ç. Keyder; Ş. Pamuk, Kaynak Yayınları, İstanbul, 1987.

PONZELLINI, Anna Marina; "Innovation in Pay Policies Between Industrial Relations and The Management of Human Resources" The International Journal of Human Resource Management, Vol:3 No:2, 1992 .

PARK, Jung-Jo; "Socio-cultural and Socio-economic Determinants in the Industrial Relations System of Japan and Germany: Comments on Converging Trends", Economic and Social Aspect of Industrial Relations, ed. by. Joachim Bergmann and Tokunaga Shigeyoshi, Campus Verlag, 1987.

PODGURSKY, Michael; "Job Displacement and Labour Market Adjustment; Evidence From the Displaced Worker Survey", The Impact of Technological Change on Employment and Economic Growth, ed.by. Richard M. Cyert and David C. Momery, Ballinger Publishing Company, Cambridge, Massachusetts, 1988.

PERRY, Rodgers; Kanawaty George; Alan Gladstone; Josef Prokopenko; Gerry Rodger "Adjustment at the Microlevel" Review, International Labour Review, Vol, No:3,1989.

PETROL-İŞ; Özelleştirme Üzerine, Petrol-İş, İstanbul, 1989.

PETROL-İŞ; Petrol-İş 89, İstanbul, 1990.

PETROL-İŞ; Petrol-İş 90, İstanbul, 1991.

PETROL-İŞ; Petrol-İş 91, İstanbul, 1992.

PETROL-İŞ; Petrol-İş 92, İstanbul, 1993.

PETROL-İŞ; Sendikalar, Yapıları, Çalışmaları, Petrol-İş, İstanbul, 1993.

PLOWMAN, D.H.; "Management and Industrial Relations", Comparative Industrial Relations: Contemporary Research and Theory, ed. by. Roy J. Adams, Harper Collins Academic, London, 1991.

PRICE, Robert; "The Comparative Analysis of Union Growth" Comparative Industrial Relations: Contemporary Research and Theory, ed.by, Roy J. Adams, Harper Collins Academic, London 1991.

PRZEWORSKI, Adam; Capitalism and Social Democracy, Cambridge

University Press, 1985.

REGINI, Marino; "Political Bargaining in Western Europe During the Economic Crisis of 1980s" Economic Crisis, Trade Unions and The State ed. by. Otto Jacobi, Bob Jessop, Hans Kastendiek and Marino Regini, Croom Helm, London, 1986.

ROWTHORN, Bob; Kapitalizm Çelişki ve Enflasyon, Çeviren Cemile Günay, Birey Toplum Yayınları Ankara, 1985.

SAF; Agreement on Efficiency and Participation - SAF - LO - PTK, SAF, Stockholm, 1982.

SORGE, Arndt, W. Streeck; "Industrial Relations and Technical Change: The Case for an Extended Perspective" New Technology and Industrial Relations, ed. by. R. Hyman; W. Streeck, Basil Blackwell Oxford, 1988

SAVRAN, Sungur; "Bunalım, Sermayenin Yeniden Yapılanması, Yeni-Liberalizm", Dünya Kapitalizminin Bunalımı, Alan Yayıncılık, 1988, İstanbul.

SCHMIDT, Gert; "Technological Change and Labour Relations in Germany" Technological Change and Labour Relations, ed. by. Muneto Ozaki, ILO, Geneva, 1992.

SEIFERT, Hartmut; "Employment Effect of Working Time Reduction in the Former Federal Republic of Germany", International Labor Review, Vol.130, No:4, 1991.

SENCER, Oya; Türkiye'de İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı, Habora Kitabevi, İstanbul 1969.

SERİN, Vildan; Para Politikası, Marmara Üniversitesi Yayın No: 440, İstanbul, 1987.

SÖNMEZ, Mustafa; Türkiye'de Gelir Eşitsizliği, İletişim Yayınları, İstanbul, 1990.

STURMTHAL, Adolf; "Economic Development and the Labor Development" Industrial Relations and Economic Development; ed. by Arthur Mr. Ross, McMillan, London, 1966.

SÜLKER, Kemal; 100 Soruda İşçi Hareketleri, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1968.

