

sendikal notlar



★ “Çalışanlar herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.”

★ “Çalışanların örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.”

★ “Kamu makamları bu hakkı sınırlandıracak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınılmalıdır.”

★ “Çalışanların örgütleri yönetsel yoldan feshedilme veya faaliyetten menedilmeye tabi tutulamazlar.”

(Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşmesi'nden...)

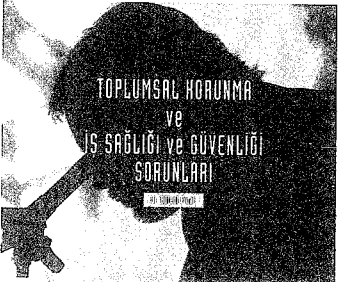
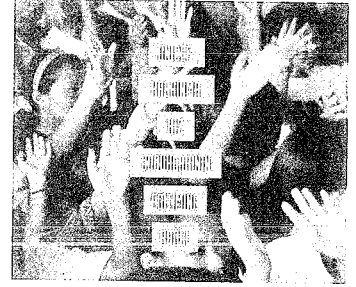


SOSYAL DİYALOG ve EKONOMİK ve SOSYAL HONSEY



İÇİNDEKİLER

Sunuş	3
Türkiye	5
Dünya	22
UNICEF: Kalkınma kız çocuklarının eğitime bağlı	28
Yeni süreç ve sendikaların temsil sorunu	32
Esnek üretimde endüstri ilişkileri	56
Sendikal temsil krizi: Toplumsal bütünleşmenin ve özerkliğin yeni biçimleri	84
Sosyal diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konsey	100
AB ülkelerinde toplu iş uyuşmazlıkları ve grev hakkı	116
Toplumsal korunma ve iş sağlığı ve güvenliği sorunları	140





**Türkiye
Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası**

adına sahibi:

**Genel Başkan
Mustafa Öztaşkın**

Yazı İşleri Müdürü:

**Genel Sekreter
Mustafa Çavdar**

Genel Yayın Müdürü:

**Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri
İsmet Yiğit**

Yönetim Yeri:

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 25

81180 Altunizade-Üsküdar-İstanbul

Tel: (216) 474 98 70 (10 Hat)

Faks: (216) 474 98 67-474 92 38

e-mail: petrol@turk.net

Petrol-İş Dergisi Ekidir.

Yayına Hazırlayan: Haluk Şensu

Genel Düzenleme ve Teknik Hazırlık:

Dosya Yayıncılık

Tel: (0312) 417 59 62

Faks: (0312) 417 59 63

e-mail: dosyay@mynet.com

Baskı: Şan Ofset

SUNUŞ

Türkiye sendikal hareketini doğrudan etkileyecek yeni bir sürecin eşiğinde bulunuyoruz. AKP Hükümeti, 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın tümüyle değiştirilmesi yönünde hızlı bir sürecin içine girmeye hazırlanıyor. Büyük bir olasılıkla kısa bir süre içinde tıpkı 4857 sayılı İş Yasası'nın çıkışı gibi hızlı bir süreç başlatılacak ve söz konusu tasarılar, parlamento gündemine alınarak hızla yasalaştırılmak istenecek...

Türkiye'de sendikal hak ve özgürlüklerin sınırlı olduğu ve demokratikleştirilmesi gerektiği kuşkusuz sendikalar tarafından yıllardır sürekli dile getirilmektedir.

Ancak sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi haklarını ilgilendiren temel yasalar konusunda yeterince tartışma yapılmadığı açıktır. Diğer yandan sendikal hak ve özgürlükleri dar anlamda sendika kurma hakkı ve sendika üyeliği hakkı olarak görmemek gerekir. Sendikal haklar, örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi hakkını tamamlayan endüstriyel eylem hakkı,

grev hakkı, toplumsal taraf olma hakkı gibi birçok hakkı içeren genel ve bütünsel boyutlarda ele alınmalıdır.

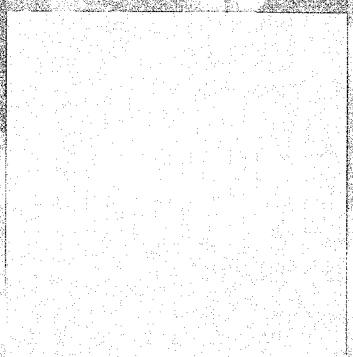
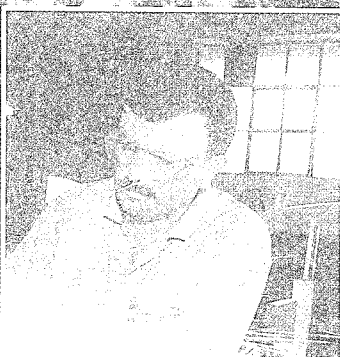
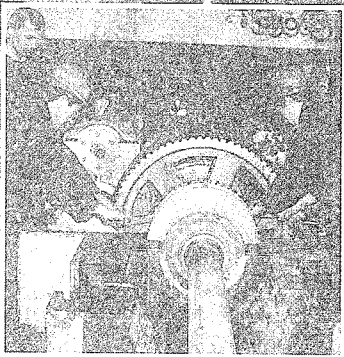
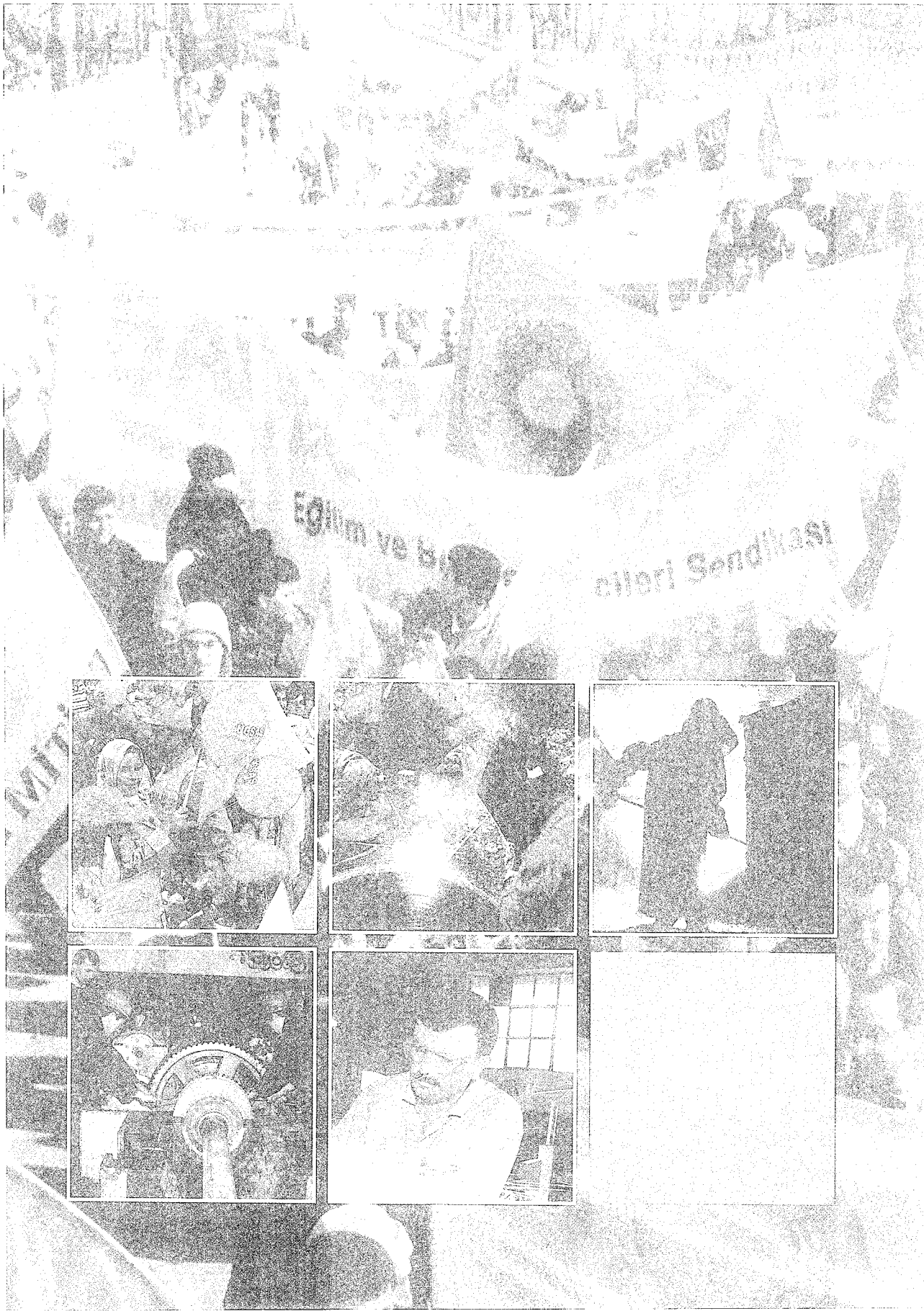
Unutulmaması gereken bir gerçek de şudur: Bir ülkede sendikal hak ve özgürlüklerin düzeyi ne ölçüde gelişmiş ise o ülkede demokratik hak ve özgürlükler o kadar gelişmiştir. Başka bir anlatımla sendikal hak ve özgürlüklerin sınırları, demokrasinin düzeyini yansıtan kusursuz bir aynadır.

Bu yargı günümüzde tüm dünyada kabul gören genel geçer bir yargı veya değerlendirme olmanın ötesinde sosyal ve siyasal bir gerçekliktir.

Tüm bu genel doğruları Sendikalar ile Toplu İş Sözleşmesi Yasalarının parlamentoda ele alınacağı günlerin öncesinde yeniden ayrıntılandırarak somutlamak zorunludur.

Öte yandan sendikalar ve konfederasyonlar ve özellikle Türk-İş, Sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi Yasası değişiklikleri konusunda pasif, geri duran, zayıf, çaresiz ve hatta zavallı bir görünüm içinde olmamalı; tam tersine atak, ilkesel, kararlı, dinamik ve neyi, nasıl ve neden istediğini bilen, düzgün bir görüntü sergilemelidir. Bu yaklaşıma ve görüntüye hem Türkiye sendikal hareketinin, hem de Türkiye demokrasi hareketinin gereksinimi vardır.

Merkez Yönetim Kurulu





PETROL-İŞ 12. GENEL KURULU: "KAZANAN PETROL-İŞ"

Petrol-İş Sendikası'nın 24. Olağan Genel Kurulu 3-4-5 Ekim 2003 tarihlerinde İstanbul'da yapıldı.

Çok sayıda yerli ve yabancı konuğun yer aldığı genel kurulun açış konuşmasını yapan Genel Başkan Mustafa Öztaşkın, özelleştirmelere karşı mücadeleden her zaman-
kinden daha da kararlı olduklarını ve bu kararlılığı tüm kamuoyuna gösterdiklerini söyledi. Öztaşkın, delegelerin alkışlarıyla destek-

lenen konuşmasında şunları söyledi:

"Özelleştirme, yeni dünya düzenini hayata geçirmenin araçlarından birisidir.

Çünkü yeni dünya düzeninin temel ideolojisi, kamusal alanın tasfiyesi, sosyal devletin ortadan kaldırılmasıdır. Buradaki amaç, kamudan boşalan alana özel sektörün girmesidir. Onun için, özelleştirme ideolojiktir ve bütün dünyada küresel bir hareket olarak uygulanmaktadır.

Özelleştirmeye karşı duruş, basit bir şekilde, sadece mülkiyetin el değiştirmesine karşı çıkmak değildir.

Özelleştirmeye karşı duruş, aynı zamanda küreselleşmeye karşı duruştur, neoliberal politikalara karşı duruştur.

Yani, özelleştirmeye karşı duruş, siyasal bir duruştur.

Eğer özelleştirmenin bu boyutu-

nu algılayamazsanız, özelleştirmeye karşı koyamazsınız. Yani, yeni dünya düzenine karşı değilseniz, küreselleşmeye karşı değilseniz, siyasal bir duruşunuz yoksa, özelleştirmeye de karşı koyamazsınız. Onun için, özelleştirmeye karşı mücadele, toplumsal hareket dönüşmelidir.

Petrol-İş Sendikası olarak toplumu uyarıyoruz, toplumsal dinamikleri harekete geçirmeye çalışıyoruz. Kendimiz için değil, toplumun geleceği için mücadele ediyoruz.

Özelleştirmeye karşı oluşumuz, kamu kuruluşlarının sorunlarını görmezden geldığımız anlamını taşımamalıdır.

Öncelikle şunu belirtmek isterim ki, kamu kuruluşlarının sorunları mülkiyet biçiminden değil, yönetim ve denetim modellerinden kaynak-

lanmaktadır.

Burada, doğru yapılması gereken iş, kamusal alanın doğru tarifi ve kamu yararı ilkesinin hayata geçirilmesidir.

Yalnızca kâr ve rekabet amacıyla kurulmuş özel kuruluşlardan, toplumsal yarar beklenemez. Özel sektörün ülke ekonomisindeki yeri, avantajları ve faydaları toplumsal yarar açısından değil, başka açılardan ele alınabilir.

Biz ise, siyasal iktidarların müdahalelerinden uzak, üretim, yatırım ve istihdam politikalarını kendisi belirleyen, alternatif kamu işletmeciliği modellerini geliştireceğiz.

Sendikal harekette birçok ilke imza atan sendikamız, küresel özelleştirme hareketi dediğimiz bu yıkım hareketini durdurmakta kararlıdır.

Çünkü, yıllardır verdiğimiz mücadeleden, yılbaşın-

dan bu yana sürdürdüğümüz kampanyamızdan biliyoruz ki, çalışanların önemli bir bölümünü temsil eden işçi sınıfı örgütleri, meslek odaları, aklın ve bilimin onurlu temsilcisi olan akademisyenler, sanatını ve üretimini toplumun hizmetine sunmuş sanatçılar, haklar ve özgürlükler mücadelesinde yorulmaksızın çaba sarf eden dostlar, kalemleri halkı için çalışan, gerçeğin takipçisi gazeteciler, kısacası, bir başka dünyanın mümkün olduğuna inanan her kesim, herkes yanımızdadır. Bu zorlu yolu, bizlerle beraber yürümekte kararlı hatta, bir çoğu bugün aramızdadır. İşte bu nedenle, biz de kararlıyız.

Hep birlikte bu saldırıyı durduracağız.”

Sendikal hareketin sorunları ile ülke sorunlarının tartışıldığı düzeyli bir or-

tamda geçen ve 3 gün süren genel kurulda yapılan seçimler sonucu Genel Başkanlığa Mustafa Öztaşkın, Genel Sekreterliğe Mustafa Çavdar, Genel Mali Sekreterliğe Adnan Özcan, Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreterliğine İsmet Yiğit, Genel Yönetim Sekreterliğine Mehmet Güray yeniden seçildiler.

Genel Başkan Mustafa Öztaşkın genel kurul sonucunda yaptığı konuşmada özetle şunları söyledi:

“Bu seçimin kaybedeni ve kazananı yok. Bu bir bayrak yarışıdır. Kazanan Petrol-İş’tir. Aile içinde yaptığımız seçimde bize yeniden görev verildi.

Bu görevi layıkıyla yerine getirmek için çalışacağız. Şu andan itibaren sadece bize oy verenlerin değil, özellikle de oy vermeyenlerin yöneticileri olarak görev yapacağız.”



HEDEF TAHTASINDA YENİ BİR DEV: SEYDİŞEHİR ALÜMİNYUM TESİSLERİ

AKP Hükümeti’nin IMF’nin buyruklarına uyarak Türkiye’nin önemli kamu kuruluşlarından biri olan Seydişehir Alüminyum Tesislerini özelleştirme kapsamına aldığını açıklamaması, sendikalar ve demokratik kuruluşların tepkisine yol açtı.

Hem Türkiye ekonomisi için, hem de özel olarak Seydişehir halkı için yamsal önemde bulunan alüminyum tesislerinin özelleştirilme programına alınması, kentte te-

dirginliği önemli ölçüde artırdı.

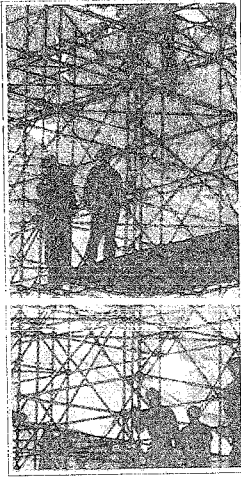
Bu arada Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) üst üste yaptığı basın duyuruları ve yayınladığı raporlarla Alüminyum Tesislerinin Türkiye ekonomisi için ne kadar önemli olduğunu bir kez daha açıklarken, aynı zamanda Hükümetin bu konudaki amaçlarını somut olarak açığa çıkarttı.

Seydişehir bölgesindeki boksit cevherlerini işlemek için 9 Mayıs 1967 tarihinde Türkiye ile Sovyetler Birliği’nin ilgili kuruluşları arasında imzalanan anlaşma ile kurulması programlanan ve 1973 yılından itibaren üretime başlayan tesislerin yaklaşık 3 bin 200 çalışanı var.

Yıllardır özelleştirilmek amacıyla bilinçli olarak zarar ettirilen kamu kuruluşlarından biri olarak dikkat çeken Seydişehir tesisleri, kurulu kapasitesinin bü-

yüklüğü ile ülkemizin en büyük sanayi kuruluşlarından biri olma özelliğini koruyor.

AKP Hükümetinin özelleştirme programına aldığı Seydişehir Alüminyum Tesisleri, inşaattan otomotive, sigara kağıdından ambalaja kadar gündelik yaşamda ve sanayinin birçok alanında kullanımı olan alüminyum ve ürünleri üretimi ile dikkati çekiyor.



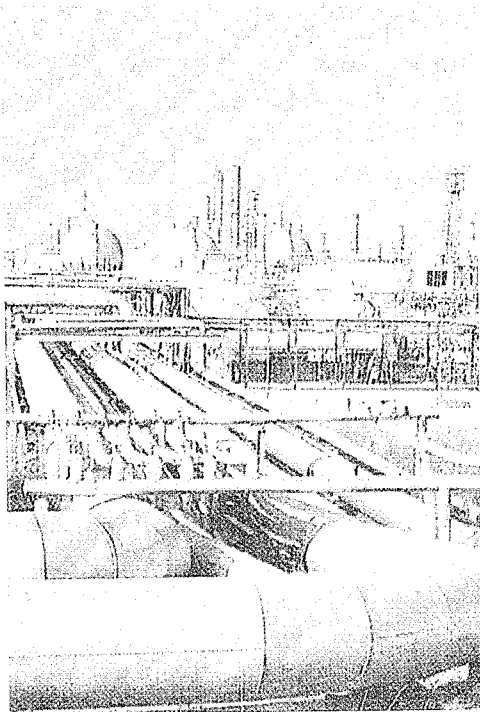
**ETUC:
HAKLAR
TEHDİT
ALTINDA**
Avrupa Sendika-

lar Konfederasyonu (ETUC)'nun Brüksel'de gerçekleştiren Yönetim Kurulu toplantısından sonra yapılan basın açıklamasında Türkiye'de sosyal ve sendikal hakların tehdit altında bulunduğu belirtilerek sorunların çözümü için sosyal diyalogun kurumlaştırılması gerektiği vurgulandı.

34 Avrupa ülkesinden 78 ulusal işçi konfederasyonunun

üye olduğu ve 60 milyondan fazla emekçiyi temsil eden Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun basın açıklamasında şu görüşlere yer verildi:

“Son zamanlarda, Türkiye'nin Avrupa Birliğine üyeliği amacına yönelik olarak, Türk hükümeti sınırlı bazı ilerlemeler gerçekleştirdi. Ancak, sosyal alanda yeni İş Yasası, kamu çalışanlarının sen-



İŞTE GÖZBEBEĞİMİZ TÜPRAŞ

Ülkemizin petrol ürünlerine olan talebi 2007 yılında 30 milyon tona, 2020 yılında 43.7 milyon tona ulaşacaktır.

Rafinaj faaliyetlerinin ise % 89'luk bölümü (27.6 milyon tonu) mülkiyeti kamuya ait olan (% 65.76) TÜPRAŞ rafinerilerine, % 11'i yabancı petrol şirketlerinin ortaklığı olan ATAS'a aittir.