SÜLKER, Kemal; Sendikacılar ve Politika, May Yayınları, İstanbul, 1975.

SÜLKER, Kemal; İki Konfederasyon, Kaya Yayınları, İstanbul, 1976.

TALLARD, Michele; "Bargaining over New Technology: A Comparison of France and West Germany", New technology and Industrial Relations, ed.by.

Richard Hyman and Wolfgang Streeck, Basil Blackwell, Oxford, 1988.

TANÖR, Bülent; İki Anayasa, Beta Basım, İstanbul, 1986.

TAYLOR, Andrew J.; Trade Unions and Politics: A Comparative Introduction, MacMillan, London, 1989.

TEZ-KOOP-İŞ; "Migros'ta Çağdaş Bir Sözleşme Örneği", Tez-Koop-İş Dergisi, Yıl:4, Sayı:19, Eylül-Ekim 1993.

THE WORLD BANK; World Development Report 1992, Oxford University Press, New York, 1992.

THOMPSON, Mark, Hervey A. Juris; "The Response of Industrial Relations to Economic change" Industrial Relations in A Decade of Economic Change, ed. by, Mark Thompson Hervey A. Juris, Industrial Research Association, Madison, 1985.

TIZIANO, Treu; "Case- Study of a Bank", Technological Change and Labour Relations, ed. by. Muneto Ozaki, ILO, Geneva, 1992.

TİMUR, Taner; "Osmanlı Mirası", Geçiş Sürecinde Türkiye, der. Irvin Cemil Schick; E. Ahmet Tonak, Belge Yayınları, İstanbul, 1992.

TİSK; 11. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, TİSK, Ankara, 1976.

TİSK; 12. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, TİSK, Ankara, 1978.

TİSK; 13. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, TİSK, Ankara, 1980.

TİSK; Çalışma Hayatı 89, TİSK, Ankara, 1989.

TİSK; Çalışma Hayatı 91, TİSK, Ankara, 1991.

TİSK; Çalışma Hayatı 92, TİSK, Ankara, 1992.

TİSK; 1992 Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti, TİSK, Ankara, 1992.

TOBB; Türkiye'de Ekopnomik Yapı Değişimleri 1923-1988, Ankara, 1989.

TOBB; Planlı Dönemde Rakamlarla Türkiye Ekonomisi, Ankara, 1990.

TOBB; Ekonomik Rapor 1992 Ankara, Mayıs 1993.

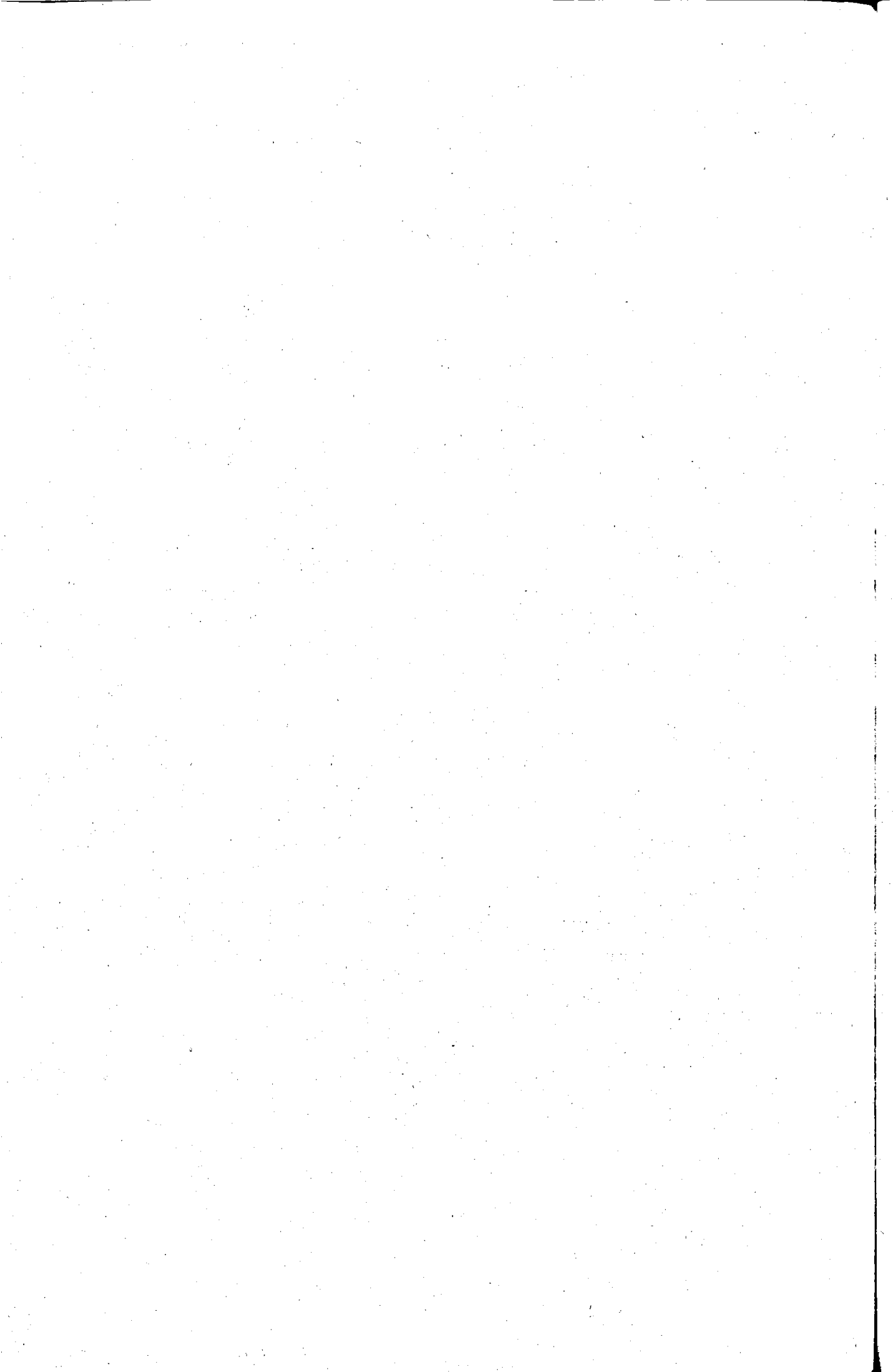
TUNA, Orhan; Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri, DPT, Ankara, 1970.

TUNÇ, Halil; "İşçi Hareketi ve Siyasal Partiler", Milliyet, 3.4.1967.

TÜRK-İŞ; Türk-İş Ana Tüzüğü, Türk-İş Yayın No:110, Ankara, 1976.

TÜRK-İŞ; Çalışma Raporu, Türk-İş, Ankara, 1976.

- TÜRK-İŞ; Çalışma Raporu, Türk-İş, Ankara, 1979.
- TÜRK-İŞ; Çalışma Raporu, 1985-1989 Türk-İş, Ankara, 1989.
- TÜRK-İŞ; Onaltıncı Genel Kurul Çalışma Raporu 1989-1992, Türk-İş, Ankara, 1992.
- TÜRK-İŞ; Başkanlar Kuruluna Sunulan Özelleştirme Raporu, Türk-İş, Ankara, 1993.
- TÜRK-İŞ; Başkanlar Kuruluna Sunulan Türk-İş'in Özelleştirme Konusundaki Görüşleri (Belgeler), Türk-İş, Ankara, 1993.
- TÜRK-METAL; 8. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Türk Metal Sendikası, Ankara, 1992.
- UNITED NATIONS, Industrial Statistics Yearbook, 1990.
- ÜSKÜL, Zafer; Türkiye'nin Anayasa Sorunu, Afa Yayınları, İstanbul, 1991.
- USLU, Salim; "Yeni Sendikal Arayışlar ve Hak-İş", Hak-İş Dergisi, Sayı: 26, Kasım 1993.
- WINDMULLER, John P.; Collective Bargaining in Industrialised Market Economies, ILO, Geneva, 1987.
- WINDOLF, Paul; "Production Coalitions and the Future of European Corporatism", Industrial Relations, Vol 28, No:1, 1989.
- WOOD, Stephen; "Between Fordism and Flexibility? The Car Industry" New Technology and Industrial Relations, ed. by, R. Hyman, W. Streeck, Basil Blackwell, Oxford, 1988.
- YILMAZ, Şevket; "İşçinin Yarım Yüzyıllık Hakkı", Kıdem Tazminatı Sempozyumu, TOS Yayınları, İstanbul, 1985.
- YOL-İŞ; 4.Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Yol-İş, Ankara, 1992.
- YOL-İŞ DERGİSİ; "Demokrasi Platformu" Yol-İş Dergisi, Sayı: 37, Ocak 1994.
- YÜKSEL, Nihat; "Kıdem Tazminatı Fonu Kurulması", Kıdem Tazminatı ve Fon Tasarısı Semineri, Kiplas, İstanbul, 1985.