TÜPRAŞ 2002 yılında;

- 6.9 katrilyon TL net satış,
 - 9 katrilyon TL vergi ve fon ödemesi,
 - 583 milyon dolar tutarında ihracat,
 - 257.5 trilyon TL net kâr gerçekleştirmiştir.
- 2003 yılı 6 aylık döneminde ise;**
- 4.6 katrilyon TL net satış,
 - 137.3 trilyon TL vergi ödemesi,
 - 272.6 trilyon TL net kâr sağlamıştır.

Kendi alanında Avrupa'nın 7. büyük şirketi olan TÜPRAŞ, nereden ve nasıl bakılırsa bakılsın objektif olarak değerlendirildiğinde bu toplumun ortak malıdır ve gözbebeğidir.

dikalaşması ile ilgili 4688 sayılı yasa ve sendikal özgürlükler ve toplu sözleşme düzeni ile ilgili yasalar (2821 ve 2822 sayılı yasalar) dikkate alındığında bir gerilemenin olduğu gözlenmektedir.

Kamu sektöründeki toplu pazarlık sisteminde kısıtlamalar, sendikalaşmanın önünde engeller, çalışma ve yaşam koşullarında gerekli iyileştir-

melerin yapılması yolundaki talepleri içeren eylemlerin zorla önlendikleri gözlenmektedir.

Tüm bu uygulamaların, halkının ihtiyaçlarını dikkate almak yerine, özel sektörün istemleri doğrultusunda, pazarın ihtiyaçlarına öncelik verme konusunda ki kararlılığını göstermektedir.

Bu endişe verici gelişmeler sosyal

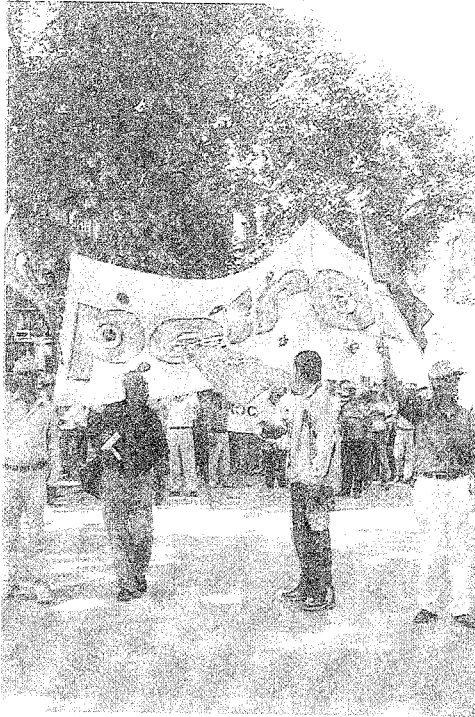
tarafarla Çalışma Bakanı arasında imzalanmış bulunan "Protokol"deki yükümlülüklerle gelişmektedir.

Bunlar aynı zamanda Türkiye'nin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ve Birleşmiş Milletlerin Sosyal ve Ekonomik Haklar Paketi ile alınmış bulunan yükümlülüklerle de çelişki halindedir.

Türk hükümeti

Birleşmiş Milletlerin, ILO'nun, Avrupa Konseyi'nin ve Avrupa Birliği'nin sosyal normları ile Türkiye'de yasa ve uygulama alanlarında var olan çelişkilerin giderilmesi için acil önlemler almak zorundadır.

Bu sosyal yenilenmenin gerçekleştirilmesinin en iyi yolu ulusal ve yerel düzeyde ve tüm sektörlerde gerçekleştirilecek



DİRENECEĞİZ!

"Sendikamız, işsizliği, sendikasılaştırma-yı, yatırımsızlığı ve yoksulluğu önlemek için, soygun ve yolsuzluk furyasına dönen özel-leştirme girişimlerine karşı, örgütümüz birimleri başta olmak üzere, diğer emekçi kesimlerle birlikte mücadeleye kesintisiz devam edecektir.

KİT'lerin üretim, yatırım, finans ve istihdam gibi işletmecilik politikalarına ilişkin sorunları toplumsal yarar doğrultusunda ele alarak çözüm üretme konusunda çabalarımız sürdürülecektir.

Kamu işletmelerinin, ekonominin kuralları ve yasallıklarıyla çalışabilmesi için, öncelikle siyasi müdahalelerden arındırılması gerekmektedir.

Sendikamız alternatif kamu işletmeciliği modelinin geliştirilmesine yönelik bilimsel çalışmalar yapılmasını desteklemeyi ve yürütmeyi görev olarak kabul etmektedir."

(Petrol-İş Sendikası 12. Genel Kurul Bildirgesi'nden)

sosyal diyalogdur.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ve üyeleri Türkiye’de başlaması kaçınılmaz olan demokratik evrimin sahici bir toplu pazarlık sistemi ve sosyal boyutu da kapsayacak biçimde gerçekleşmesi için aktif ve dikkatli olacaklardır.”



TÜRKİYE, SAĞLIĞI EN KÖTÜ 20 ÜLKE ARASINDA

Türkiye’nin en önemli sorunlarından biri olan sağlık sorunu, yıllardır çözümlenemeyen temel sorun olma özelliğini korudu ve koruyor. Bu acı ger-

çek, uluslararası kuruluşların raporlarına da sıklıkla yansıyor.

Birleşmiş Milletler’e bağlı UNICEF tarafından yayınlanan bir rapora göre Türkiye, sağlıkta dünyanın en zayıf 20 ülkesi arasındadır. “10” üzerinden yapılan puanlamaya göre Türkiye’nin puanı, ne yazık ki “1”in de altında: “0,5”tir.

Sağlıkta Türkiye’den biraz daha az puan alan ülkeler, durumun kötülüğünü açıkca ortaya koyuyor. Bu ülkelerden bazıları şunlar: Çatışmaların ve işgalin yaşadığı Irak, Afrika’nın savaş ve açlık çektiği sancılı ülkelerinden Liberya, Botsvana ve Namibya...

Puanlar, çok sayıda göstergeye göre veriliyor. Bunlardan biri de sağlık harcamalarının toplam kamu harcamalarındaki oranı, yani bütçede sağlık için ayrılan pay. Türkiye’de bu oran 1990 yılında yüzde 4.7 iken, izleyen yıllarda da-

ha da düştü ve bu yıl içinde yüzde 2.4’e kadar geriledi.

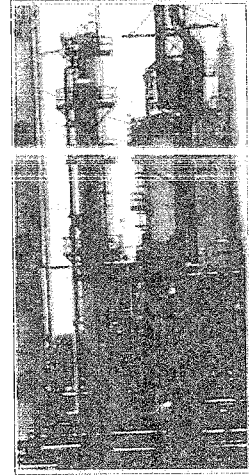
Oysa bu oran İtalya’da yüzde 11, ABD’de yüzde 21, Yunanistan’da yüzde 7, İngiltere’de yüzde 15, İspanya’da yüzde 6 düzeyinde.

Bu görüntüye daha net veriler de eklenebilir. Örneğin Türkiye’de hala 665 sağlık ocağında hekim bulunmuyor. Bu rakam toplam sağlık ocaklarının yüzde 12’sini oluşturuyor. Ebesi olmayan köy sayısı ise 7 bin 713. Yani toplam köylerin yüzde 66’sında doğumlar, köyün sağlık bilgisinden yoksun kadınlarına emanet.

Bu arada Türkiye’de hekim başına 4 bin 435 hasta düşüyor. Bu rakam Marmara Bölgesi’nde 7 bin 614’e, Güneydoğu Anadolu’da 6 bin 430’a yükseliyor. Avrupa Birliği ortalaması ise hekim başına bin hasta düzeyinde bulunuyor.

Bu gerçekler, bu

ülkede yaşayan tüm insanlar için hem çok acıdır, hem de düşündürücüdür.



KİMYA SANAYİNİN SORUNLARI ÇÖZÜM BEKLİYOR

Türkiye’de kimya sanayinin diğer Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında büyük sorunlarla içiçe bulunduğu gerçeği, son kez Kimya Mühendisleri Odası (KMO) Yönetim Kurulu tarafından da vurgulandı.

KMO’nun yayın organı “Kimya Mühendisliği” dergisinin Ekim-Kasım 2003 sayısında yer alan yazıda, kimya sanayinin durumu

ile kimya mühendislerin iş ve meslek sorunları genel olarak şöyle belirtildi:

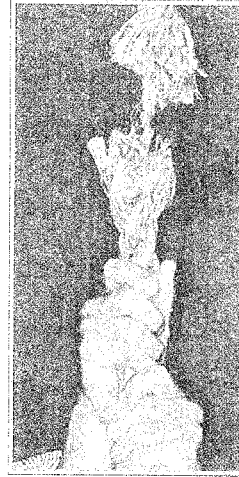
“Kimya sanayi ürünlerimizde 2000 yılı rakamları ile, dışsatım 1,5 milyar dolar. Bunun, dışalım karşılama oranı %23. Bu oran, İtalya’da %72, İspanya’da %61, Finlandiya’da %75, Portekiz’de %29, Yunanistan’da %23. Almanya, Fransa, İngiltere, Belçika, Hollanda da ise %100’lerin üzerinde. Onca doğal kaynaklar ve işgücü varlığıyla ancak, komşumuz Yunanistan kadar bir dışsatım/dışalım oranı. Bu oranları kişi başına verdiğimizde ise görünüm daha da olumsuz. Sadece son iki ülke ile karşılaştırdığımızda; Portekiz’in kişi başına dışsatımı 101 dolar, Yunanistan’ın 70 dolarken, bizim 25 dolar. Bu değerler, kimya sanayi ile ilgili tüm kesimlerin

sorumluluğunun ne denli büyük olduğunu da ortaya koyuyor.

Kimya sanayiindeki bu olumsuz durum kimya mühendislerini, işsizlik, iş güvencesizliği, gelir ve yaşam standardı düşüklüğü olarak derinden etkiliyor. Emegin ve yerli girdilerin fiyatlarını sürekli düşürerek uluslararası boyutta birikimi olmayan yatırımcıyı dış pazarlarda rekabete zorlamanın yarattığı sorunlar, yıllarını kimya mühendisi olarak yetiştirmek için değerlendirmiş, onbinlerce meslektaşımızın ve onların meslek örgütü olan Kimya Mühendisleri Odası’nın omuzlarında ağır bir yük olarak duruyor. Bu yüke ister istemez ortak olmak, paylaşmak üzere her yıl, 1000’e yakın yeni kimya mühendisi de aramıza katılıyor.

Ne yazık ki, yakın dönemde tüm

bu olumsuzlukların olumluya dönüşeceği yönünde ne bir umut, ne de bir ışık görülmüyor. Uluslararası boyuttaki yeniden paylaşım ve yapılanma politikalarının baskısı altında, ulusal değerlerimizi ve ulusal bağımsızlığımızı savunma politikalarını, mesleğimiz bağlamında nasıl oluşturacağımız sorunu çözümlenmek üzere önümüzde bekliyor.”



KEY’İN TASFİYESİ SORUNLU

1 Ocak 1987’de çalışanları konut sahibi yapmak üzere oluşturulan Konut

Edindirme Yardımı (KEY)’na katkı payı ödemelerinin durdurulduğu 1995 yılından bugüne hak sahiplerinin tespit edilememesi büyük sorun oluşturuyor ve bu nedenle yıllardır üzerinde çokca tartışılan fon, tasfiye edilemiyor.

İlk kesintileri 1 Ocak 1987’de başlatılan Konut Edindirme Yardımı, 31 Aralık 1995’te sona erdirildi. Yapılan ödemelerin çok sınırlı kaldığı KEY için oluşturulan fonda, 1987-1995 arasında, ödemeler düşükten sonra 83.8 trilyon lira bulunuyordu. Buna 1996 yılının getirileri de eklendiğinde, Fon’un varlığı, aynı yıl itibarıyla 126.4 trilyon, 1997 sonu itibarıyla da 166.6 trilyon lira oldu.

Fon’un, 29 Aralık 1999 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan kanun hükmünde kararname ile tasfiyesi kararlaştırılırken, tasfiye için hak sahiplerinin belirlenmesi konusun-

da Emlak Bankası görevlendirildi. Şu anda tasfiye aşamasında bulunan Emlak Bankası, halen hak sahiplerini belirleme çalışmalarını sürdürüyor. Ancak, işverenlerden ve sosyal güvenlik kuruluşlarından bilgi almada gecikmeler tasfiye sürecini uzatıyor.

Tasfiyenin gerçekleşmesi halinde, hak sahiplerine hisse senetleri verilebileceği gibi bu senet-

lerin paraya dönüşürülebilmesi de yapılabilir.

Fon'a eksiksiz kesintileri yapılan hak sahiplerine ne kadar ödeme yapılacağı konusunda sağlıklı bilgi bulunmuyor. Tahminlere göre, 2002 yılı sonu itibarıyla Fon'da 1.5 katrilyon lira birikti.

Özetle 5 milyon kişiyi ilgilendiren bu konu yılan hikayesi olma özelliğini bir süre daha sürdüreceği gibi görünüyor.



İŞYERİ HEKİMİ YÖNETMELİĞİ TASLAĞI TEPKİ ÇEKİYOR Çalışma ve Sos-

yal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırladığı İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'na Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi'nden tepki geldi.

Basına yapılan açıklamada taslağın çağdaş kuralları yerine getirmekten uzak biçimde hazırlandığı vurgulana-

rak hekim eğitimi ile

SOKAK TOPLUMSAL ARENADIR

Hiçbir kent caddesiz ve sokaksız düşünülemez: Sokaklar o kentte yaşayanlar için toplumsal bir arenadır. Sokak bir yönüyle farklı kültürlerin kesiştiği, bir başka yönüyle farklı cinsten ve yaştan insanların buluştuğu bir toplumsal alandır... Üstelik farkında olmadan yaşantımızın biçimlendiği en önemli alanlardır, çoğumuzun ise unutulmaz anılarının yeşerdiği güzelliştir...

Gelişen teknoloji ve iletişim araçlarının farklılaşması, sokağı son yıllarda sanki ikincil konuma itmiştir. Çocuklarımız sokakları toplumsal bir mekan olarak kullanmaktan çok, çoğunlukla ulaşım hattı olarak kullanmaktadır. Oysa sokak, toplumsal bir alan olarak yeniden kazanılmalıdır.

Yaşayan toplumsal bir mekan olarak sokağın kaybı, kentin gerilemesine ve güvensizliğin artmasına yol açmaktadır. Bu nedenle, güvenliğin ve toplumsal uyumun sağlanması, sokağın fiziksel olarak yeniden kazanılması demektir.



duyarlılığının önemsenmediği vurgulandı.

Taslağın uygulamaya konulması ile karmaşık bir durum yaratılacağına vurgulandığı basın açıklamasında, işyeri hekimi olarak Bakanlıkça sertifikalandırılmış hekimlerin kabul edildiği ve böylece 1988 yılından bu yana TTB tarafından sertifika eğitimlerine katılmış binlerce hekimin kazanımı olan sertifi-

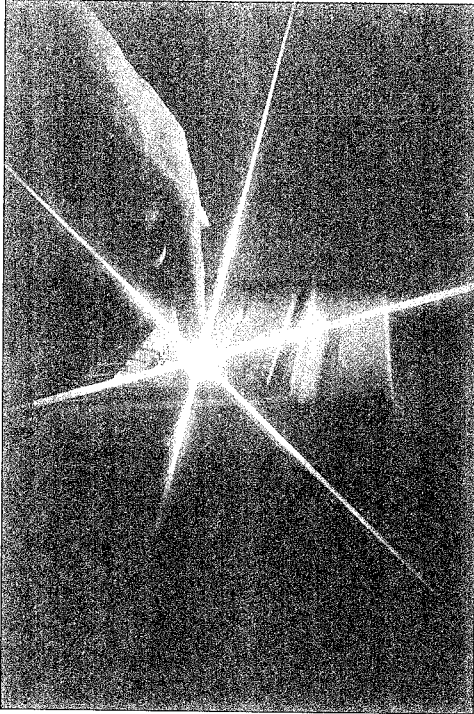
kaların yok sayıldığı açıklandı.

Bakanlıkça hazırlanan yeni taslağın işyeri hekimliği uygulamalarını işlevsiz hale getirdiği ve yaklaşık 7 bin işyeri hekiminin işini kaybetmesinin söz konusu olacağı belirtildi. Açıklamada, söz konusu taslağının geri çekilmesi ve hekim örgütlerinin görüşlerinin alınarak yeniden oluşturulması gerektiği vurgulandı.



ÖZELLEŞTİRME SALDIRISINA KARŞI ORTAK MÜCADELE Türkiye sendikal

hareketinin özelleştirme saldırısına verdiği yanıt açısından 23 Ekim 2003 tarihinde Petrol-İş Sendikası ile Tekirdağ-İş Sendikası'nın düzenlediği ortak basın toplantısı özel bir önem taşıyor. Çünkü her iki sendika da gelecek döneme ilişkin ortak tutum ve eylem kararı alırken dayanışmalarını sürekli kılabacaklarına ilişkin bir deklarasyonu da kamuoyuna açıkla-



TEKNOLOJİ Mİ DEDİNİZ?

Birleşmiş Milletler (BM) tarafından hazırlanan enformasyon ve iletişim teknolojilerine ayrılan ikinci "Dünya Kamu Sektörü Raporuna" göre Türkiye, teknoloji ve bilişim alanında 173 ülke arasında 49. sırada yer alıyor.

Kısaca 'e-government' olarak adlandırılan "2003 elektronik hükümet hazırlık endeksleri" de diyebileceğimiz raporda Türkiye'ye ait veriler şöyle:

-Her bin kişiye 40.7 bilgisayar düşüyor ve her bin kişiden ise sadece 72.8'i internete girebiliyor.

-Her bin kişi için 281.2 telefonun bulunduğu Türkiye'de, yine her bin kişiden 347.5'inin cep telefonu var.

-Bin kişiye düşen televizyon sayısı ise 449.

Raporda Türkiye'nin endeks puanı 0.506 olarak belirtilirken, birinci sırada 0.927 puanla ABD, ikinci sırada 0.840 puanla İsveç yer alıyor. Listenin sonunda ise 0.009 puanla Palau yer alıyor.

dılar.

23 Ekim tarihinde Petrol-İş Sendikası Genel Merkezinde düzenlenen ve Tek-gıda-İş Sendikası Genel Başkanı Korkut Güler ile Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın'ın yaptığı ortak basın açıklamasında şu görüşler dile getirildi.

"Yılların toplumsal birikimleri olan kamu tekelleri Tüpraş ve Tekel, "babalar gibi satışla" yerli ve yabancı özel tekellerin yağmasına açılmaktadır. Oysa 4046 sayılı Özelleştirme Yasası'nın amaçları; verimliliğin artırılması, kamu giderlerinin azaltılması olarak sayılmaktadır.

TÜPRAŞ; 16.5 katrilyon TL ciro, 8.9 katrilyon TL vergi ve fon ödemesi, 258 trilyon TL dönem kârı, TEKEL ise; 4.4 katrilyon TL ciro, 2.9 katrilyon kamu fonu, 303 trilyon TL dönem kârı gerçekleştirmişlerdir.

Tekel, yarattığı kamu fonları ile bütçedeki gelir vergisinin, % 21.3'ünü karşılarken, servet vergilerinin yaklaşık, 4 katı kadar hazineve kaynak aktarımında bulunmuştur.

Tüpraş ise, devletin toplam vergi/fon gelirlerinin % 20'sini tek başına karşılamaktadır. Ekonomik performansları tartışılmaz olan bu kuruluşlar, yarattıkları katma değer, istihdam, sosyal ve toplumsal boyutuyla ülkemiz açısından çok önemli konuma sahiptirler.

Özelleştirmeleri bir yıkım hareketi olarak sürdüren siyasi iktidar, zorunlu emeklilik yoluyla bu kuruluşların alıcıları lehine işçi temizliği yapmaktadır.

Tekel, Türkiye tütün ve tütüncüsünün, Tüpraş, sanayici ve halkın teminatı, güvencesidir. Bu doğal tekeller,

fiyatları düzenleyici rolleriyle kamu yararını gerçekleştirmektedirler. Bu kuruluşların özelleştirilmesiyle gerek yerli üreticiler, gerekse bu hizmetlerden yararlanan geniş toplumsal kesimler yoksullaşarak güçsüzleşeceklerdir. İşsizlik ve sendikasılaştırma operasyonlarıyla sosyal dengeler alt üst olacaktır.