TÜSES YAYINLARI

I- KİTAPLAR

- 1) AVRUPA SOSYAL DEMOKRAT PARTİLERİNİN PARTİ PROGRAMLARI:
Fehmi KAYA (Tükendi)..... 15.000.-
- 2) SOSYAL DEMOKRASİDE EKONOMİ POLİTİKALARI..... 60.000.-
- 3) SOSYALİST ENTERNASYONAL 18. KONGRE..... 60.000.-
- 4) SOSYAL DEMOKRAT İDEOLOJİ..... 70.000.-
- 5) 30.YILINDA YURTDIŞINDAKİ TÜRKLER:
Varolma Savaşımının Anatomisi 60.000.-
- 6) DİKTADAN DEMOKRASİYE: Güney Avrupa'nın Yeni Demokrasileri
Aydın CINGİ 60.000.-
- 7) SOSYAL DEMOKRASİNİN ÇAĞDAŞ BOYUTLARI:
Türk- İsveç Perspektifleri 70.000.-
- 8) TÜRKİYE'DE SEÇİM KAMPANYALARI
Editör : Hıfzı TOPUZ (Tükendi) 30.000.-
- 9) SEÇİMLERDE İLETİŞİM POLİTİKALARI
Editör : Hıfzı TOPUZ (Tükendi) 40.000.-
- 10) SİVİL TOPLUM
Editör: Yurdakul FİNCANCIOĞLU 70.000.-
- 11) BATI AVRUPA'DA SOSYAL DEMOKRASİ
Çeviri: Yurdakul FİNCANCIOĞLU 70.000.-
- 12) ALMAN SOSYAL DEMOKRAT PARTİSİ PROGRAMI 70.000.-
- 13) KENTLEŞME VE KENTLİLEŞME POLİTİKALARI
Editör: Hande SUHER 70.000.-
- 14) DEVLET - KADIN - SİYASET
Doç. Dr. Şirin TEKELİ - Doç. Dr. Meryem KORAY 70.000.-
- 15) ORTADOĞU SORUNLARI VE TÜRKİYE
Editör: Haluk ÜLMAN 70.000.-
- 16) TÜRK EKONOMİSİNE SOSYAL DEMOKRAT ÇÖZÜMLER
CİLT I: Makro-Ekonomik Politikalar ve Kamu Kesimi Dengesi 70.000.-
- 17) TÜRK EKONOMİSİNE SOSYAL DEMOKRAT ÇÖZÜMLER
CİLT II: Büyüme ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri 70.000.-
- 18) TÜRK EKONOMİSİNE SOSYAL DEMOKRAT ÇÖZÜMLER
CİLT III: Gelir Dağılımı ve Yeniden Dağıtım Mekanizmaları: 70.000.-
- 19) SOSYAL DEMOKRASİ AÇISINDAN KÜRT SORUNU
Ş. Alpay, A.Güven GÜRKAN, A.HACALOĞLU, E. KARAKAŞ, H. ÖZDEMİR..... 50.000.-
- 20) İSVEÇ SOSYAL DEMOKRAT PARTİSİ PROGRAMI
Çevirenler: Şahin ALPAY, Nebil İLSEVEN 60.000.-
- 21) GÜNÜMÜZDE SOSYAL DEMOKRASİ
Yazan: Yurdakul FİNCANCIOĞLU 70.000.-
- 22) İSLAM VE DEMOKRASİ
Editör: Yurdakul FİNCANCI 120.000.-

II- ARAŞTIRMA RAPORLARI

1) "Savunma-Güvenlik: Dünya ve Türkiye", Prof. Dr. Tolga Yarman.....	80.000.-
2) Kamuoyu Araştırmalarına Göre Türkiye Gelir Dağılımı-1988, Prof. Dr.Emre Kongar.....	50.000.-
3) Türkiye'de Ücretlilerin Kazanç Durumundaki Gelişmeler (1980-1989), Doç.Dr.Mete Törtüner.....	50.000.-
4) Türkiye'de Yabancı Sermaye, Prof.Dr.Taner Berksoy, Yrd.Doç.Dr.A.Suut Doğruel, Dr.Fatma Doğruel.....	80.000.-
5) Türkiye Sanayisinde Küçük Üretim, Dr.Gürel Tüzün, Dr. Sezgin Tüzün.....	120.000.-
6) Otomotiv Sektör Raporu, Şener Özşahin.....	100.000.-
7) İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi): Türkiye İçin Bir Model, Prof.Dr. Devrim Ulucan, Prof.Dr.Öner Eyrenci, Prof.Dr.Fazıl Sağlam, Doç.Dr. Savaş Taşkent.....	130.000.-
8) Sosyo-Ekonomik Düzene Tepki Olarak Din: Gölcük Örneği, Prof.Dr. Ahmet Yücekök.....	50.000.-
9) Sanayide Uygulanacak Ana Politikalar: Petrokimya ve İlgili Sektörler, Yük.Müh.Gündüz Pamuk.....	100.000.-
10) Doğu Avrupa Sosyalist Ülkeleri: Bugünü ve Geleceği, E.General Sedat İlhan.....	60.000.-
11) Enflasyon Sorunu ve Türkiye Enflasyonu Önleme Politikaları, Prof.Dr. Süleyman Özmucur, Doç.Dr.Ziya Öniş.....	120.000.-
12) Sosyal Demokrasi Açısından Sermayenin Mülkiyeti, Dr.Seyfettin Gürsel, Banu Gülsever, Fikret Adaman, Feyzi Baban.....	120.000.-
13) Türk Halkının Sağlık Düzeyi; Nasıl Yükseltilebilir? Prof.Dr. Nusret H.Fişek.....	60.000.-
14) Sağlık Sigortaları, Bilgi Kongar.....	80.000.-
15) Avrupa Toplumunda Sosyal Güvenliğe İlişkin Düzenlemeler ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Uyum Sorunları, Prof.Dr.Mesut Önen, Prof.Dr.A.Can Tuncay, Ar.Gör.İşıl Karakaş	90.000.-
16) Kadın Erkek Eşitliği Politikaları ve Devlet, Doç.Dr.Şirin Tekeli.....	120.000.-
17) Türkiye İmalat Sanayiinde Yoğunlaşma ve Yoğunlaşmayı Belirleyen Faktörler, 1975-1985, Dr.Erol Katırcıoğlu.....	80.000.-
18) Türkiye'de Kamu Harcamalarının Gelişimi, Prof.Dr.İzzettin Önder, Doç.Dr. Tülay Arın, Dr.Esin Akbulut, Dr.Eser Karakaş.....	150.000.-
19) Türkiye'de Vergi Politikaları, Prof.Dr.Burhan Şenatalar, Prof.Dr.İzzettin Önder, Doç.Dr.Oğuz Oyan, Dr.Veysi Seviğ.....	150.000.-
20) Teknoloji: Dünya ve Türkiye, Prof.Dr.Tolga Yarman, Doç.Dr.Binboğa Sıddık Yarman, Dr. Faruk Ağa Yarman.....	130.000.-
21) Sosyal Demokrat Kültür Politikası İçin Engeller ve Olanaklar: Yerel Yönetimlerde Kültürel Örgütlenme Modelleri, Sabahattin Çetin.....	120.000.-
22) İhracat Teşviklerinin İmalat Sanayii İhracatına Etkisi, Prof.Dr. Gülten Kazgan, Dr.Nihal Tuncer, Dr.Hasan Kırmancıoğlu.....	60.000.-
23) Demokratikleşme, Gelişme ve Teknolojik Yapılanma Sürecinde Kamu Ekonomik Girişimciliği Politikaları, Algan Hacaloğlu, Prof.Dr.Yakup Kepenek, Aykut Eksen, Doç.Dr.Hurşit Güneş, Mustafa Özcan, Nazif Eksen.....	150.000.-
24) Yerel Yönetimlerin Yeniden Yapılanması, H.Semih Eryıldız.....	70.000.-