Tekel'in sigara ve alkollü içki tesisleri "babalar gibi" yabancı firmalara "satılınca" yabancı tekeller piyasaya hakim olacaktır. Kamu tekeli tütün, anason, üzüm, tuz üreticisini, halkı ve devlet hazinesini gözetmektedir.

Benzer biçimde kamu mülkiyetindeki Tüpraş ürünlerinden yararlanan sanayi, halk ve devlet hazinesi kamu yararı doğrultusunda korunmaktadır.

Özelleştirilmeleyle devlet tekelle-

ri, yerli ve yabancı özel tekel haline geleceklerdir.

Unutulmamalıdır ki, devlet tekeli toplum yararına, özel tekel kendi kârına, yani, halk zararına çalışır.

Tüm toplum olarak bu yıkım girişimini sorgulamalıyız. Kararlı tavrımızı ortaya koymalıyız. "



ÖZELLEŞTİRME, EĞİTİM HAKKINI TEHDİT EDİYOR

Kamu kurum ve kuruluşlarının özelleştirilmesi dalgasına artık eğitim alanı da hızlı biçimde katılmak isteniyor.

Kamu İşletmeciliğini Geliştirme Merkezi Vakfı (Ki-

GEM)'in yayınladığı Nuray Ertürk Keskin ile Aytül Güneşer Demirci'nin yazdığı "Eğitimde Çürüyüş" başlıklı kitap son yıllarda eğitimde yaşanan bu gelişmelere ışık tutuyor.

Araştırma, Türkiye'de vergi gelirlerinden eğitim için 7 katrilyon liralık kaynak ayrıldığını fakat velilerin eğitim için en az 17 katrilyon liralık harcama yaptıklarını saptarken, bu durumu, devletin eğitim finansmanından çekilmekte olduğunun bir göstergesi olarak belirtiyor.

Ayrıca otuz farklı ad altında toplanan paraların da, eğitimin devlet eliyle ve devlet içinde piyasalaştırıldığının bir verisi olarak değerlendiriyor.

Eğitimde özelleştirme stratejileri öğretmenlere de büyük zarar veriyor. Araştırmaya göre, norm kadro, toplam kalite yönetimi, performans denetimi gibi, çalışanlardan en fazla karın sağla-

nabilmesi için ortaya konulmuş uygulamalarla öğretmenlerin özlük haklarında köklü değişiklikler yapılmaktadır.

Diğer yandan okullar, birer özel şirket anlayışıyla yönetilmeye çalışılıyor. Böyle olunca okullardaki öğretmenler sanki birer satış elemanına, öğrenciler birer müşteriye ve veliler de "işin" finansörlerine dönüşüyor.

KİGEM araştırmasında yalnızca sorunun boyutları belirlenmiyor, aynı zamanda Türkiye'nin kanayan açık yarası olma özelliği taşıyan eğitim sorunu üzerine somut öneriler de getiriliyor:

1.Eğitim "evrensel/ulusal" değil, "küresel" ilkelere oturtulmaktadır. Eğitim sistemi özelleştirilmeye, eğitimin örgütlenmesi ise hem küreselleşme, hem de özelleştirmeye yol vermek üzere yerleştirilmeye çalışılmaktadır.

2."Eğitim Birliği"

parçalanmaktadır.

3.Eğitimde "eşitlik" ilkesi göz ardı edilmektedir.

4.Eğitim, toplumda sağlam bir "fırsat eşitliği" sistemi gerektiren ve kendisi de fırsat eşitliğine zemin olan temel insan haklarından biridir. Buna karşın özelleştirme ile eğitim hizmetleri alanı da hem hizmet kalitesi hem de hizmetlerin ulaştığı yurttaşların sayısı açısından ciddi sorunlarla yüz yüze kalmaktadır.

5.Hem öğrenci hem öğretmen açısından eğitimin niteliği düşmektedir.

6.Her şeyin ticarete göre ayarlanmasına bağlı olarak "diploma satan okullar" yaygınlaşmaktadır.

7.Norm kadro, toplam kalite yönetimi, performans denetimi gibi uygulamalarla öğretmenlerin özlük haklarında köklü değişiklikler yapılmaktadır.

8.Bölgelerarası

eşitsizlik artmaktadır.

9.Devlet eğitimin finansmanından çekilmektedir.

10.Eğitimde neo-liberal politikaların hayata geçirilmesiyle eğitim ilkeleri ve değerlerinden taviz verilmektedir. Temel bir insan hakkı olan eğitim hakkı "piyasadaki talebe" göre bir fiyatı bulunan ve ancak parası olanın yararlanabileceği bir içerik kazanmaktadır.

11.Paralı eğitimin ilk ve en önemli sonucu kamu(nun) eğitim görme hakkının yok edilmesi olmaktadır.

12.Paralı eğitim bilimin gelişmesinin yolunu tıkamaktadır.

13.Özel dershanecilik, özel dersler ve devlet lisele-ri arasındaki eşitsizlikler ülkenin gelişmesine fayda sağlayacak nesiller yerine, var olan düzeni koruyacak nesiller yetiştirme-yararmaktadır.



“YENİ İŞ YASASI İŞ SAĞLIĞINI TEHDİT EDİYOR”

Üçüncü Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı 13-15 Ekim 2003 tarihlerinde Ankara’da toplandı. İşçi, işveren ve akademik kurum temsilcileri ile meslek kuruluşları ve 11 ülkeden akademisyenlerin katıldığı konferansta konuşan ILO Türkiye Temsilcisi Gülay Aslantepe, iş kazaları nedeniyle dünyada günde 5 bin kişinin yaşamını yitirdiğini,

binlerce insanın ise yaralandığını açıkladı. Aslantepe, iş sağlığı kültürünün önemini vurgulayarak ILO’nun çalışmalarını aktardı.

İlk oturumda konuşan işçi sendikaları temsilcileri, çalışma yaşamının risk boyutuna değinerek, iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlemler alınmadığını belirttiler. Türk-İş Yönetim Kurulu üyesi Mustafa Kumlu yaptığı ko-

nuşmada, yeni İş Yasası’nın özellikle esnek çalışma, taşeronlaşma gibi nedenlerle iş kazalarına zemin hazırladığını belirterek yasa da 50 kişiden daha az işçinin çalıştığı işyerlerinde işyeri hekimi bulunmamasının doğurduğu sakıncalara değindi.

İş sağlığı konusunda birçok tebliğin sunulduğu konferans ne yazık ki kamuoyunun ilgisini pek çekemedi.



KENTLERDEKİ ENGELLİLER

Yaşadığımız hemen tüm mekanlar ne yazık ki engellilerin yaşam olanaklarını kolaylaştıracak biçimde değildir.

Yalnızca engellilerin de değil; geçici veya süreli uyum sorunları yaşayan gebe kadınların, çocukların yaşlıların, belli hasta gruplarının, sakatların durumları genellikle gözardı edilmektedir.

Oysa çağdaş kentler, herkesin her yerde yararlanabileceği biçimde tasarlanmalıdır. Bütün ticari ve kamusal binalar; kültür, spor, sağlık tesisleri, sokaklar; engellilik düzeyi ne olursa olsun herkesin erişip yararlanabileceği biçimde veya ölçüde olmalıdır.

Ancak engelli kişilere yönelik politikalar aşırı korunmayı değil, toplumla bütünleşmeyi amaçlamalıdır.

Çünkü kentleri fiziksel veya zihinsel bir zayıflığı veya engeli bulunanlar için koruyucu kozalar olarak tasarlamak ya da bu anlayışla donatmak ne psikolojik yönden, ne toplumsal ne de ekonomik yönden uygundur.



"HERKESE NİTELİKLİ KAMUSAL EĞİTİM"

Her insanın yaşa-

mında okulun, eğitimi ve öğrenim sisteminin ve özellikle öğretmenlerin çok özel bir yeri vardır. Çünkü her insanın yaşamı tanınması ve yaşama bakışının belirlenmesinde okulun ve öğretmenlerin yerini yadsınamaz.

Bu gerçeğin bilincinde olarak 5 Ekim 1966 tarihinde ILO-UNESCO'nun oluşturduğu bir ortak belge olan "Öğretmenlerin Statüsüne

İlişkin Tavsiye Kararı" giderek tüm dünyada "Dünya Öğretmenler Günü" olarak kutlanmaya başlandı.

Eğitim emekçileri için son derece önemli bir belge niteliği taşıyan bu Tavsiye Kararında; öğretmenlik mesleğinde istihdam, işe alınmada seçme ve formasyon, mesleğe hazırlık, değişik düzeydeki öğretmenlerin meslek sorunları, istihdam gü-

venliği, öğretmenin hak ve sorumlulukları, disiplin işleri ve mesleki bağımsızlıkları gibi konularla, tatil, ücret, özel izinler, araştırma izinleri, çalışma saatleri ve koşulları, eğitim-öğretim yardımcı personelleri, sınıf mevcutları, öğretmen değişimi, uzak bölgelerde ve kırsal kesimde çalışan öğretmenler ile ilgili özel düzenlemeler, ailesel yükümlülükleri olan



NE KADARLAR?

Türkiye, dünyada, engelli insan sayısının bilinmediği birkaç ülkeden biridir. Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılan bir tahmine göre Türkiye nüfusunun %12'si engellidir. Bu ise 0-18 yaş grubunda 9 milyon engelli ya da özel ihtiyaçları olan çocuğun olduğu anlamına geliyor.

MEB verilerine göre ise 4-18 yaşları arasında 1 milyon 100 bin engelli çocuk var. 45 bin görme, 130 bin işitme, 500 bin zihinsel, 300 bin hareket engelleri olan çocuklar için verilen eğitim çok yetersizdir. Engelli çocukların okullaşma oranı %2 civarındadır. Özel eğitim dahil ilköğretimden yararlanan engelli çocuk sayısı 28 bindir. Türkiye'nin sosyal yardım kurumlarının engellilere sunduğu finans, eğitim ve istihdam olanakları da sınırlıdır. Engelli çocuklarla ilgili olarak engelli çocukların gelişimini belirlemek ve izlemek için sürekli kayıt sistemi henüz oluşturulamamıştır.

(Çocuk Vakfı Raporundan alınmıştır)

öğretmenlerle ilgili düzenlemeler, sağlık, sosyal güvenlik ve emeklilik gibi konulara yer verildi.

5 Ekim Dünya Öğretmenler Günü'nde Uluslararası Eğitim Emekçileri Federasyonu yaptığı çağrıda eğitim hakkını öne çıkartırken, öğretmenlerin özlük haklarına dikkat çekti. KESK'e bağlı Eğitim-Sen Genel Başkanı Alaaddin Dinçer de yaptığı basın açıklamasında 5 Ekim'in nitelikli, kamusal, bilimsel ve laik eğitim mücadelesinin simgeleştiği bir gün olması dileğinde bulunarak özetle şunları söyledi:

“Öğretmenlik mesleği açısından uluslararası genel kabullerin simgesi sayılan 5 Ekim'i, Türkiye'deki öğretmenler her gün biraz daha zorlaşan ekonomik, demokratik ve mesleki sorunlarla karşılıyor. Öğretmenlerimizin toplumsal statü, eğitimin niteliği, ekonomik,

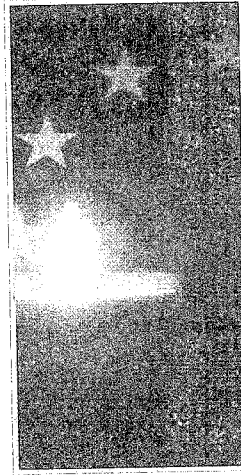
sosyal ve özlük haklar konusunda oldukça geri durumda olduğu bilinen bir gerçekliktir.

“Nitelikli eğitim için nitelikli öğretmen” anlavısı bugün uluslararası öğretmen örgütlerinin temel yaklaşımıdır. Bu nedenle, öğretmen yetiştirmeden başlayarak, eğitimin niteliğini olumsuz yönde etkileyen bütün sorunların giderilmesi talebi 2003 yılı Dünya Öğretmenler Günü'nde öne çıkıyor.

Dünyadaki öğretmen örgütlerini ortak paydada birleştiren sorunların sıcaklığının bizleri daha fazla yaktığı açıktır. Uluslararası genel kabul görmüş ve genişletilmesi için çaba gösterilen ilkelere, Türkiye'deki öğretmenler açısından henüz erişilmez bir noktayı ifade ettiği bilinirse, uluslararası öğretmen hareketinden güç alan

ama onunla sınırlı kalmayan pratiğimiz daha iyi anlaşılabilir.

Eğitim Sen, son dönemde ivme kazanan eğitimin paralı hale getirilmesi ve özelleştirilmesi girişimlerine karşı, 5 Ekim'den aldığı güçle mücadele edecek, kamusal, nitelikli, bilimsel, demokratik ve laik eğitimin yaşam bulması için çabalarını sürdürecektir.”



2003 İLERLEME RAPORU: UYGULAMALAR SORUNLU

Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan 2003 yılı İlerleme Raporu'nda

Türkiye'nin Avrupa Birliği yolculuğu için daha birçok düzenlemeyi yapmak zorunda olduğu belirtildi.

Türkiye'nin geçen bir yıl süresince, gözden geçirilmiş Katılım Ortaklığı Belgesi ve gözden geçirilmiş Ulusal Program çerçevesinde Kopenhag kriterlerine uyum çalışmaları ve elde edilen gelişmelerin değerlendirmesini içeren İlerleme Raporu'nda Türkiye'nin siyasi kriterler alanında gerçekleştirmesi gereken düzenlemeler şöyle sıralandı:

-YÖK ve RTÜK gibi sivil kuruluşlarda MGK temsilcilerinin yeraltması;

-Aile mahkemeleri kurulması, sivillerin askeri mahkemelerde yargılanmasının kaldırılması, DGM sisteminde AB standartlarına uyum konusunda daha fazla çalışma yapılması;

-Yolsuzluğun ön-

lenmesi için daha fazla çaba gösterilmesi;

-Kıbrıs için Loizidou davasında olduğu gibi bazı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarının uygulanması;

-İşkence konusunda daha fazla ilerleme kaydedilmesi;

-İfade özgürlüğü üzerindeki sınırlamaların kaldırılmasına uygulamalarda da yer verilmesi;

-Gösteri düzenleme ve dernekleşme alanında uygulamaya geçilmesi;

-Dini özgürlükler alanında yapılan reform çalışmalarının uygulamaya koyulması;

-Radyo ve TV'lerde ana dilde yayın üzerindeki

yasakların kaldırılmasının uygulanması;

-Güneydoğu Anadolu'nun sosyo-ekonomik gelişmesi için daha çok çaba sarfedilmesi;

Raporda uygulamalara dikkat çekilerek yargının bağımsızlığı, sivil-asker ilişkileri, temel özgürlükler gibi alanlarda Avrupa standartlarına uyumun ivedilikle sağlanması gerektiği belirtiliyor.

Kopenhag ekonomik kriterlerine uyum alanındaki değerlendirmede ise Türkiye'nin işleyen bir piyasa ekonomisi oluşturma alanında önemli gelişmeler elde ettiği, ancak makroekonomik dengesizliklerin devam ettiği vurgu-

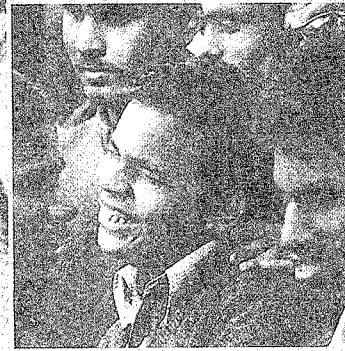
landı.

Ayrıca raporda geleceğe yönelik olarak mali disiplin ve istikrar ekonomisi politikalarının sürdürülebilir kamu finansmanı açısından önemine işaret edilerek enflasyona karşı önlemlere devam edilmesi, bankacılık sektöründeki yeniden yapılanmanın sürdürülmesi ve bu sektörde uluslararası normlara uyumun tamamlanması gerektiği belirtildi. Mevcut engellemelerin kaldırılarak yabancı sermaye yatırımlarının teşvik edilmesi gerektiği vurgulandı.

Rapora göre, Türkiye'nin kısa vadede uyum göstermesi gereken birçok alanda daha pek çok eksiği olduğu belirtildi. Adalet ve

içişleri, KOBİ'ler, gümrük birliği, istatistik, sosyal politika ve istihdam, enerji, sanayi politikası, sermayenin serbest dolaşımı alanlarında bazı ilerlemeler kaydedilmekle birlikte, diğer konu başlıklarında fazla bir ilerleme sağlanmadığı üzerinde duruldu. Bununla birlikte, idari kapasitenin farklı alanlarda güçlendirilmesi ve yeni düzenleyici kurumların özerkliklerinin sağlanması gerektiğini vurgulayan rapor, ayrıca, bu kurumlar için gerekli insan ve mali kaynakların tesis edilmesi gerektiğinin de üzerinde duruyor.

Hazırlayan:
Haluk Şensu



DUNPA



İŞSİZLİK ARTIŞI AVRUPA BİRLİĞİ'Nİ KORKUTUYOR

Avrupa Komisyonu'nun yayımladığı 'Avrupa'da İşsizlik' başlıklı son rapora göre, ekonominin iyileşmesine karşın 2003 yılı içinde birçok Avrupalının işsiz kalması bekleniyor.

9 Ekim'de yayımlanan raporda açıklanan rakamlara göre, 2002 yılında Avrupa'da işsizlik oranı %7.7'ye yükseldi. 2001 yılında bu oran %7.4'tü. ABD ve Japonya ile karşılaştırıldığında Avrupa Birliği işsizlik oranı %2 daha yüksek.

2003 Temmuz ayı verilerine göre ise, AB'de işsizlik oranı %8.1'e ulaştı.

2002 yılı içerisinde Finlandiya ve İsveç dışında, tüm AB ülkelerinde yıllık işsizlik oranları artış gösterdi. Ayrıca katılımcı ve aday 13 ülkenin işsizlik oranları da, halen AB üyesi olan 15 ülkeden daha yüksek. Bunlar arasında Polonya ve Slovakya, işsizlik oranının en yüksek olduğu katılımcı ülkeler arasında bulunuyor.

AB sınırları içerisinde yaşayan ancak AB vatandaşı olmayanlar arasında da bir işe sahip olanların oranı, Avrupalıların yüzde 14 gerisinde. Genelde AB vatandaşı olmayanlar düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalışıyorlar. Bu durum da AB'nin vatandaşı olmayan çalışanların istihdamında ayrımcılık yaptığını göstermektedir. Gelecek yıllardaki olası işsizleşmelerde vatandaş olmayanlar bu

olumsuzluktan daha fazla zarar göreceklerdir.

AB'de ortaya çıkan bir diğer değişim de kadınların işgücü piyasasına katılımlarının 2002 yılında artış göstererek %55.6'ya ulaşması. Aynı oran erkek çalışanlar açısından az da olsa düşüş kaydediyor.

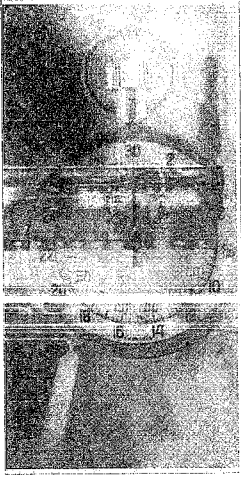
Diğer yandan Avrupa Komisyonu tarafından yayınlanan 'Avrupa'da Sosyal Durum 2003' adlı rapora göre 1960'dan bu yana AB'deki ortalama yaşam süresi sekiz yıl uzadı. 2000'de erkekler için 75, kadınlar için 81 olan ortalama yaşam süresi, ABD'ye göre bir yıl daha uzun.

'Sosyal Durum Raporu', insan sağlığını etkileyen unsurların, AB'de sağlık servislerinin nasıl çalıştığının ve bunların yaşam kalitesi üzerindeki etkilerinin farkına varılmasını sağlıyor. Rapor Avrupa'daki sağlık hizmetleriyle ilgili önemli konuları

gündeme getirdiği gibi tüm üye ülkelerin karşı karşıya olduğu, artan beklentiler, yeni teknoloji ve terapiler, yaşlanan bir toplumun etkileri gibi ortak zorlukları da gözler önüne seriyor.