25) Yerel Kentsel Hizmetlerin Dağıtımında Ekonomik Verimlilik, FeYZan Beler.....	80.000.-
26) Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik Sorunları ve Çözüm İçin Bir Model Önerisi, Prof.Dr.Ali Güzel, Doç.Dr.Ali Rıza Okur, Yrd.Doç.Dr.Müjdat Sakar.....	120.000.-
27) Sağlık Politikaları, Prof.Dr. Türkan Akyol.....	60.000.-
28) İstanbul'daki Sosyal Demokrat Belediye Başkanları ve Gecekondu, Dr.Sema Köksal.....	80.000.-
29) Silahlı Kuvvetler- Sivil Otorite İlişkisinin Yeniden Düzenlenmesi, Dr.Hikmet Özdemir.....	60.000.-
30) Günümüzdeki Yaklaşımlar Işığında Kadın ve Siyaset, Doç.Dr.Meryem Koray.....	120.000.-
31) Türkiye'de Laiklik Sorunsalı, Doç. Dr.Gencay Şaylan.....	80.000.-
32) Türkiye Enerji Politikası, Doç. Dr. Ömer Kuleli.....	60.000.-
33) Sanayileşme Stratejileri, Prof.Dr.Bilsay Kuruç, Prof.Dr.Ergun Türkcan, Doç.Dr.Oktar Türel, Murat Gültekinil, Güçkan Yapar, Tuğrul Katoğlu.....	150.000.-
34) Türkiye'de Kamu Kesimi Ekonomisi, Prof.Dr.İzzettin Önder, Yrd. Doç.Dr.Esin Akbulut, Prof.Dr.Nihat Falay, Prof.Dr.Sevim Görgün, Doç.Dr.Oğuz Oyan, Prof.Dr.Burhan Şenatalar	150.000.-
35) Dış Ticaret ve Ödemeler Dengesi, Prof. Dr.Gülten Kazgan, Doç.Dr.Eser Karakaş, Doç.Dr.Tülay Arın, Doç.Dr.Nihal Tuncer, Dr.Esin Akbulut	150.000.-
36) Yeniden Dağıtım Mekanizmaları, Prof.Dr.Korkut Boratav, Dr.Nazım Ekinci, Doç.Dr.Oğuz Oyan, Doç.Dr.Fikret Şenses, Doç.Dr.Oktar Türel	150.000.-
37) İstihdam Politikaları, Prof.Dr.Yakup Kepenek, Prof.Dr.Mustafa Altıntaş, Prof. Dr.Alpaslan Işık, Doç.Dr.Fikret Şenses, Doç.Dr.Oktar Türel, Ar.Gör.Hakan Yetkiner	80.000.-
38) Kamu Ekonomik Girişimciliği Politikaları, Algan Hacaloğlu, Attila Aybay, Celeleddin Dursun, Aykut Ekzen, Doç.Dr.Hurşit Güneş, Dr.Mehmet Kabasakal.....	120.000.-
39) Teknoloji Politikaları, Prof.Dr.Ergun Türkcan, Ender Arkun.....	60.000.-
40) Kırsal Politikalar, Çağlar Keyder, Halis Akder, İsmail Duymaz, Nükhet Sirman-Eralp.....	60.000.-
41) Sanayi İlişkileri Politikaları, Prof.Dr.Devrim Ulucan, Prof.Dr.Öner Eyrenci, Prof.Dr.Taner Berksoy, Prof.Dr.Murat Demircioğlu, DoçDr. Fazıl Sağlam.....	60.000.-
42) Ulusal Eğitim Politikaları, Prof.Dr.Bozkurt Güvenç, Füsün Akarsu, Prof. Dr. Yahya Kemal Kaya, Prof.Dr. Yıldız Kuzgun, Salih Özbaran.....	120.000.-
43) Kültür Politikaları, Onat Kutlar, Murat Belge, Prof.Dr.Cevat Çapan, Prof.Dr.Ayla Ödekan, Prof.Dr.Filiz Ali.....	60.000.-
44) Çevre Politikası, Doç.Dr.Ömer Kuleli, Doç.Dr.Aslan Sonat.....	50.000.-
45) Türkiye'de Ordu ve Politika, Sema Kılıçer.....	80.000.-
46) Türk-Yunan İlişkileri, Prof.Dr. Şükrü S.Gürel.....	60.000.-
47) Televizyon Yayınlarında Geleneksel Kültür, Prof.Dr. Aysel Aziz, Ar.Gör. Nur Betül Çelik, Ar.Gör. Nilüfer Timisi.....	80.000.-
48) Türkiye'de Dernek ve Vakıf Kurma Özgürlüğü, Prof.Dr. Aydın Aybay, Prof.Dr.Rona Aybay.....	40.000.-
49) Türk Bankacılık Sisteminin Yapısı, Sorunları ve Bazı Öneriler, Dr. Öztin Akgüç.....	60.000.-
50) GAP'a Yönelik Politikalar ve Örgütlenme Önerileri, Ayda Eraydın, Duran Taraklı, Aykut Polatoğlu, Çağlar Keyder	70.000.-
51) Yerel Yönetimler İçin Demokratik Bir Model Arayışı, Prof.Dr. Nuri Bilgin, Prof.Dr. Yurdal Topsever, Dr.Melek Gökten, Dr. Ünsal Yetim.....	160.000.-