Rapora göre sağlık sektörü Avrupa ekonomisinin en dinamik sektörlerinden biri. Bu sektörde 1995 ve 2001 yılları arasında 2 milyondan fazla kişiye istihdam sağlandı. Bu, yaratılan toplam istihdamın %18'ini oluşturuyor. Sağlık sektörü AB'de toplam istihdamın %10'unu teşkil ediyor.

Rapora göre, iş sahibi olmayan bir insanın çalışan bir insana göre beş kat daha fazla ölüm riski bulunuyor. Bu durum, söz konusu işin ödeme ve çalışma koşullarına, sağlanan güvenlik ile sağlık hizmetlerine ve çalışma saatlerinin ayarlanmasındaki esnekliğe bağlı olarak değişiyor.



FRANSA'DA 35 SAAT SORUNU GÜNDEMDE

4 yıl önce Fransa'da yaşama geçi-

rilmek üzere yasal alt yapının oluşturulduğu 35 saatlik iş haftası, iktidardaki merkez sağ hükümet tarafından sorgulanmaya ve giderek ortadan kaldırılmaya çalışılıyor.

Tüba Ajansı'nın bildirdiğine göre Fransa'nın son yıllarda bütçe açıkları vermesini 35 saatlik iş haftasına yoran merkez sağ hükümetin aksine sol politikacılarla akademisyenler bunun

doğru olmadığını belirtiyorlar. Yapılan araştırmalarda 35 saatlik iş haftasının bazı sektörlerde olumlu, bazı sektörlerde ise olumsuz etkiler yaptığını ortaya koyarken, bunun bütçe açığı oluşturacak sonuç yaratmadığına dikkat çekildi.

Eleştiriler konusunda açıklama yapan bir bakan, 35 saatlik iş haftasının "yıkıcı" etkiler yaratıldığını, ancak yine de

yasayı değiştirerek süreyi artırma niyetinde olmadıklarını belirtti.

Ekonomistlerin yaptığı değerlendirmeye göre Hükümet 35 saatlik iş haftasının olumlu etkilerini görmezlikten gelmektedir. Çünkü haftalık çalışma süresinin 35 saate düşürülmesi ile 300 bin yeni iş anağı yaratıldı ve birçok işyeri %5'lik bir üretkenlik artışı sağladı.



ONLARA NASIL BİR DÜNYA?

6.3 Milyar olan dünya nüfusunun yarısını 25 yaşın altındaki gençler oluşturmaktadır. Bu sayının 1 milyarı 10-19 yaş grubundaki ergenlerdir.

Türkiye nüfusunun durumu da dünya nüfусundan farklı değildir. 68 milyonluk nüfusun 34 milyonu gençlerdir. 14 milyonu ise ergen nüfus....

Toplumların geleceklerini oluşturan ve güvence altına alan gençlerin sağlık ile ilgili her türlü bilgiye ve hizmete ulaşma hakları vardır. Ama ne yazık ki, dünyada hala birçok genç insan eğitimden ve yeterli sağlık hizmetlerinden yoksundur.

Daha sağlıklı bir gelecek için aşağıdaki istatistiklerin iyileştirilmeleri şarttır....

-Genç bir kadın anne olmak için 23 yaşını bekleyebilseydi, dünya nüfusunun artışı %40 azalabilirdi.

-Her gün 70.000'in üzerinde genç kız, çoğu arzularının dışında evlenmekte ve yaklaşık 40.000'i erken yaşta doğum yapmaktadır.



“AÇLIĞA KARŞI ULUSLARARASI İŞBİRLİĞİ”

Her yıl birçok et-
kinliğin yapıldığı 16

Ekim Dünya Gıda
Günü'nün bu yılki
teması “Açlığa karşı
uluslararası işbirliği”
oldu.

Dünya Tarım ve
Gıda Örgütü, gıda
gününde açlık ve gı-
da yetmezliği prob-
leminin her geçen
yıl arttığına dikkat
çekerken, yoksullu-
ğun yüz milyonlarca
insanı etkileyen bir
sosyal afet olduğu-
nu belirtti.

6 milyardan fazla
insanın yaşadığı
dünyada 840 mil-

yon insan yetersiz
beslendiği veya aç-
lık çektiğinin vurgu-
landığı açıklamada
bunun çocuklar,
yaşlılar ve korun-
masız durumda
bulunan insanlar
üzerinde çok büyük
olumsuz etkilerinin
bulunduğu belirtildi.

Kronik açlığın be-
denin enerjiyi işe
dönüştürme yetene-
ğini sınırladığı, za-
yıflık, ümitsizlik ve
bıkkınlığa neden ol-
duğu vurgulanırken
yetersiz beslenen

kişilerin çok zor iş
bulmaları ve verim-
siz olmalarının şa-
şırtıcı olmadığı be-
lirtildi.

Evet.. Gerçekte
bugün sandığımız-
dan çok daha fazla
olarak açlık ve ye-
tersiz beslenme so-
runu tüm kıtaları arı-
yor. Öyle ki günde
25 bin kişi, açlık ve
fakirlik sonucu ya-
şamını kaybediyor;
her yıl 5 yaşın altın-
daki 6 milyon çocuk
açlıktan etkileniyor;
1996'da, 2015'e ka-



FİLİSTİN'E İSRAİL DUVARI

İsrail, yıllardır işgal ettiği Filistin toprakla-
rında sivil halka yönelik olarak terör estiriyor.
İsrail tankları ve uçakları yoğun biçimde Filis-
tin mülteci kamplarını ve yerleşim birimlerini
bombalıyor. Evler yerle bir ediliyor, insanlar
kurşunlanıyor, sokaklar kana bulanıyor. İsrail
yöneticileri açıkca ve alçakca savaş suçu iş-
liyor...

Bu arada Filistin'deki kimi silahlı terörist
gruplar İsrailli sivillere yönelik intihar eylem-
lerine giriyor.

Kısacası dünyanın bu bölgesinde yıllardır
gözyaşı hiç dinmiyor.

Bu durumu kalıcı kılacak girişimlerden biri,
son dönemlerde tüm dünyanın gözü önünde
yaşama geçiriliyor: İsrail işgal altında tuttuğu
Batı Şeria'da kilometrelerce uzunlukta duvar
örülüyor. Böylece Filistinlilerin günlük yaşam-
ları üzerinde olumsuz ekonomik ve sosyal et-
ki yaratılırken, birçok Filistinli aile birbirinden
kopartılıyor, onların işsizlik hatta açlık çek-
mesinin koşulları yaratılıyor.

dar açlıktan etkilenen kişi sayısının yarıya indirilmesi hedeflenmişti ancak Birleşmiş Milletler Örgütü Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), dünyada açlığın 2015 yılına kadar yarı yarıya azaltılmasını öngören planların başarısızlığa uğradığını açıkladı.

Ve yine Dünyada açlık ve yeteriz beslenme sorunu ile savaşılan Dünya Tarım ve Gıda Örgütü FAO'nun yıllık bütçesi, dokuz sanayileşmiş ülkede yalnızca altı günde kedi ve köpek mamasına harcanan paraya ya da yalnızca bir sanayileşmiş ülkede diyet ürünlerine 2-3 haftada harcanan paraya eşittir.

Bu durumun kabul edilebilir olduğunu kim söylebilir?

Diğer yandan Dünya Gıda Günü nedeniyle basına ve kamuoyuna bir açıklama yapan Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer, bilim ve teknolojiye elde edilen hızlı iler-

lemelere karşın, yıllardır çözüm bekleyen kimi önemli sorunların günümüzde insanlığın geleceğini tehdit eder boyutta ulaştığını ve uluslararası işbirliğinin kaçınılmaz olduğunu vurgulayarak şunları belirtti:

“Bugün çocuklar başta olmak üzere 1 milyara yakın insan, açlık ve yetersiz beslenmenin olumsuz etkileri ve güç koşullar altında yaşamını sürdürmeye çalışmaktadır. Ülkeler ve uluslararası örgütler, iyi niyetli girişimler gerçekleştirdiklerinde, açlık ve yetersiz beslenme tehlikesi, dünya gündemindeki öncelikli yerini korumaktadır. İnsanların açlıktan etkilenmediği bir dünyaya ulaşılması için tüm ülkeler konuya özen göstermeli, çalışmalar uluslararası düzeyde işbirliği ve dayanışma içinde yürütülmelidir. Türkiye, dünyanın ortak sorunlarının

çözümüne kavuşturulmasını amaçlayan çalışmalara etkin biçimde katılmayı ve katkı sağlamayı sürdürmektedir.



“İŞSİZLİK, YOKSULLUK VE GÜVENCESİZ ÇALIŞMA AKIL SAĞLIĞI SORUNLARINI ARTIRIYOR

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), Avrupa'da akıl ve ruh sağlığı sorunun sınıldığından daha büyük etkiler yaratıldığını açıklarken özellikle yoksulluk, işsizlik ile güvencesiz işte çalışmanın sorunları daha da büyüttüğünü belirtti.

8-11 Eylül 2003

tarihinde Viyana'da yapılan DSÖ Avrupa Bölge Komitesi toplantısına sunulan raporda yansıtılan bilgilere göre Batı Avrupa ülkelerinde yaşanan sosyal değişim, işsizlik, iş güvencesi eksikliği, sosyal birliktelik kavramının zayıflaması sonucu oluşan ruhsal hastalıklar, depresyon, çaresizlik ruh sağlığını etkileyen öncelikli nedenleri oluşturmaktadır. DSÖ'ye göre Avrupa'da 41 milyon yetişkin alkol bağımlısıdır ya da alkolden zarar görmektedir ancak bunların yaklaşık yüzde 66'sı tedavi görmemektedir. Dünyada yaşayan insanların yüzde 25'i, yaşamlarının bir bölümünde, ruhsal hastalıklarla karşılaşmaktadır. Her 1000 yetiştikten 58'i, ya da Avrupa'da yaşayan 33.4 milyon kişi, büyük bir depresyon yaşamaktadır. Çocukların yüzde 10-20 arasında bir ya da daha fazla ruhsal

davranış bozuklukları, yüzde 25 fazlasında ise ruhsal ya da davranışsal problemler görülmektedir.

Diğer yandan Avrupa genelinde tabular, utanma, sosyal dışlanma ruhsal hastalıklarda etkilenen grupları değişik ülkelerde, değişik derecelerde etkilenmektedir. İşsiz ailelerde yaşayan gençler yüksek risk grubu içersindedir. Erkekler de yüksek şekilde etkilenmektedir, özellikle işyerinde stres yaşayanlar ve iş güvenliği olmayan koşullarda çalışanlarda. DSÖ raporunda yoksulluk ile ruh sağlığı kısır bir döngü oluşturmaktadır: Yoksulluk hem zayıf ruh sağlığının temel nedeni, hem de potansiyel sonucudur. Toplumda artan eşitsizlik ya da bireylerin yaşamlarındaki ekonomik değişiklikler önemli yer tutmaktadır. İster gelirle, sosyo-ekonomik statüyle, yaşam koşullarıyla ya

da eğitim durumuyla tanımlansın, yoksulluk ruhsal hastalıkların önemli etkenidir.



ILO: ÇOCUK TİCARETİNİN BOYUTU KORKUNÇ DÜZEYDE

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), son dönemlerdeki yayınlarında çocuk emeği sömürüsü ile birlikte çarpıcı bir konuya daha dikkat çekiyor: Çocuk ticareti.

ILO'nun yayınlarına yansıyan bu durum nasıl ortaya çıkıyor?

Özellikle Güney Asya, Güney Doğu Asya, Afrika, Kara-

yipler ve Doğu Avrupa'daki yoksul ülkelerde ve hatta ABD'de, çocuklar farklı yöntemlerle ülke sınırları içinde veya ülke sınırları dışında satılıyorlar. ILO yayınlarında bu insanlık dışı durum genel olarak şöyle yansıtılıyor:

-Çocuk emeğinin sömürüsünün en kötü biçimlerinden biri olarak ortaya çıkan çocuk ticareti, ekonomik ve cinsel sömürüyü de kapsayan biçimlerde, kimi zaman şiddet kullanarak veya başka türden baskı yöntemleriyle yaşama geçiriliyor. Çocukların aileleri ya da çocuklar aldatılıyor ve her hangi bir bölgeden başka bir bölgeye naklediliyor.

-Çocuk ticaretini örgütleyen kaçakçılar, ailelere çocuklar için iyi bir yaşam sözü veriyor. Çocukların çiftliklerde, kentlerde veya başka ülkelerde iş bulunarak çalıştırılaca-

ğı anlatılıyor.

-Kolayca susturulan ve baskı yapılan çocuklar kendilerini yönetebilme yetisine de sahip olmadıklarından yaşamlarını satıldıkları yerde inanılmaz kötü koşullarda sürdürüyor.

-Çok uzun sürelerle çalıştırılan çocuklara daha az yiyecek verilirken daha kötü barınma ortamı sağlanıyor. Birçok genç kız ve erkek bu yolla, git-tikçe büyüyen seks pazarının içine itiliyor ve cinsel sömürüye maruz bırakılıyor.

-ILO bu trajik durumun ortadan kaldırılması için küresel bir dayanışmanın zorunlu olduğunu belirtiyor.

-Öncelikle yapılması gerekenler şunlar: Uzmanların birbiriyle sürekli olarak bilgi alış verişinde bulunması, deniz ticaretinde çalışmanın çocuk kaçakçılığına karşı

uyarılmaları, ülke-ye geri gönderil-meyle ilgilenen merkezlerle, ço-cukların evlerine geri dönmeleri ko-nusunda bilgi alış-verişinde bulunul-ması.



ABD'DE 12 MİLYON AÇLIK SINIRINDA, 43.6 MİLYON İSE SİGORTASIZ

Dünyanın en ge-lişmiş ülkesi olarak gösterilen ABD'de Tarım Bakanlığının yaptığı bir araştır-maya göre ülkede tam 12 milyon kişi açlık tehlikesi ile karşı karşıya.

Araştırmaya göre-bu 12 milyon ABD'li-nin yüzde 32'si ge-çen yıl boyunca bir-

den fazla yiyecek alacak olanağı bula-madı. Böylece üç yıldan bu yana ABD'de açlık çeken nüfusun oranı dü-zenli olarak artış gösterdi.

Tarım Bakanlığı-nın verilerine göre geçtiğimiz yıl içeri-sinde 34,6 milyon ABD'li yoksulluk sı-nırının altında yaşa-dı. Bu rakam 2001'e göre 1,7 milyon ar-tış gösterdi.

ABD'de nüfusun bir bölümü yoksul-luk içinde yaşarken nüfusun büyük ço-ğunluğun problemi aşırı şişmanlık. İsta-tistiklere göre ABD'de yetişkinlerin yüz-de 65'i, çocukların ise yüzde 13'ü aşırı kiloludur.

Ülkede işsiz sayı-sının artması ile bir-likte sağlık sigortası sisteminden yarar-lanamayanların sa-yısı da giderek yük-seliyor. ABD'de yal-nızca geçtiğimiz yıl 2.4 milyon kişinin daha sosyal güven-lik sisteminin dışın-da kaldığı belirtili-yor.

Sağlık sigortalı

sayısının azalma-sındaki en önemli etkenin işten çıkarı-lanlar olduğu belirti-liyor.



HER KİTADA MİLYONLARCA İNSAN SAVAŞ GÖÇMENİ

Bugün milyonlar-ca insan, dünyanın birçok yerinde yok-luklarla göçmen ya-şantısı sürdürüyor. Çoğu göçmen, her biri birer "roman" olacak bir yaşam öyküsünün baş kişi-si...

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği'nin ya-yınladığı bilgilere göre dünyada her 300 kişiden biri mül-tecidir. Bu savaşla-rın ülkeler ve top-

lumlar için ne büyük bir yıkım aracı oldu-ğunun da bir kanıtı-dır. Mülteciler Yük-sek Komiserliği'nin Raporuna yansıyan birkaç veri şöyle:

-2002 yılında yurt-dışında mülteci ola-rak yaşayan 3 mil-yon 5 bin Afgan va-tandaşına yaklaşık 200 bin Afganlı da-ha katıldı.

-Tüm dünyada sı-ğınma başvurusun-da bulunanların sa-yısı 2000'de 1 mil-yon 92 binden 2001'de 923 bine düşmüştür. Başvu-ruda bulunanların çoğu Afganistan, Irak, Türkiye, Yu-goslavya ve Çin'den gelmektedir.

-Mültecileri misafir eden başlıca ülkeler ise değişmedi: 2 milyon 200 bin kişi-yile Pakistan, 1 mil-yon 900 bin kişiyle İran ve 988 bin 500 kişiyle Almanya ilk sıralarda geliyor.

-2002 yılının ba-şında Mülteciler Yüksek Komiserli-ği'nin ilgi alanına gi-ren insanların sayısı 19 milyon 800 bin-dir. Mülteciler Yük-

sek Komiserliği'nin ilgi alanındaki nüfus tahminen 7 milyon 700 bini 18 yaşın altındadır. Çocukların tüm mültecilere oranı Afrika'da % 50, Orta ve Doğu Avrupa'da

%20'dir.

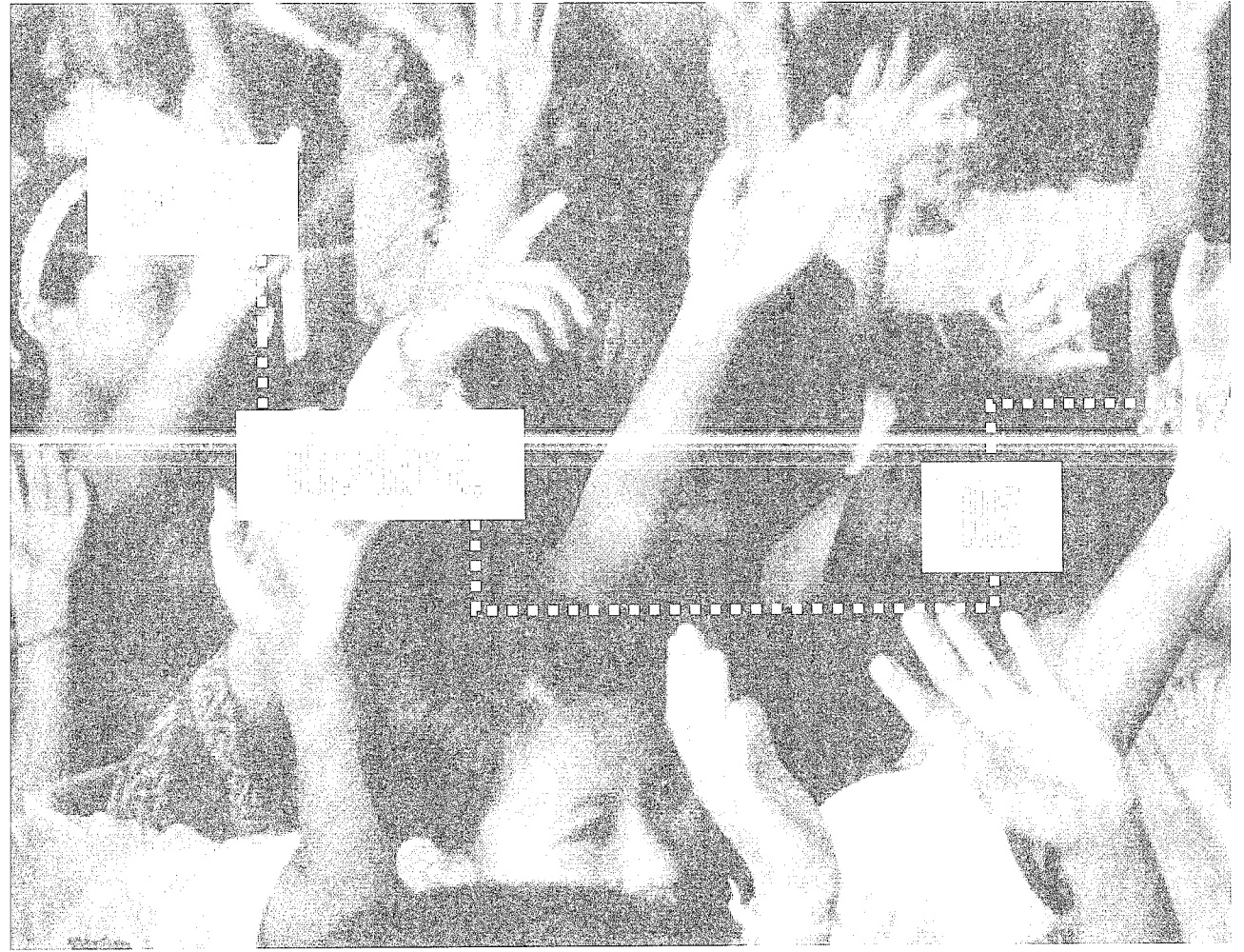
-Doğu Avrupa ve Balkanlar'da 60 yaş üstü mültecilerin toplam mülteci nüfusuna oranı %15'den fazladır. Afrika'da ise bu sayı mülteci nüfusunun

%5'inin altındadır.