52) Bölüşüm Politikaları, Doç.Dr.Oğuz Oyan	100.000.-
53) Sektör Politikaları, Prof.Dr.Bilsay Kuruç.....	120.000.-
54) Makro Ekonomi Politikaları, Prof.Dr.Taner Berksoy.....	70.000.-
55) Çalışma Yaşamı Penceresinden Kadın Gerçekleri, Doç.Dr.Meryem Koray.....	80.000.-
56) Maliye ve Vergi Politikaları, Doç.Dr. Oğuz Oyan.....	70.000.-
57) Avusturya'da Ekonomi Politikasının Bir Organı ve Aracı: Prof.Dr. Naci Kepkep Eşit - Katılımlı Kurul.....	60.000.-
58) Federal Almanya'daki Türk İşadamları, Prof.Dr. Faruk Şen, Çiğdem Akkaya, Ferah Yarar-Zarif.....	60.000.-
59) Kamu Personeli Rejiminin Düzenlenmesi, Aysel Ersan	50.000.-
60) Türkiye Ormanlık Politikası, Doç. Dr. Osman Gökçe	200.000.-
61) Türkiye'de Parti Üyelerinin Siyasal Katılımı, Harald Schüler	90.000.-
62) Özel-Yerel Radyo Yayıncılığı ve Almanya Deneyimi, (Yasal, Ekonomik, Örgütsel Temeller)	60.000.-
63) Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) (Uluslararası, Ulusal, Bölge Ölçeğindeki Yeri ve Önemi) Prof. Dr. Duran Taraklı.....	60.000.-
64) Makedonya ve Sorunları, Dr.Şule Kut	90.000.-
65) Çifte Uyrukluluk Sorunu, Prof. Dr. Rona Aybay - Günter Renner	50.000.-
66) Çevre İktisadı ve Marmara Denizi Kirliliğinin İktisadi Analizi, Dr. Fikret Adaman.....	80.000.-
67) Dünyada Özelleştirme Deneyimleri ve Türkiye, Doç. Dr. Cevat Karataş, Doç. Dr. Ziya Öniş	150.000.-
68) Karadeniz'de Güvenlik ve Karadeniz Ekonomik İşbirliği (Türkiye Açısından Bir Değerlendirme), Mensur Akgün	80.000.-

NOT: Araştırma Raporları ve kitaplar doğrudan Vakıf Merkezi'nden veya TÜSES'in Vakıflar Bankası Elmadağ Şb. 2002360 numaralı hesabına yatırıp makbuzu TÜSES'e göndermek (fax'lamak) suretiyle elde edilebilir. Kitap ve raporlar adrese kargo ile gönderilir. Kargo ücreti alıcıya aittir.



Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı
İnebolu Sk. No. 67 Setüstü / 80040 Kabataş - İstanbul
Tel: (212) 252 06 08/09 Fax: 252 31 2