-Çoğu bölgede, her yaştan genç kız ve kadınlar, toplam mülteci nüfusunun %45-55'ini oluşturmaktadır.

-Öte yandan son birkaç yıldır cesaret

verici gelişmeler de oldu: 1 milyondan fazla Eritreli, 80 bin Bosnalı, 42 bin Burundili, 267 bin Afrikalı ve tahminen 160 bin Makedonya lı mülteci, ülkelerine geri döndü.



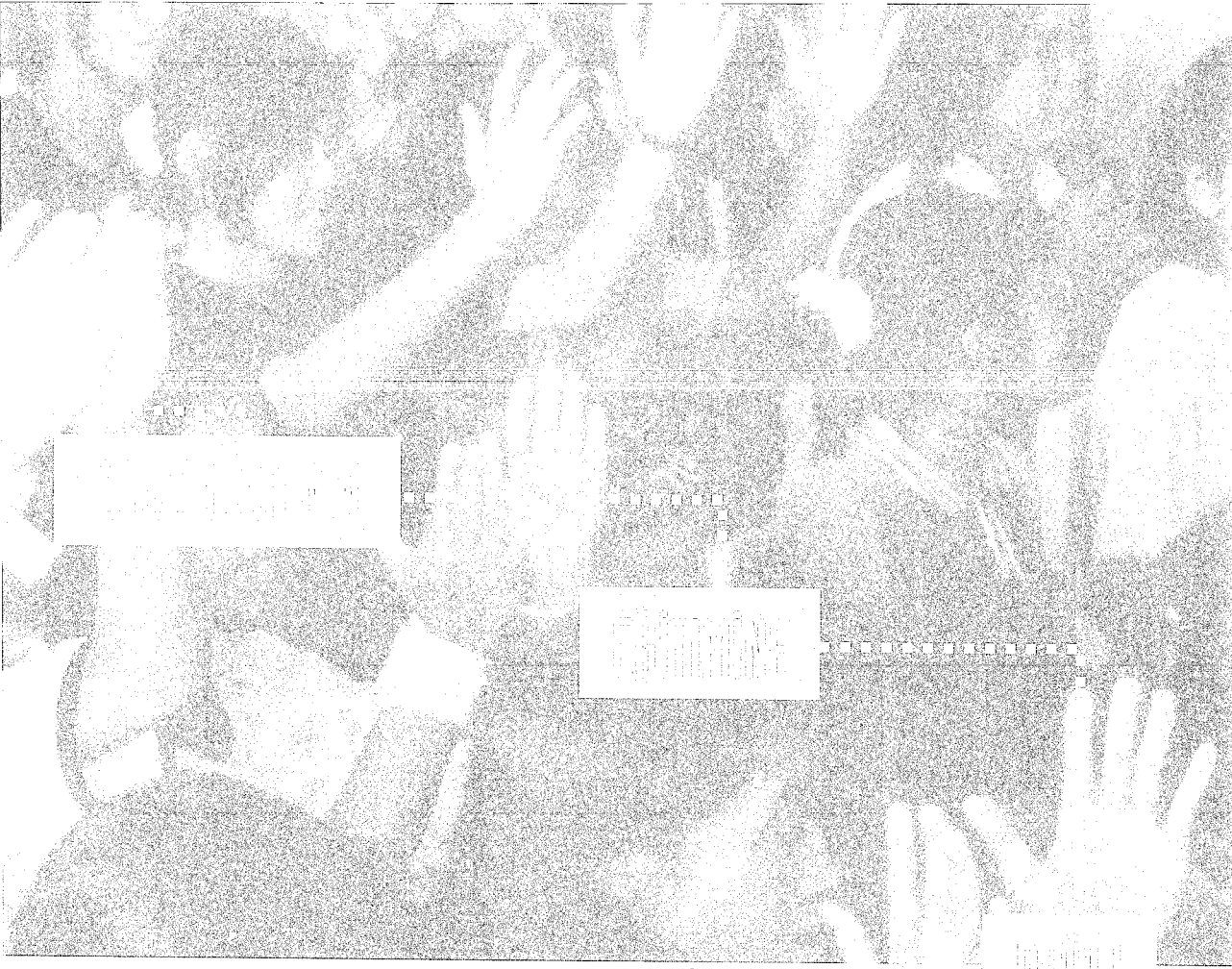
UNICEF, "Dünya Çocuklarının Durumu 2004" raporunda bir kez daha küresel bir sorunu gündeme getirdi.

Özellikle ülkemizde çok önemli bir toplumsal sorun olan kız çocuklarının eğitimi sorununun gündeme getirildiği Raporda, kız çocuklarını eğitememiş

ülkelerin ekonomik ve toplumsal kalkınmalarını gerçekleştiremeyeceği ayrıntılarıyla dile getiriliyor.

UNICEF Raporunda çarpıcı biçimde yansıtılan sorun için genel çözüm önerileri de sunuluyor. Raporda eğitimin her insanın temel hakkı olduğu gerçeğinin altı çizilerek şu belirlenmeler yapılıyor:

"Eğitim her insanın hakkıdır. Bu basit gerçek, UNICEF'in kız çocukların eğitimi konusundaki kararlılığının özünü oluşturmaktadır. Buna göre, ne kadar yoksul olursa olsun, ülkesinin durumu ne ölçüde güçlükler içerirse içersin, hiçbir kız çocuğun okuldan dışlanmaması anlamına gelir. Bir kız çocuğa kendi potan-



©UNICEF/HQ01-0197/Pirozzi

siyelini eksiksiz gerçekleştirme fırsatları tanımamanın kabul edilebilir hiçbir gerekçesi olmaz.

Eğitim, kız çocukların ve kadınların yaşamlarını kurtarır ve iyileştirir. Eğitim, kadınların kendi yaşamlarını daha fazla kontrol edebilmelerini sağlar ve topluma katkıda bulunmalarını sağlayacak becerilerle

donatır. Eğitim sayesinde kadınlar kendilerini ilgilendiren konularda kendi adlarına karar alabilirler ve ailelerini etkileyebilirler. Kalkınma ve sosyal yaşamla ilgili diğer bütün olumlulukları getiren de işte bu güçtür. Kadınların yönetimlere, ailelere, toplumlara, ekonomiye ve sunulan hizmetlere katılmaları ve bu alanlardaki gelişmeler üzerin-

de etkili olmaları herkesin yararına. Böylece kalkınma daha eşitlikçi hale gelir, aileler güçlenir, daha gelişkin hizmetlerden yararlanılabilir ve çocuklar da daha sağlıklı büyüyüp gelişirler.

Eğitim, kız çocuklara ve kadınlara sağladığı yararların ötesinde, aynı zamanda toplum ve insani kalkınma üzerinde kapsamlı etkiler ya-

ratan kendine özgü olumlu bir güçtür. Eğitim finansmanı gündeme geldiğinde, önceliğin ilk öğretime mi, orta öğretime mi, yoksa yüksek öğretime mi tanınması gerektiğine ilişkin tartışmalar bugün de sürmektedir. Ne var ki, bu tür tartışmalar, genç kızlar açısından yaşamsal önem taşıyan bir noktadan sapma anlamına gelmektedir. Bu da, temel eğitim hakkıdır. Eğer bu fırsat kaçırılsa, o zaman doğal olarak daha ileri düzeydeki eğitim fırsatları ve böylece sağlanacak yararlar da kaçırılmış olacaktır.

Kız çocukların eğitiminin uzun dönemde sağlayacağı pek çok yarar arasında aşağıdaki-
ler de yer almaktadır:

Ekonomik kalkınmanın güçlenmesi. Onyıllarca süren araştırmalar, temel eğitimin yaygınlaşmasıyla ekonomik kalkınma arasındaki bağlantıyı ciddi kanıtlarıyla birlikte ortaya koymuştur. Kız çocukların

eğitimi söz konusu olduğunda bu bağ daha da güçlenmektedir. Kız çocukların eğitimi için uzun dönemli yatırımlar yapan Güneydoğu Asya ve en azından 1980'lerdeki borç krizine kadar olmak üzere Latin Amerika gibi bölgeler, aynı zamanda ekonomik kalkınmada daha ileri adımlar atan bölgelerdir. Kız çocukların ilköğretim kayıt oranları arttıkça, kişi başına gayri safi ulusal hasıla da artmaktadır. Kadınların eğitim düzeyini erkeklerle eşit duruma gelecek biçimde yükseltmede başarısız kalan ülkeler ise, kalkınma çabalarının maliyetini yükseltmekte, bedelini de daha yavaş büyüme ve azalan gelir düzeyine biçiminde ödemektedirler. Bu arada unutmamak gerekir ki, ekonomik kalkınma ve dolayısıyla ailelerin daha yüksek gelir düzeyine ulaşmaları, kızlarını çalıştırarak kısa dönemde gelir sağlama düşüncesinde olanları bu kez onları

okula göndermeye ikna edebilir. Bu da, bir ülke için uzun dönemli ekonomik yarar anlamına gelmektedir.

Bir sonraki kuşağın eğitimi. Eğitilmiş kızlar ilerde anne olduklarında, kendi çocuklarını okula gönderme eğilimleri de fazla olacaktır. Böylece bir kuşaktan diğere aktarılan eğilimlerle birlikte, eğitimin gerek tek tek kişilere, gerekse bir bütün olarak topluma katkısı daha da artacaktır. UNICEF'in 55 ülke ile Hindistan'daki iki eyaleti kapsayan ve hanehalkı verilerine dayanan yeni bir araştırmanın ortaya koyduğu en net bulgulardan biri şöyledir: Eğitim görmüş annelerin kendi çocuklarını okula gönderme olasılıkları daha fazladır ve bu anneler ne kadar uzun süre eğitim görmüşlerse, çocuklarının eğitimden sağladıkları yararlar da o kadar artmaktadır. Bu çalışmanın bulguları, diğer araştırmaların sonuçlarını desteklemek-

tedir. Buna göre, kız çocukların okullarda edindikleri okuma yazma ve dil becerileri yalnızca kendilerinin ve çocuklarının sağlığına katkıda bulunmakla kalmamakta, ayrıca torunlar da bu durumdan olumlu biçimde etkilenmektedir.

Çarpan etkisi. Eğitimin, salt öğrenme ötesinde, bir çocuğun yaşamının çeşitli yönlerine uzanan olumlu etkileri vardır. Örneğin, okula giden çocukların, hastalıklardan korunma dahil, sağlıklı kalabilmek için neler yapması gerektiğini bilme şansları daha fazladır. HIV açısından daha riskli konumda olan kızlar açısından eğitim, bu riske karşı korunma imkanları da sağlayacaktır. Sonuçta, HIV/AIDS'e karşı nasıl korunabileceklərini okullarda öğrenen kadınlar kendi çocuklarını da okula gönderme eğiliminde olacaklarından, sağlanan yarar kuşaktan kuşağa aktarılabılır. Ayrıca eğitim, çocukların, alınıp satılma,

işçi olarak sömürölme, suiistimal ve şiddete maruz kalma gibi konularda daha savunmalı olmalarını sağlayacaktır. Kız çocukların bu tür uygulamalara maruz kalma olasılıkları daha fazla olduğundan, eğitimin koruyucu önemi kız çocuklar için bir kat daha artmaktadır ve böylece eğitimin yararları sınıfların ötesinde gündelik yaşama da taşmaktadır.

Daha sağlıklı aileler. Kız çocukların topluma sağlaşacağı yararlardan biri de, aile büyüklüğü ile ailenin elindeki kaynaklar arasında daha sağlıklı bir denge kurulmasıdır. Bir toplum annelerin eğitimini sağlayabiliyorsa, o zaman bu annelerin çocukları da daha sağlıklı olacak ve aralarından daha azı ölecektir. Eğitim düzeyi görece yüksek annelerin çocukları daha iyi beslenmekte ve daha seyrekle hastalanmaktadır. Annenin eğitiminin, çocuğun beslenmesi ve sağlığı üzerindeki etkisi

o kadar büyüktür ki, gelişmekte olan ülkelerden elde edilen yaygın kanıtlara göre, annelerin fazladan gördükleri her bir yıllık eğitim, 5 yaşından küçük çocuklarda ölüm oranını yüzde 5 ile yüzde 10 arasında azaltmaktadır.

Daha az anne ölümü. Zamanında okula gitmiş annelerin doğum sırasında ölme riskleri daha azdır. Okulun yapılan doğum sayısını azaltıcı etkisi, 1000 kadın alındığında, fazladan her yıl eğitimin 2 anne ölümünü engellemesi anlamına gelir. Araştırmalar, anne ölümlerini azaltan etmenler arasında, sağlıklı uygulamalar konusunda daha fazla bilgi sahibi olunması, gebelik ve doğum sırasında sağlık hizmeti alınması, daha iyi beslenme ve doğumlar arasındaki zaman aralığının arttırılmasının yer aldığını göstermektedir. Bütün bunlar, eğitilmiş kadınların daha fazla ulaşabilecekleri imkanlardır."



YENİ SÜREC VE SENDİKALARIN TEMSİL SORUNU (*)

(Abant İzzet Baysal Üniversitesi
İİBF Öğretim Üyesi)

(Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Kamu Yönetimi Araştırma Görevlisi)

1. GİRİŞ

Bu çalışmanın amacı, 1980'lerden günümüze gelirken tüm dünyada ve ülkemizde yaşanmakta olan yeni liberal politikaların işgücü piyasaları ve sendikal yapılar üzerindeki etkilerini irdelemektir. Belki bir adım daha ileri giderek, sendikaların gerek Avrupa'da gerekse Türkiye'de bu politikalara karşı duruşlarını, tepkilerini ve onları bekleyen riskleri analiz etmektir

*) Bu yazı Prof. Dr. Korkut Boratav'a armağan olarak İletişim Yayınları tarafından yayınlanan "Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar" adlı kitapta yayınlanmıştır.

2. YAŞANAN SÜREÇ

2.1 Geçmişten Günümüze

Geçtiğimiz yüzyılın son çeyreği, uygulanan ekonomik politikadaki değişim nedeniyle son derece önemli toplumsal sonuçlara tanıklık etmiştir.

Hemen belirtmek gerekir ki bu toplumsal sonuçlar farklı coğrafyalarda farklı sonuçlar doğurmuş, bununla birlikte sendikal örgütlülüğün güçlü olduğu toplumlarda, zayıflara göre daha ihmal edilebilir sonuçlar yaratmıştır. Bir başka anlatımla, 1970'lerin sonlarından günümüze değin tüm dünyada, küreselleşme rüzgarıyla uygulanan model her ülkede, aynı sonuçları ya da tahribatı yaratmamıştır. Sözelimi Keynezyen modelin yarattığı Avrupa'daki 'sosyal refah devleti', özünden bir şeyler kaybetmiştir, ancak daha henüz sosyal refah devletine çok uzak olan Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, moda deyimiyile 'emerging market' (Yükselen pazar) olarak adlandırılan ekonomilerde mukayese edilemez boyutlarda olumsuz etkiler yaratmıştır.

Yeni süreç, çalışma ilişkilerinin yapısında önemli değişimleri dayatarak, geleneksel endüstriyel ilişkiler sisteminin yerine, yerleşmiş ve bireyselleşmiş çalışma ilişkilerini ortaya çıkarmak istemiştir.

Bu yerelleştirme ve bireyselleştirme dayatması, rekabet kavramıyla birlikte gündeme girmiştir. Ulusal devlete, ulusal sınırlara, ulusal hukuk

sistemine, örgütlere, sendikalara saldıran yeni sağ politikalar, küreselleşmenin ve teknolojik atılımın rüzgarını da arkasına alarak, mitleştirdiği kavram olan rekabeti hem ulusal ekonomiler için, hem firmalar için ayakta kalmanın vazgeçilmez koşulu olarak dayatmıştır. O kadar ki, gerek ekonomiler, gerekse firmalar uluslararası pazarda daha rekabetçi olabilmek için olağanüstü bir yarışa girmişlerdir.

Açıkça söylenmeyen ama bilinen gerçek şu ki; daha rekabetçi olabilmek için gösterilen adres, işgücü maliyetlerinin düşürülmesidir. Birim üretim maliyeti içinde önemli bir kalem olan "labour cost" (işgücü maliyeti)'un düşürülmesi demek, reel ücretlerin düşürülmesi, sosyal ödentilerin yok edilmesi, sosyal güvenlik harcamalarının ortadan kaldırılması kısaca sosyal ücretin yok edilmesi demektir. Bu, nasıl sağlanacaktır?

Toplu pazarlık sistemi dejenere edilecektir, ücretleri yükselten sendikalar devre dışı bırakılacaktır, çalışma ilişkileri bireyselleştirilecektir. Yani çalışanların uğruna 200 yıl mücadele verdikleri örgütlülük ve sosyal haklardan geri adım atmaları istenecektir.

2.2 İstihdamın Yapısı

1970'lerin ortalarından itibaren, sadece üretim tekniğinde değil, bununla birlikte istihdamın kompozisyo-

Tablo 1. Japonya'da istihdamın sektörel dağılımı (%)

JAPONYA	1974	1990	1996
Sanayi Sektörü	37	34.1	33.3
Hizmetler Sektörü	50.1	58.7	61.2 (1997)

Tablo 2. ABD'de istihdamın sektörel dağılımı (%)

ABD	1974	1990	1996
Sanayi Sektörü	32.5	26.2	23.9
Hizmetler Sektörü	63.4	70.9	73.3

nunda da geçmişle mukayese edildiğinde büyük bir yapısal değişim görülmüştür. Yani, sanayi sektörü nicel olarak bir hayli küçülürken beyaz yakalıların egemen olduğu hizmetler sektörü yaygınlaşmıştır. İstihdamın sektörel dağılımına bakıldığında Tablo 1, 2 ve 3'te yansıtılan veriler görülmektedir: Örneğin Japonya'da istihdam içinde sanayiinin payı 1974'ten 1996'ya tabloda görüldüğü gibi düşerken, hizmetler sektörü aynı tarihlerde yükselmiştir. (Tablo 1) ABD'de ve Almanya'da da aynı trend gözlenmiştir. (Tablo 2, Tablo 3)

Beyaz yakalıların, eğitilmiş ve becerili işgücünün yoğunlukla istihdam edildiği hizmetler sektörü, teknolojik atılımın rüzgarıyla daha nitelikli, daha becerili işgücünü dayatmaya başlamıştır. Bu gelişme belli ölçülerde imalat sanayiinde de yaşanmıştır. Artık Fordist-Taylorist modelde gördüğümüz bütün gün aynı işi yüzlerce defa yapan yarı nitelikli insanın yerini, işletmenin her alanında kullanılabilen, çok becerili 'top qualified' (Yüksek nitelikli) işgücü almıştır. Burada iş gücü yoğunlaşması dediğimiz ilerde daha etraflıca ele alınacak olan

Tablo 3. Almanya'da istihdamın sektörel dağılımı (%)

ALMANYA	1974	1996	1997
Sanayi Sektörü	46.7	39.8	37.5
Hizmetler Sektörü	45.2	56.8	58.1

Kaynak: OECD, 1992; OECD, 1997.

önemli bir oluşum ortaya çıkarak, iş-gücünü daha nitelikli olmaya zorlayan ve işletme için onun her türlü becerisini kullanan bir süreç başlamıştır. Çünkü, kullanılan teknoloji düzeyi çok yüksektir ve vasıfsız işçilerin bu teknolojiyi kullanma imkanları ve becerileri yoktur.

İstihdamın kompozisyonunun yanı sıra, istihdamın yapısında da bu süreç önemli değişimleri dayatmıştır.

Bu değişim, adına standart istihdam modeli denilen, kişinin çalışma hayatına başlamasından, ölünceye ya da emekli oluncaya kadar süren, tam zamanlı çalışmanın yerini başka istihdam modellerine, atipik istihdam modellerine bırakmaktadır.

Burada dayatılan kavram ise esnekliktir. Nasıl yukarıda açıklandığı üzere, ulusal ekonominin ya da firmanın, uluslararası pazarda var olabilmesi, ekonomik değişime uyum sağlayabilme gücüne bağlıdır, bu da sınırsız bir oranda rekabetçi olabilme gücü ile orantılıdır, dayatması yaşanmışsa, bu kez de istihdamın katı, rasyonel olmayan kalıplardan kurtulması gerekir dayatması ile karşılaşmıştır. Aynen rekabet olgusunda olduğu gibi, burada da hedef gösterilen adres, emektir, çalışan insandır. Bir başka anlatımla artık emekli oluncaya kadar, tam zamanlı iş söz konusu değildir, atipik istihdam modellerinin dayattığı yeni modeller söz konusudur.

Esnekleşme kavramı temel olarak üç ana alanda kurallardan arınmayı içermektedir. Bunlardan birincisi esnek istihdam, ikincisi ücret esnekliği ve nihayet üçüncüsü çalışma süresi esnekliğidir. Yeri geldiğinde bu kavramların üzerinde durulacaktır.

3.YENİ FENOMEN YENİ TEHDİT

Sendikal yaşam ve çalışma ilişkileri geçen yüzyılın sonunda birçok ülkede yapısal uyum programları yoluyla yeni dayatmalarla, yeni tehditlerle yüz yüze gelmiştir.

Bu tehditler Henk Thomas'ın da belirttiği gibi; emek ağırlıklı ulusal politikaların dışlanması, enformelleşme dediğimiz kayıt dışı ekonominin giderek yaygınlaşması, feminizasyon dediğimiz kadınların işgücüne katılım oranlarının yükselmesi, çalışma ilişkilerinde esnekleşme, çalışmanın kuralsızlaşması, güvenceden yoksun bırakılması, yani casual statü (Geçici statü) dediğimiz yapının dayatılmasıdır (Thomas, 1995). Kimi bir fenomen olarak, kimi bir tehdit olarak karşımıza çıkan bu olgulardan konumuzla ilgili olan enformelleşme, esnekleşme, kuralsızlaştırma üzerinde durarak, bu olguları irdeleyerek yakından tanımak, emek ve örgüt için doğurduğu sonuçları analiz etmek anlamlı olacaktır.

Şimdi bu olguları teker teker irdeleyelim:

3.1 Enformelleşme

Yeni Dünya Düzeninin hükmedenleri rekabeti fetişleştirip, rekabetçi olmanın avantajlarını sıralarken bu sistemin nasıl çalışacağını da göstermiş ve bir kurtarıcı olarak enformelleşmeyi, yani kayıt dışına çıkmayı işaret etmiştir. Vergi ve sosyal güvenlik priminin ödenmemesi, emeğin düşük ücretle uzun iş sürelerinde çalıştırılması gerçekten de istenen sonucu vermiş, işgücü maliyetini düşürmüş ve firmaların uluslararası pazarda daha rekabetçi olmasını sağlamıştır. O kadar ki 1997-1998 ILO Raporuna göre; Latin Amerika'da 1990-1994 yılları arasında oluşturulan 15.7 milyon yeni istihdamın enformel sektör içinde olduğu tespit edilmiştir. Bu, yeni açılan her 10 kadronun 8.4'ünün enformel sektör içinde olduğu anlamına gelmektedir. Brezilyada University of Campinas tarafından yapılan araştırmada 1990-1997 yılları arasında yaratılan yeni istihdam alanlarının %90'ının sosyal güvenceden yoksun enformel sektör içinde olduğu bulgulanmıştır (Trade Union World, 1999). Asya'ya bakıldığında burada da istihdamın yarısının enformel sektör içinde olduğu Bangladeş gibi yoksul ülkelerde bu oranın %65'lere çıktığı bulgulanmaktadır. Afrika'da da durum farklı değildir. %60'larda seyreden enformel çalışma 1990'larda %90'lara ulaşmış bulunmaktadır (ILO World Labour Report, 1997-

1999). Ancak çalışanların ve onların örgütü olan sendikaların yok edilmesi, güçsüzleştirilmesi, etkinsizleştirilmesi pahasına kurulan bu denge ne kadar sürdürülebilir bir dengedir? Rekabetçi olabilmek için, çalışanların reel ücretleri daha ne kadar aşağıya çekilecektir? Vergisiz, sosyal güvencesiz yaşamaları ne kadar sürdürülebilir olacaktır? Daha da önemlisi enformel sektörü yaygınlaştırarak işgücü maliyetini düşürmek, formel sektör içinde kalarak mücadele edenler açısından bir haksız rekabet yaratmayacak mıdır? Gerçekten de gerek Türkiye'de, gerekse Batı Avrupa ülkelerinde işsizliğin arttığı son yıllarda sendikaların gücünde, etkinliğinde ve mali yapılarında bir zaaf gözlenmiştir. Sendikaların üye sayıları düşmüş ve temsil ettikleri kitle daralmıştır. Çünkü, işsiz kitlenin oluşturduğu yedek işgücü ordusu, sendikasız, sigortasız, kayıtsız çalışmaya razı bir potansiyel olarak ortaya çıkmıştır. Bu gelişme çalışanlar ve sendikalaşma açısından iki önemli sonuç doğurmaktadır.

Birincisi; yedek işgücü ordusu işverenler için ucuz işgücü olarak işçilere karşı önemli bir koz ve tehdit oluşturmakta, bu sayede işverenler bu potansiyeli kullanarak işçilerin sendikalaşmaya ya da sigortalı olmaya dönük taleplerini her zaman kırabilmektedirler.

İkincisi; formel sektörle haksız bir

rekabet içinde olan enformel sektör, formel sektör üzerinde bozucu etki yapıp yavaş yavaş onları da enformel sektöre çekebilmektedir. Unutulmamalıdır ki, sendikacılığın güçlü olduğu ülkelerde enformel sektörün ya da yedek işgücü ordusunun, işgücü piyasasını bozmasına sendikalar izin vermemiştir. Ancak sendikacılığın güçsüz olduğu ülkelerde ve Türkiye’de enformel sektör tahripkar etkisini bütün gücüyle göstermektedir (Öke, 1995). Şekil 1 ve Şekil 2, Türkiye ve ABD imalat sanayiinde 1950’lerden günümüze reel ücretlerin ne zaman işgücü üretkenliğinden koptuğunu ve giderek baskılandığını açıkça göstermektedir. Türkiye ve ABD’nin yeni sağ politikaları 1980’lerden bu yana kusursuz uygulayan ülkeler olduğu anımsanırsa bu grafiklerin ne anlam ifade ettiği daha iyi anlaşılmaktadır.

3.2. Esneklik

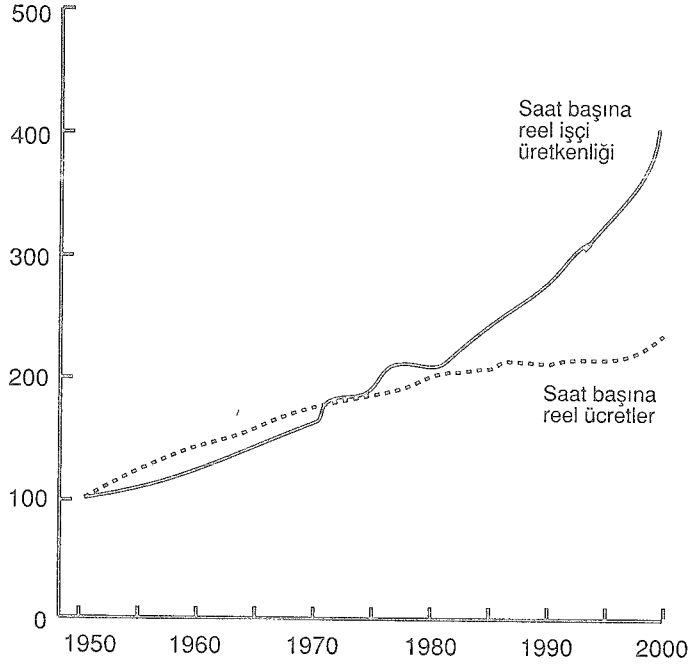
1970’lerin sonlarıyla birlikte çalışma yaşamında, esneklik ve esnekleştirme kavramları sıkça kullanılmaya ve giderek olmazsa olmaz düzenlemeler olarak anılmaya başlandı. Özellikle işveren kesimi, esnekliğin yaşanan bir çok soruna bu arada işsizliğe karşı ciddi bir panzehir olduğu vurgusunu sıkça yineledi. Sendika kesimi, 1990’lara kadar olan tepkici yaklaşımını terk ederek, bu tarihlerde görüşünü yeniden gözden ge-

çirmeye ve kabule zorlandı. Buna rağmen, çalışma yaşamındaki katı kuralların kaldırılması, kalıpların tasfiye edilmesi fikrini benimsemekle beraber acaba bu söylemlerin arkasında, dillendirilmeyen bir kuralsızlaştırmanın (deregulation) olup olmadığı konusunda da ciddi kuşklar taşıdı. Nitekim çok geçmeden, işçi sendikaları bu kuşklarında haklı çıktıklarını gördüler. Çünkü kalıpların ve katı kuralların tasfiyesi olarak başlayan esnekleşme, istihdam garantisini, ücret garantisini, iş güvencesini ortadan kaldıran ya da tehdit eden kısaca çalışma standartlarını daha aşağı çeken bir olguya dönüştü. Şimdi, esnekliğin yaygın görüldüğü alanlara yakından bakalım.

3.2.1 Esnek İstihdam

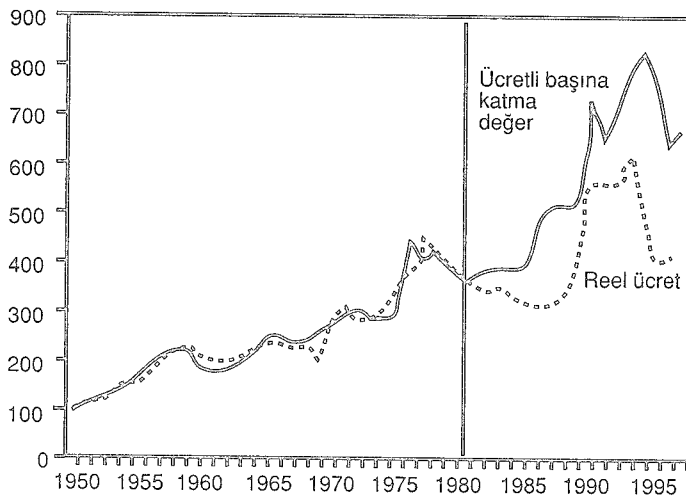
Esnek istihdam, sayısal esneklik ve fonksiyonel esneklik başlıkları altında ele alınarak incelenmektedir. Sayısal esneklik, aralarında ABD Çalışma Bakanı Robert Reich’in da bulunduğu kimi grup tarafından, işçi açısından; işçi ile işveren arasındaki hizmet sözleşmesinin sosyal korumalardan, güvencelerden arındırılması olarak tanımlanmaktadır. Konuya işverenler açısından bakıldığında ise hizmet sözleşmelerinin uzun süreli ve işvereni bağlayıcı nitelikte olmamasının sağlanmasıdır. Bir başka anlatımla; sayısal esneklik, işçinin işverenle sürekliliği olan bağımlı “casual” (geçici),

Şekil 1-ABD İmalat sanayiinde işçi üretkenliği ve saat başına reel ücretler (1950 = 100)



Kaynak: "The New Face of Capitalism: Slow Growth, Excess Capital and a Mountain of Debt", Monthly Review, editors, 2000 (www.monthlyreview.org/0402.editr.html).

Şekil 2- Türk imalat sanayiinde işgücü üretkenliği ve reel ücretler (1950 = 100)



Kaynak: Yeldan (2002)

hale getirmektir. İşgücünün uzun süre işverenin üzerinde bir yük olmasını ortadan kaldırarak, istediği zaman hizmet ilişkisini sona erdirebilmesine olanak tanıyan gevşek bir ilişki haline getirilmesidir. Bunun "Easy hire-easy fire" yani çalışanların kolay işe alınan ve kolay işten çıkarılan işçiler haline getirilmesi bir başka anlatımla, çalışanların sayısını dilediği düzeyde tutma konusunda işverenlere sunulan bir özgürlük olduğu öne sürülmektedir (TUAC-OECD, 1995a). İşverenler açısından sayısal esneklik, işletmelerin ekonomik ve teknolojik koşullara, piyasadaki talep dalgalanmalarına göre işgücü miktarını kolayca ve hızla ayarlayabilmeleridir. Sayısal esneklik yoluyla, işçi ile işveren arasındaki statü, o kadar gevşek, korumalardan arındırılmış bir hale getirilmiştir ki, 1990'lardan sonra özellikle Güney Avrupa ülkelerinde yeni yaratılan istihdam alanlarının tamamına yakını geçici iş statüsündedir. Bu anlamda Avrupa ülkeleri arasında en yüksek değere sahip olan İspanya'nın toplam istihdamının yaklaşık %35'i "fix term contract" (belirli süreli hizmet akti) dediğimiz belirli süreli işte çalışmaktadır (SAK, 1998). Öte yandan yaşanan işsizlik sorunun en fazla vurduğu kesim olan gençlerin, bulabildiklerinde çalıştığı işler, geçici ya da kısa süreli işler olmaktadır. Aşağıdaki rakamlardan da anlaşılacağı üzere "fix term contract"

denilen belirli süreli sözleşme ile çalışanlar giderek artmakta özellikle gençlerin istihdamında belirli süreli sözleşme %80'lere ulaşmaktadır. İstihdamın sayısal esnekliği hiç kuşku yok ki işçiler açısından pek çok olumsuzluğu da beraberinde getirmektedir. Esnek personel kullanımı, daha düşük bir gelire yol açabilmekte, sosyal güvenlik alanında sakıncalar doğabilmekte, nihayet sürekli bir istihdam olmadığından, çalışanlar mesleki yükselme anlamında da zarar görmektedir (Blomeyer, 1993).

Kısmi süreli çalışma ve geçici çalışma modelinin, istihdam içindeki ağırlığının nereden nereye geldiği Tablo 4'te görülmektedir.

Fonksiyonel esnekliğe gelince, işçilerin yeteneklerinin geliştirilerek, çeşitli beceriler kazandırılması, görece yüksek ücret ve görece iş güvencesi sağlanarak, işletmenin beyni olarak tanımlanan ana işgücünün (core), işletmenin her ünitesinde, üretim sürecinin her aşamasında çalıştırılarak maksimum yararın sağlanmasıdır. O kadar ki, Japonya'daki işletmelerde bu tür beyaz yakalıların, işletme içinde temas etmedikleri alan ya da kişi yoktur (Ozaki, 1999). Bunun anlamı, çok nitelikli işgücünün işletmenin her yerinde, üretimin her aşamasında devrede olması, katkı vermesi ve adeta üretimle bütünleşmesidir. Yukarıda bahsedildiği gibi, Fordist-Taylorist üretim tekniğindeki, üretim

Tablo 4. Bazı OECD ülkelerinde kısmi çalışma ve geçici çalışmanın istihdam içindeki değişimi

Ülkeler	Kısmi çalışma			Geçici çalışma		
	1985	1990	1995	1985	1990	1995
Avustralya	17.5	21.3	24.8	15.6	18.7	23.5
Belçika	8.6	10.9	13.6	6.9	5.3	5.3
Kanada	16.8	17.0	18.6	—	7.5	8.8
Fransa	10.9	11.9	15.6	4.7	10.5	12.3
Almanya	12.8	15.2	16.3	10.0	10.5	10.4
İrlanda	6.5	8.1	12.1	7.3	8.5	10.2
Japonya	15.8	18.8	19.8	10.3	11.0	10.4
Hollanda	22.7	31.8	37.4	7.5	7.6	11.4
Y.Zelanda	15.3	20.0	21.5	—	—	—
Norveç	29.6	26.3	26.5	—	—	14.0
İspanya	5.8	5.0	7.5	15.6	29.8	35.0
İsveç	25.7	23.8	25.8	11.9	10.0	12.5
İngiltere	21.2	21.7	24.1	7.0	5.1	7.0
ABD	18.4	16.9	18.6	—	0.8	2.2

Kaynak: Muneto Ozaki Negotiating Flexibility, 1999:9

bandının bir yerinde duran ve hiç kılmıdamadan, saatlerce aynı işi yapan yarı nitelikli mavi yakalı işçi artık yok. Üretimin her aşamasında katkı sağlayan, beyaz yakalı, yüksek nitelikli işçi var.

3.2.2 Ücret Esnekliği

Ücret esnekliğinin temelinde toplu pazarlık sisteminin dejenere edilerek, pazarlık düzeyinin merkezi düzeyden yerel düzeye çekilmesi, firma bazına, kişi bazına indirilebilmesi gerçeği yatar. Ancak bu yolla ücret kişiselleştirilir, işverenler tarafından çok benimsenen performans dayalı ücret, yani yaptıkları iş kadar ücretlendirilmesi (Performance Related Pay) yolu açılabilir. Bu sistemi savunanlara

göre; işgücü verimliliği ile ücret arasında bağ oluşturulması yoluyla işçilerin, liyakat, beceri ve tüm güçleri ile çalışmaları ödüllendirilebilecek ve daha verimli çalışmaya teşvik edileceklerdir. Sonuç olarak işletme her bir çalışanla, ayrı ayrı ücret pazarlığı yapabilir, kimsenin diğerinin ücretini bilmediği, herkese göre farklı kriter ve ödüllendirmelerin kullanılabilirdiği bir yapı tesis edilebilir. Bu takdirde artık reel ücretleri baskılamak çok fazla sorun olmayacak ve büyük hedef olan “ucuz emek” işletme yönetiminin elinin altına girmiş olacaktır. Zaten tipik olmayan koşullarda istihdam edilenler, ortalama ücret düzeyinin altında ücret almaktadırlar. Örneğin kısmi çalışanlar, iş değerlendirme

Tablo 5. Nominal ve gerçek ücretlerin 1997-2000 yılları arasında Avrupa, ABD ve Japonya'daki değişimi

Ülkeler	Nominal Ücret Artışı				Reel Ücret Artışı			
	1997	1998	1999	2000	1997	1998	1999	2000
Avusturya	0.6	2.8	2.0	2.1	-1.1	2.3	1.2	-0.2
Belçika	-0.3	2.0	2.0	3.2	-1.9	1.0	1.1	0.6
Danimarka	3.8	3.2	4.0	4.2	1.8	1.4	1.4	0.9
Finlandiya	1.4	4.1	2.3	4.1	-0.5	2.2	0.0	1.2
Fransa	2.1	2.4	1.8	1.5	0.6	1.6	1.0	0.2
Almanya	1.4	1.1	1.1	1.7	-0.3	0.0	0.8	0.0
Yunanistan	12.4	6.0	4.8	4.6	6.5	1.5	2.4	1.7
İrlanda	4.3	6.9	5.6	7.8	1.8	3.0	2.2	1.7
İtalya	4.2	-1.8	1.6	2.6	1.6	-3.8	-0.5	-0.2
Luxemburg	2.8	0.9	3.1	5.0	1.1	-0.8	1.7	1.9
Hollanda	1.8	2.8	3.1	4.2	-0.3	1.1	1.2	1.4
Norveç	2.4	7.5	5.6	4.8	-0.1	4.8	3.4	1.8
Portekiz	4.0	3.7	5.3	5.4	1.8	1.1	2.8	2.5
İspanya	2.5	2.9	2.9	3.4	0.0	0.9	0.4	0.0
İsveç	3.7	3.3	4.1	4.0	1.3	2.3	3.3	2.9
İsviçre	2.7	0.8	1.5	2.0	2.1	1.1	1.2	0.3
İngiltere	4.6	5.1	4.5	4.1	2.1	2.6	2.5	2.4
EUR 15	2.7	2.2	2.5	2.8	0.5	0.5	1.0	0.6
EUR 11	2.1	1.4	1.9	2.4	0.1	0.0	0.6	0.1
Macaristan	21.5	17.1	12.1	14.0	3.5	3.8	1.6	4.4
Polonya	20.7	15.5	12.6	11.8	5.9	4.0	5.4	1.6
ABD	3.8	4.5	4.0	4.7	2.1	3.4	2.2	2.2
Japonya	1.2	-0.6	-0.3	0.9	-0.2	-0.8	0.2	1.1

Kaynak: European Trade Union Yearbook, 2000:78

sistemine dahil edilmezler, fazla mesai alamazlar, ikramiye alamazlar, sosyal olmayan koşullarda çalıştıkları halde bir tazminat alamazlar. İngiltere'de, 1989'da, 4.2 milyon kısmi çalışan, ücret düzeyi açısından ücretin 2/3'ünden daha az ücret almaktaydı. Düşük ücretlilerin %43'ü kısmi çalışmaktadır (Erdoğan, 1993). Tabii ki bu senaryoda ya sendikalar işletmenin menfaatlerini savunur konumda ya da toplu pazarlık sistemi konusunda

dayatma gücü kalmamış konumda bulunacaktır.

Tüm bu gelişmelere karşın; OECD bünyesinde kurulu bulunan TUAC (Trade Union Advisory Committee)'ın 14 OECD üyesi arasında yaptığı "Adaptability Versus Flexibility" başlıklı çalışmada, reel ücretlerin aşağı çekilerek daha iyi ekonomik performans sağlanamayacağı konusuna değinilerek denilmektedir ki: ücret esnekliği ile ülkenin ekonomik perfor-

mansı arasında bir korelasyon (parelleklik) tespit edilememiştir. Aynı çalışmada bir adım daha ileri gidilerek şunları söylemektedir: "Çalışma standartları ile ülkenin kalkınma hızı arasında negatif bir ilişki tespit edilememiştir. Bir başka anlatımla, ülkenin kalkınma hızının, yüksek çalışma standartları nedeniyle düşük kalması gibi bir olgu söz konusu olmamıştır (TUAC-OECD, 1995,b)."

3.3.3 İş Sürelerinde Esneklik

Esneklik olgusunun en sempatiyle bakılan ve özellikle çalışanlar tarafından ilgiyle karşılanan türü iş sürelerindeki esnekliktir. Özellikle Avrupa'da işçi sendikaları da bu olguya sempatiyle bakmış ve çalışma ilişkilerinde, bu alanda önemli adımlar kat edilmiştir. İşletmenin rekabet gücünü korumak ve arttırmak gereği ile yaygınlaşan iş sürelerinde esneklik arayışları teknolojik gelişmeler, işçiyi zamanını kullanmada söz sahibi kılmak ve istihdamın teşvik edilip işsizliğin azaltılması gibi nedenlerle yaygınlaşmıştır (Eyrenci, 1993).

Bu yaygınlık çerçevesinde, iş sürelerinde esnekliği değişik başlıklar altında incelemek gerekir. Bunları şöyle sıralamak olasıdır:

- İşin insancillaştırılması çerçevesinde iş sürelerinde esneklik,
- İşsizlikle mücadele çerçevesinde esneklik,
- İşin doğasından kaynaklanan es-

neklik gereksinimi.

Bunları teker teker ele alarak incelemekte fayda vardır;

3.3.3.1 İşin İnsancillaştırılması

Sanayi devriminden bu yana işçi sınıfının mücadelesinin temel taşlarından biri, iş sürelerinin kısalması için yapılan mücadeledir. Bu nedenledir ki 8 saatlik işgünü, 48 saatlik iş haftası çalışma ilişkilerinde önemli bir kilometre taşı olarak anılır. Örgütlü emeğin mücadelesinde en başarılı olduğu konulardan birinin, iş süresinin kısalması olduğu genellikle kabul edilen bir konudur.

Son yıllarda ortaya çıkan yeni gelişmeler, çalışma yaşamında da önemli değişimlere yol açmıştır. Bütün bu gelişmelere karşın insanı, onun sağlığını, mutluluğunu, kısaca yaşamını ön planda tutmak gerektiğinden ulusal ve uluslararası düzeyde belirli sosyal standartların korunması ve geliştirilmesi kaçınılmaz olmuştur. Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü bu yolda ortak normlar oluşturmaya çalışmaktadır. Bu gelişmeler çerçevesinde ülkemizde de sosyal koruma normları ortadan kaldırılmadan çalışma sürelerinde günün koşullarına ve gereklerine uygun esneklikler sağlanabilir (Ulucan, 1998). Çalışma sürelerinin azaltılmasının hedefi sosyal koruma ve boş zamanların arttırılması yoluyla hayatın kalitesini ve çalışma şartlarını iyileştirmektir (ILO World Labour Report,

1985). Gerekçesi de işçinin kişiliğinin gelişmesine imkan tanımak ve işçi sağlığı ile iş güvencesinin ve çalışma süreleri bakımından işçinin korunmasını sağlamaktır.

Salt işin insancıllaştırılması çerçevesinde, çalışanın kendisine de zaman ayırabilecek bir iş süresine sahip olması arzu edilen bir olgu idi. Nitekim özellikle son yıllarda ortaya çıkan “family friendly job” (aile dostu iş) kavramı, çalışma sürelerinin, aile yaşamıyla da dost olabileceğini yani çalışanın ailesine de gerektiği kadar zaman ayırabilecek bir çalışma temposu içinde bulunması gerektiğine işaret etmektedir. Bu anlayışın sonucunda Avrupa’da önce toplu pazarlık sistemiyle belli sektörlerde sonra da yasa ile tüm sektörleri ve çalışanları kapsayacak şekilde 35 saatlik iş haftasına ulaşılması bu konudaki önemli adımlardan biridir.

Öte yandan kısmi çalışma modeli içinde; günlük çalışma sürelerini çalışanın bizzat kendisinin belirleyebilme olanağı, çalışma yaşamından kaynaklanan stres ve yabancılaşma olgularını büyük ölçüde önleyecek belki de ortadan kaldıracak ve işi, çalışanın severek yaptığı bir uğraş haline getirecektir. Bugün Avrupa’da sadece hizmetler sektöründe ve belli ölçekte gördüğümüz iş süresi esnekliği gerçekten işin insancıllaştırılması yolunda atılmış önemli adımdır. Çünkü bu esneklik, çalışana ‘time sovereignty’

(zamana egemen olma) denilen zamana egemen olma gücünü vermektedir (Hoffmann, 2001).

İş süresi esnekliği olgusuna Avrupa’da sendikaların yaklaşımı, iş süresi kavramını yıllık bazda ele alarak değerlendirmek tezi üzerine oturmaktadır. Avrupa Birliği’nin yaklaşımlarının da bu yönde olması uygulamayı kolaylaştırmaktadır.

3.3.3.2 İşsizlikle mücadele çerçevesinde esneklik

İş sürelerinin esnekleştirilmesi sadece çalışanlar ve sendikalar tarafından değil, hükümetler tarafından da sempati ile yaklaşılan bir olgu olmuştur. Çünkü ciddi bir toplumsal sorun olarak algılanan kronik işsizliğin, yeni yaratılan istihdam alanları ile çözülemeyeceği görülmüş ve böylelikle atipik istihdam modellerinden biri olan iş paylaşımı (job sharing) hükümetler tarafından da desteklenmiştir. Çünkü, iş sunulamayan işsize hiç değilse kısmi süreli, hiç değilse düşük de olsa bir gelir kazandıracak iş temini önemli bir avantaj olarak değerlendirilmiştir.

Bu anlamda, kısmi çalışmanın önü açılarak, ortaya çıkan çalışılması gereken süre, işsizlikle mücadelede bir yöntem olarak benimsenmiştir. Ancak, çalışma sürelerinin istihdam yaratma fonksiyonunun sanıldığı kadar büyük olmadığını gösteren bazı araştırmalar sonuçları da vardır. Fransa’da

yapılan bir araştırmada haftalık çalışma süresinin 40 saatten 39 saate indirilmesinin %0.2-0.4 oranında bir istihdam artışına yol açtığı tespit edilmiştir (ILO:World Labour Report 1983). Almanya'da da 1985 yılından sonra 38.5 saatlik haftalık çalışma süreleriyle ilgili olarak işverenlerin yaptırdığı bir araştırmada her %1 istihdam artışı için çalışma sürelerinde %1 azaltmanın gerekli olduğu tespit edilmiştir (Bosch, 1990).

3.3.3.3 İşin doğasından kaynaklanan esneklik gereksinimi

Üretimin arttırılabilmesi kuşkusuz makine, alet ve edevatın daha uzun süre kullanılabilmesi ile mümkün olabilecektir. Çeşitli nedenlerle vardiya uygulamasının yapılamayacağı işyerlerinde, işçinin iradesiyle, çalışma saatleriyle oynanarak ya da çalışma saatleri esnetilerek, demirbaşları daha uzun süre kullanarak arttırılması mümkün olabilecektir. Daha çok işverenler tarafından arzulanan bu modele, çalışanların ve sendikaların çok fazla itirazı olmamıştır. Çünkü çok önemli getirileri de vardır. Ve bu getiriler kaybedilmek istenmemiştir.

4. Yeni Üretim Tekniği

Yeni Dünya Düzeni; üretim sürecinde çalışma ilişkilerini çok yakından ilgilendiren iki temel kavramı, iki temel olguyu ortaya çıkarmıştır. Bunlardan birincisi yukarda değindi-

ğimiz esnekleşme, ikincisi ise yeni iş örgütlenmesidir.

1980'lerden sonra, teknolojik inovasyonla (teknolojik gelişme) birlikte yeni üretim tekniği, yeni iş örgütlenmesi, işgücü piyasaları üzerinde çok önemli, çok radikal etkiler doğurmuştur. Teknolojik atılımla birlikte bir yandan robotik teknolojinin süratle gelişmesiyle bağlantılı olarak insanların yerini alan robotlar, özellikle sanayi sektöründe devreye girmeye başlamıştır. Bu sayede belli oranda işgücü üretim ağıının dışında kalırken bir yandan da adına "Toyotizm"de denilen Post-Fordist üretim tekniği, "Just in time" (JIT) (tam zamanında üretim) ve toplam kalite (TQM) denilen modelle, ana işgücü (core) ve çevre işgücünü (peripheri) birbirinden kalın çizgilerle ayrılmıştır. "Just in Time" denilen tam zamanında üretim, müşteri talebine birebir uyacak mal ve hizmetlerin en kısa zamanda, en ucuz şekilde ve hatasız üretilmesi anlamına gelmektedir. Toplam kalite yönetiminin (Total Quality Management-TQM) temelinde ise kalite kontrolünün üretimin belirli aşamalarında ve belirli bölümlerin sorumluluğu altında değil, sürekli olarak yapılması yatar. Böyle bir emek sürecinde sıfır hatalı üretim ve üretim akışının kesintiye uğramamasının sağlanmasında işçiye büyük iş düşmektedir. İşçiler çok değişik işleri yapabilecek vasıftadır (Ansal-Necef,

1994). Ancak işçilerin tamamının yüksek vasıf düzeyine sahip olduğunu söylemek oldukça güçtür. Çünkü, yeni üretim tekniği ile birlikte, 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 teknoloji kullanımını gerektirmekte, bu da hem işgücü yapısında değişime yol açmakta, hem de işgücü kullanımında esneklik gerektirmektedir (Koray, 1994). Gerçekten de, fordist sistemden en temel kopuş anlamında yeni üretim sisteminin belirgin özelliği emek süreci ve işçinin niteliğinde ortaya çıkmaktadır. Core işgücü olarak tanımlayabileceğimiz merkez işgücü işletmeye bağlı, görece güvenceli, iyi ücret ve iyi iş koşullarına sahip, nitelikli ve teknoloji kullanımında başarılı işgücünü temsil etmektedir. Peripheri (çevre) işgücü olarak tanımladığımız çevre işgücü ise niteliksiz işçilerden çoğunlukla da kadın ve göçmen işçilerden oluşmaktadır. Bu grup genelde iş güvencesi olmayan görece düşük ücretli, kötü çalışma koşullarında çalışan ve işgücü devrinin yüksek olduğu çalışanları kapsamaktadır. İşgücünden tasarrufu sağlayan bu yeni sistem kollektif işçinin emek gücü değerinin ve toplam işçi sayısının azalmasını içerir (Özkaplan, 1994).

Yeni modelin üretim ayağı bir yana, beşeri kaynak ayağı tamamen istihdamın esnekleştirilmesi üzerine kuruludur.

O kadar ki, 1970'li yıllarda uygulanan Keynezyen model ile 1990'ların yeni sağ politikalarının dayattığı modeli yan yana getirdiğimizde, ortaya gerek sendikal güç ve etkinlik açısından, gerekse işgücü açısından karşılaştırılmaz bir tablo çıkmaktadır. 1970'lerden 90'lara hatta yüzyılın başına bir mucize! gerçekleştirilmiş, bir yandan istihdam azaltılmış ve aynı zamanda üretim ve kar büyümüştür. Söz gelimi ABD'nin iletişim devi ve en büyük çok uluslu şirketlerinden AT&T 1973'ten 1992'ye istihdamını %40 azaltırken, üretimini %43 artırmıştır. Japon devi Yamazaki üretimini üçe katlamıştır. Krizdeki İsviçre saat sanayi 1990'larda üretimini dörde katlamıştır. Çok uluslular hızını alamamış; AT&T 1996 Ocağında 40.000 çalışanı, Chemical Chase Manhattan 1995 Ağustosunda 12.000 çalışanı, IBM 1993 temmuzunda 60.000 çalışanı, Delta Airlines 1994 Nisanında 15.000 çalışanı, McDonnell Douglas 1990 Temmuzunda 17.000 çalışanı, General Motors 1991 Aralığında 74.000 çalışanı, iki yıl sonra bir 50.000 çalışanı daha kapının önüne koymuştur (Newsweek, 1996). Kapitalizm, çalışanlara karşı bu vahşi yüzünü göstermekten çekinmezken bir yandan birkaç kişinin yapabileceği

işin bir kişiden beklenmesi, bir yandan da adına “işgücü yoğunlaşması” dediğimiz, işletmenin her ünitesinde, her zaman ve her yerde kullanılabilen yeni işçi tipinin yaratılması, bu mucizeyi! gerçekleştirmiştir. Öte yandan dayatılan esneklik olgusuyla birlikte, işletme için anlam ifade eden işgücü, bu yeni işçi tipi; beyaz yakalı, çok nitelikli, her işten anlayan, becerisini, yeteneklerini, işgücünü son zerresine kadar işverene veren insandır. Bunlar “core” işgücünü oluştururken; “peripheri” işgücü yani mavi yakalı, yarı nitelikli ya da niteliksiz işgücü olsa da olur, olmasa da olur konuma düşürülmektedir.

4.1 İşgücü Yoğunlaşması

1970’lerden sonra teknolojik inovasyon, yeni iş örgütlenmesi, yeni sağ politikalar ve sermayenin dünyadaki inanılmaz akışkanlığı gibi faktörler, işletmeleri, yukarıda sayılan örneklerdeki gibi, çok az sayıda, çok nitelikli işgücüyle üretimin ve karın arttırılması hedefine kilitlenmiştir. Bu süreçte firmalar bir yandan işçi çıkararak istihdamı daraltırken, öte yandan üretimlerini ve karlarını giderek daha da büyütme imkanı yakalamışlardır. Süreç uluslararası sermayeyi, ucuz emeğe ya da enformelleşen işgücü sayesinde ucuzlatılmış emeğe yönlendirirken; işgücünü de klasik mavi yakalı-beyaz yakalı ayrımının ötesine götürmüş ve kutuplaştırmış-

tır. Bu kutuplaşmanın sonucu, ister imalat sanayiinde çalışsın, ister hizmetler sektöründe çalışsın, çok nitelikli, kendine güvenen, görece yüksek ücret alan ve sendikaya gereksinim duymayan kitle; öte yandan da niteliksiz ya da yarı nitelikli, iş güvencesi olmayan, işgücü devri yüksek, sendikaların bünyesinde yer alan işçi kitlesi ortaya çıkmıştır.

İşte sorunun odaklandığı ve bizim analiz etmeye çalıştığımız konu da tam burada düğümlenmektedir. Bir başka anlatımla, aşağıda daha uzun tartışılacağı üzere, Türkiye’de sendikalar her gün, işletme için daha fazla önem taşıyan kadroları dışlamakta ve bunun tam tersi, işletmenin her an gözden çıkarmayı düşündüğü yarı nitelikli mavi yakalıları temsil etmeye, daha da kötüsü sadece bu niteliksiz işgücünü temsil etmeye başlamaktadır. Örgüte her kesimden daha fazla muhtaç olan bu katmanı örgütlemek yanlış mıdır, elbette değildir. Ancak bu konu burada tartışılmak istenen konunun dışındadır.

Sendikalar bu süreci kıramaz ve temsil ettiği kitle sadece çevre işgücü olmaya devam ederse, merkez işgücünü bir şekilde çevre ile birlikte sendikal örgütlenmeler içinde tutamazsa, sendikaların geleceğini tehdit eden bir yapı kaçınılmaz olacaktır. Sürecin bu şekilde işlemesi, işverenler açısından çok iyi bir şekilde algılanmaktadır. Ancak aynı algılamamanın

işçi sendikaları için de söz konusu olduğunu söylemek zordur. En azından Türkiye'deki sendikalar açısından söylemek zordur. Eğer süreç bu şekilde devam ederse, sendikalar işletmede, ikincil derecede önemli olan çevre işgücünün örgütü olarak, ikincil rollere, ikincil misyona sahip örgütler haline gelecektir. Bu takdirde bu örgütlerin çağdaş ve çoğulcu demokrasiler için taşıdıkları yaşamsal misyonu sürdürebilmeleri zorlaşacaktır.

5. TÜRKİYE

5.1 Giriş

Türkiye'de endüstriyel ilişkiler sistemi bünyesinde yeni oluşumları taşımaya rağmen, henüz geleneksel karakterini yitirmemiştir. Bu nedenle, yeni üretim sisteminin etkisiyle merkez ve çevre işgücü ayrımı diğer gelişmiş ülkeler kadar netleşmemekle beraber eğilimin ipuçları görülmektedir.

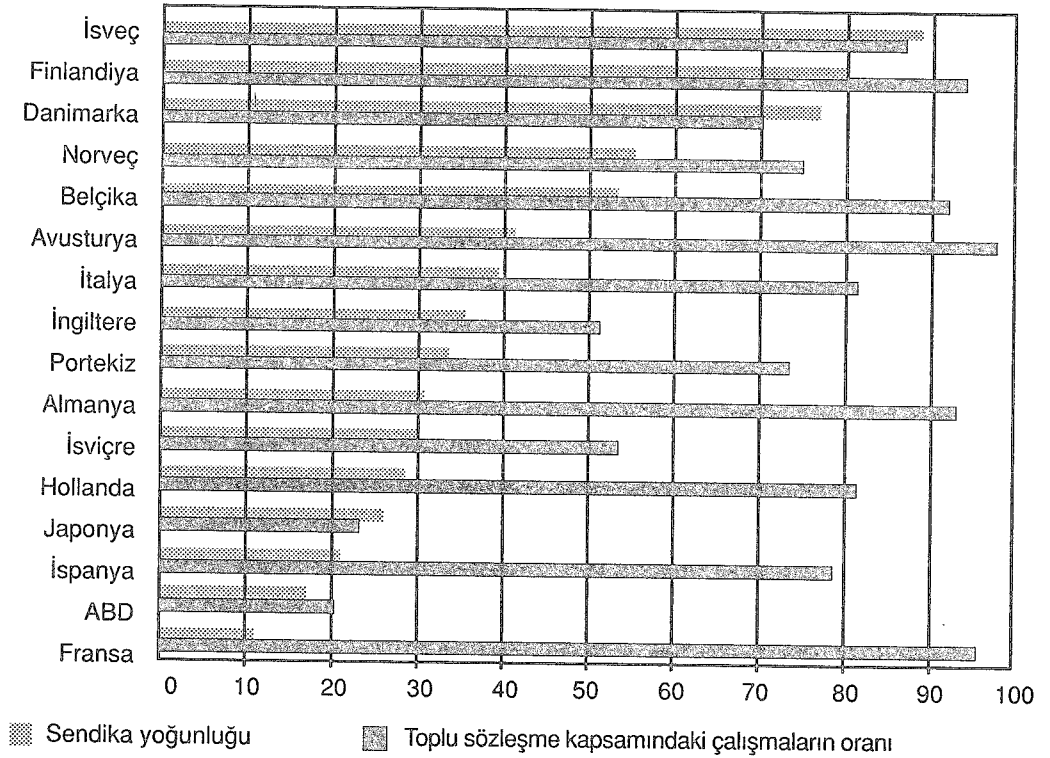
Bu nedenle henüz işletmede beyaz yakalı olarak nitelendirilen ve merkez işgücü tanımlamasına karşılık gelen grupla birlikte standart sanayi işçisi diyebileceğimiz mavi yakalı işçiler birlikte çalışmaktadırlar.

5.2 Temel Karakteristik

Mavi yakalı işçiler beden gücünü kullanan, firma içinde standart işleri gören, daha doğrusu üretimde kimi zaman asıl, kimi zaman tamamlayıcı

işgücü olarak görülen kesimdir. Beyaz yakalı işgücüne oranla daha az vasıflı ve eğitilmiş, daha düşük kalifikasyona sahip işgücüdür. Çalışma saatleri, ücretleri, hak ve güvenceleri, bağtlanan toplu sözleşmelerle düzenlenir. İşte temel sorun buradadır. Çünkü sendikalar ağırlıklı olarak kamu sektöründe örgütlüdür. Kamu işletmeleri özelleştirildikçe, bu işletmeleri, dolayısıyla güçlerini kaybetmektedir. Bu, Türkiye sendikal hareketinin birinci önemli karakteristiğidir. İkinci önemli karakteristik; Çalışma Bakanlığı istatistiklerinin tersine, sendikalaşma oranının %55'ler düzeyinde değil, ancak bunun yarısı belki de daha azı civarında olmasıdır. Bir başka anlatımla Türkiye'de toplam sendika üyesi ve toplu sözleşmeden yararlanan kitlenin 1 milyonun biraz üzerinde olduğu gerçeğidir. İktisaden fal nüfusun 22 milyonun üzerinde olduğu bir ülkede, toplu pazarlık sisteminin kapsadığı kitlenin 1 milyon olması son derece düşündürücüdür. Sistem içinde yer alan işçi kitlesinin küçüklüğüne rağmen, toplam işkolu sayısının 28 olduğu, toplam sendika sayısının 100'ün üzerinde olduğu düşünülürse ne denli parçalanmış bir yapı olduğu ortaya çıkar (Öke, 2001). Türkiye'deki sistem; ellerinde çok büyük pastalar yapacak bir potansiyel olmasına karşın, pasta yapmayı denemeden, yapılmış küçük bir pastayı paylaşmak isteyen yüzlerce

Şekil 3- Sendika yoğunluğu ve toplu sözleşme kapsamındaki çalışanların oranı, 1994



Kaynak: OECD, Employment Outlook, 1997.

kardeşin hikayesidir.

Bu anlamda Türkiye ve Almanya karşılaştırması ilginç olacaktır. Türkiye'de 106 işçi sendikası, 4 konfederasyon çatısı altında toplanmış, 1999-2000 yılları itibariyle 28 işkolunda, 1.037.053 işçiyi kapsayan, 3932 toplu iş sözleşmesi bağittirmişken (Çalışma Hayatı İstatistikleri, 2000); Almanya 1994 sonu itibariyle en büyük konfederasyonu olan DGB bünyesinde yer alan, toplam 16 işkolunda faaliyet gösteren 16 sendikası ile 9.768.373 üyesi için toplu iş sözleşmesi bağittir-

miştir. Bu kitlenin içinde sadece beyaz yakalı-mavi yakalı işçiler değil, bununla birlikte, işçiler ve beyaz yakalı kamu çalışanları da aynı sendika çatısı altında bulunmaktadır (DGB, 1995). Tablo böyle iken, bu yapı Türkiye'deki sendikaları hiç rahatsız etmemiş, o kadar ki; şeker, gıdanın dışında ayrı bir işkolu olarak; taşımacılık kara, deniz, hava ve demiryolları için ayrı ayrı işkolları olarak, bankacılık ve büro ayrı işkolu olarak tanımlanmıştır. Aynı konfederasyon çatısı altında, aynı işkolunda faaliyet göster-

ren birden fazla sendika varlığını sürdürmüştür. İlginçtir, bu yapı Almanya'da sendikaları rahatsız etmiş ve daha büyük, daha güçlü sendikal örgütlenmeler için yola çıkılmıştır. 1996 yılında Alman Kamu Çalışanları, Ulaşım ve Trafik Sendikası (ÖTV) Genel Başkanı Herbert Mai genel kurulda iki hedef gösteriyordu; birincisi 16 işkolu Almanya için lükstür, işkoluları sayısı 5'e indirilmelidir. İkinci hedef bu kadar çok sendika Almanya için israftır, gücü parçalamaktır, sendikalar bir araya gelmeli ve birleşmelidir. 1998'de başlayan süreç iki yıllık bir hedefi önüne koyarak 1.5 milyon üyeli ÖTV Sendikasının öncülüğünde birleşme sürecini başlatmıştır. Birleşme sürecine 445.968 üyeli Posta-Telekom İşçileri Sendikası DPG; 175.044 üyeli Gazeteciler Sendikası IG-Medien; 450.006 üyeli Kamu Maşlılar Sendikası DAG; nihayet 440.638 üyeli Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası HBV katılmıştır. 2001 yılı mart ayında tamamlanan birleşme süreci Ver.di (Hizmet Sendikaları Birliği) adını alarak 3 milyon üyeli Avrupa'nın en büyük sendikası olmuştur. Tablonun Türkiye yüzüne baktığımızda ise en büyük sendikanın 100.000 üyeli olduğunu, birleşmek ve büyümek bir yana daha da parçalanma eğilimi taşıdığını görüyoruz. Segmentasyon (parçalanma) süreci o denli etkili olmuştur ki; sanayi sektörü içinde yer alan sendikaları birleşti-

remeyen yapı, kamu çalışanlarını da bünyesine alarak büyümeyi hiç düşünemezdi ve öyle de olmuştur.

Nihayet üçüncü önemli karakteristik; Müchenberger'in vurguladığı gibi sendikaların hala lonca kültürünün önemli unsurlarını bünyelerinde taşıyarak, bütün işçilerin sendikası olmak yerine, zanaatkar loncası gibi belli kitlenin temsilcisi olma niteliğini sürdürmeleri ve bu nedenle kadınların, beyaz yakalıların temsilcisi olamamalarıdır. Bunun yanı sıra, hala ücret artışları temel motiftir (Müchenberger-Stroh-Zoll, 1999).

Gerçekten de Türkiye sendikal hareketine yöneltile en temel eleştirilerden biri; uygulanan sendikacılığın; "ücret sendikacılığı" olduğu, Avrupa sendikalarının ise bu alanda daha geniş bir perspektife sahip bulunduğu. Bir başka anlatımla, Türkiye sendikal hareketi ücrete odaklanmış onun dışında bir hedefi göremezken, diğer çağdaş ülkelerde ücret dışında çalışma yaşamından kaynaklanan sorunlar, giderek de toplumsal sorunlar, sendikaların gündemini işgal etmektedir. Bu tespiti bir başka açıdan ele alırsak, karşımıza şöyle bir tablo çıkmaktadır. Türkiye'de sendikal gündem, sadece üyelerin sorunlarına odaklanmış iken, çağdaş ülkelerde sendikal gündem tüm çalışanların, hatta tüm toplumun sorunlarına odaklanmış bulunmaktadır.

Şimdi burada sorulması gereken

soru; Türkiye’de sendikaların, önce kurulu bulunduğu işkolundaki çalışanları, sonrada kendi üyelerini ne kadar temsil ettiği. Birinci soruya verilecek yanıt; Çalışma Bakanlığı istatistiklerinde kendini göstermektedir. Bir milyon civarında işçi statüsünde çalışan, 28 işkolunda 110 sendikaya bölünmüş durumdadır. Tüm Avrupa ülkelerinde düşük sendikalaşma oranlarına rağmen aşağıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere toplu pazarlık sistemi içinde yer alan kitle, ücretli çalışanların önemli kesimini kapsayan bir kitledir. Ancak bu sayede, çalışanların reel ücretleri korunabilmiştir.

Tablonun analizinden anlaşıldığı üzere, sendikalaşma oranı %10’un altına düşmüş olan Fransa’da bile, toplu pazarlık sistemi içinde yer alan kitle %95’ler civarındadır. Türkiye’de ise sistem sendikalaşma oranı ile toplu pazarlık sisteminden yararlananların bire bir örtüşmesi üzerine oturmaktadır. Ülkede böylesine sınırlı toplu pazarlık süreci yaşanırken, sendikaların kendilerinin yarattığı bir başka sınır da uygulanan ücret sendikacılığının, en düşük nitelikli işgücünün baz alınarak yapılmasıdır. Bu tercih tesadüfi değildir. Bu aynı zamanda Türkiye’de sendikaların kimi temsil ettiğinin de ipucudur. Türkiye’de sendikacılara yöneltilen bir diğer eleştiri; “seyyane ücret zammı” kavramı üzerinde odaklaşır. Bunun

anlamı çalışan herkese mutlak değer olarak aynı miktar ücret zammı yapılmasıdır. Bu yöntemin, düşük ücretliler lehine olduğu ve onları ortalama ücrete yaklaştırdığı tartışma konusu değildir. Ancak, Türkiye’de bu sistemin çok yaygın bir şekilde işletilmesinin altında yatan; sayısal olarak en fazla olan, düşük ücretli ve niteliksiz işçinin mutlu edilmesi çabasıdır. Bu durumu eleştirenler, “sistem böyle işlemektedir, çünkü niteliksiz işgücü, sayısal olarak en kabarık katmandır ve bunların her biri, sendika yönetiminin seçiminde bir oy demektir. Böyle olunca; bir oy deposunu ihmal ederek, az sayıdaki, dolayısıyla az oyu olan nitelikli personele dönük bir toplu pazarlık stratejisi yürütülemez”demektedir. O kadar ki; ücret zammının yüzdeli olarak yapılması genelde işverenlerin ısrar ettiği bir konudur, bu sayede görece yüksek ücret alan, kalifiye personel, daha fazla ücret zammı alabilecektir. Sendikaların bu yöntemde ısrarlı olması tesadüfi değildir, tamamen temsil olgusuyla ilgilidir. Buraya kadar yapılan işin bir rasyoneli var görünmektedir. Zaten yanlış da burada başlamaktadır.

Nedir o yanlış?

5.3 Kapsam Dışı

Bu süreç; her yeni toplu pazarlık döneminde, işletme için önem ifade eden ve adına “key personnel”

(anahtar işgücü) denilen nitelikli işgücünün teker teker toplu pazarlık sistemi dışında bırakılmasıdır. İşverenin bu uygulamadaki en büyük amacı, firması için en gerekli olan işgücünü sendikalardan kopararak direkt olarak firmaya bağlı işçiler haline getirmektir. Bu kişilerin çalışma ilişkilerini düzenleyen bireysel hizmet akitleri incelendiğinde, kişilerin statüleri, eğitimleri, ve yaptıkları işin çeşidine göre ücret, sosyal güvenlik, izin alanlarında tatmin edildikleri görülmektedir. Aslında bu karşılıklı bir tatmindir. İşveren bu kesimi tatmin ederek firmaya bağlayacak, bu sayede üretimini ve verimliliğini artırarak varlığını sürdürebilecektir. İşveren kesimi; yorulmak bilmez bir inatla her yeni sözleşme döneminde, toplu sözleşmenin kapsam dışı maddesini genişletmeye çalışır, bunu yapamasa da teker teker anahtar pozisyondakileri kapsam dışı tutulmasını isterken, işçi sendikası bu teklifleri kabul edilebilir makul istekler olarak görür ve hele karşılığında ücrete dönük küçük bir menfaat sağlanırsa, bu işten ne kadar karlı çıktığının hesabını yapar. Sendikacılara göre; zaten onlar işverene yakın insanlardır, sendika üyesi olmamaları daha iyidir tesellisi, yüreklere su serper.

Bu alış veriş tarafların öylesine hoşuna gider ki; işveren kesimi, muhatabını can alıcı noktadan yakalamıştır ve giderek bu kapsamı genişletmeye

çalışır. O kadar ki, toplu sözleşme masasında, tek bir kişiden söz ediyormuşçasına, işverenlerin; “şu mühendisleri de kapsam dışına çıkaralım onun karşılığında sizin bayram paranızı kabul edelim” teklifi, sendikaların sessiz çılgılık attıkları, dönüp işletmenin meydancalarına “bayram parasını da kopardık” müjdesini verecek bir adımdır. Kendileri eğitimsiz olan ve eğitilmiş insanların temsilcisi olmayı istemeyen, beceremeyen sendika yönetimi, beyaz yakalılarla olan ilişkilerini yavaş yavaş tasfiye edecektir. Zaten bu okumuşlar da işçi olmayı öğrenememiş, şımarık çocuklardır. Böylelikle, core (ara) işgücünün bütünüyle toplu sözleşme sisteminin ve dolayısıyla sendika üyeliğinin dışına çıkarıldığı sadece niteliksiz ve yarı nitelikli işçilerin sendika tarafından temsil edildiği yapıya doğru adım adım gidilecektir. Petrol-İş Sendikasının araştırmasına giren işyerleri toplamında sendika dışındaki en büyük kitlenin kapsam dışı personel olduğu bulgulanmıştır (Petrol -İş, 93-94).

Yaptığımız saha araştırması çerçevesinde, farklı işkolları ve işyerlerinde bağitlanan toplu sözleşmeler incelendiğinde ortaya çıkan kapsam dışı personel profili sendikaların içinde bulunduğu ve yukarda açıklanan durumu doğrular niteliktedir.

Bu gelişme işverenler açısından büyük bir kazanç olacaktır. Çünkü; nite-

liksiz işgücü kendisine yük olmaya başladığı an; hem bu niteliksiz işgücünden, hem de sendikadan bir çırpıda kurtulmuş olacaktır. Sendika yöneticileri olup biteni algıladığında, zaten kendilerine kapı gösterilmiş, bir zamanlar ağırlandıkları salonlardan dışarıya davet edilmiş olacaktırdır. Bu kabus senaryosunun yaşanması istenmiyorsa eğer; bugünden tezi yok, sendikaların, ne yaptıklarına, nasıl yaptıklarına yeniden bakarak, çok serin, kanlı bir değerlendirme yapmaları, bir anlam da yüzleşmeleri kaçınılmazdır.

6. SONUÇ

Baştan beri açıklana geldiği üzere, bir yandan üretim tekniklerindeki değişim, bir yandan, istihdamın yapısının değişimi, esnekleşme ve deregülasyon (kuralsızlaştırma), sendikaların hareket alanlarını iyiden iyiye daraltmıştır. Dünyadaki bu gelişmeleri görerek, sendikal temsilin, sendikal stratejilerin nelerin üzerine oturması gerektiği yeniden gözden geçirilmesi gerekirken, bunları yapmak bir yana dışsal faktörlere dayalı daralmayı bizzat sendikaların kendilerinin içsel faktörlere dayalı olarak, yanlış toplu pazarlık stratejileri ile daha da daraltması yakın gelecekte sendikaları var olma savaşının içine sürükleyecektir. Bu nedenle özellikle Türkiye’de sendikaların, tüm dünyada yaşanan niteliksiz mavi yakalıla-

rın sistemden yavaş yavaş tasfiye edilerek işgücü piyasasının dışına itilmek istendiği, işletmenin önemli ölçüde beyaz yakalıların üzerine kurulu olduğu yeni oluşumun geç olmadan farkına varmaları gerekir. İkinci olarak Türkiye’de sendikaları bekleyen çok önemli tehdit olan enformel sektörün gelişmesi, esnekleşme ve nihayet deregülasyon olgularına karşı sendikal stratejilerin, gücün birleştirilmesine dönük oluşturulması, nihayet kısıtlar içindeki sendikaların kendi alanlarını daha da kısıtlama yerine, tam tersi bir açılımla, daha geniş kitleleri temsil etme konusunda odaklanması gerekir. Bu konuların, sendikaların yaşanan işgücü yoğunlaşmasına karşı yabancı kalamayacakları, ayrıca kimi temsil ettikleri meselesinde onları yeniden düşünmeye iten konular olduğu, olması gerektiği tartışmasızdır.

Nihayet son söz olarak Türkiye’de sendikaların legalizm ve profesyonellik batağı içinde, (Öke, 1998) toplumun gündeminden kopuk, kendi sanal gündemleri içinde güçlü ve belirleyici olabilecekleri pek mümkün görünmemektedir. Unutulmamalıdır ki; küresel tehditlere, küresel yöntem ve stratejilerle ve ancak güç birliği ile yanıt verilebilir.

KAYNAKÇA

ANSAL Hacer-NECEF Şule, “Japon Post-Fordizmi ve Türkiye’ye Uygu-

lanmas" Petrol-İş 93-94 Yıllığı: 816

BLOMEYER Wolfgang, "Almanya'da İstihdam İlişkilerinin Esnekleştirilmesi Yönünde Denemeler" Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Çeşme Altın Yunus 27-31 Ekim 1993: 197

Çalışma Hayatı İstatistikleri, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2000: 35,36,95

DGB, Strong By Change 1995: 15

ERDOĞDU Seyhan, "Türk İşçileri Açısından İş Hukuku'nda Esneklik" Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Çeşme Altın Yunus 27-31 Ekim 1993: 330

EYRENCİ Öner, "Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi" Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Çeşme Altın Yunus 27-31 Ekim 1993:164

GERNARD Bosch, "Reduction and flexibilisation of the Working Week in the federal Republic of Germany". (Kadir Arıcı, Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri Kitabı s.71'den)

HOFFMANN Reiner, "Strengthening Social Europe via benchmarking" Manifesto Social Europe, European Trade Union Institute, 2001: 140

KORAY Meryem, Değişen Koşullarda Sendikacılık, Tüses, 1994: 40

MÜCKENBERGER Ulrich-STROH Conny-ZOLL Rainer, "Modernleşmenin Zorlayıcı Çağrısı Avrupa Sen-

dikacılığında Yeni Bir Paradigma mı?" Avrupa Sendikal Hareketi -Dünyü, Bugünü ve Geleceği-, Harb-İş Yayınları 1999: 120

Newsweek, 1996, February 26, USA,1996:24

OECD 1992-OECD 1997, ABD, Japonya ve Almanya'da İstihdamın Sektörel Dağılımı (Petrol-İş 97-99 Yıllığı: 827'den)

OZAKİ Muneto, Negotiating Flexibility, International Labour Office, Geneva, 1999:41

ÖKE M. Kemal, "Sendikal Hareket Nereye Gidiyor?" Ekonomik Yaklaşım Dergisi, Gazi Üniversitesi İİBF Yayınları, 1995, Sayı 17, Cilt 6, 1995: 24

ÖKE M. Kemal, "2000'li Yıllarda Sendikal Politikalar Ne Olmalıdır?" Harb-İş Konferansları-3, Harb-İş Yayınları, 1998: 88

ÖKE, M. Kemal; "Neo-Liberal Attack on Labour and Way Out For Unions in Turkey "SEER, (South East Europe) the 1st International SEER Symposium Economic and Social Developments in South-East Europe: Prospects for stability? Review 2001 Discussion paper <http://www.boeckler.de/>

ÖZKAPLAN Nurcan, "Yeni Teknoloji: Sendikaların Sonu mu?" Ekonomik Yaklaşım Dergisi, Gazi Üniversitesi İİBF Yayınları, Sayı 12, Cilt 5, 1994: 86

Petrol-İş 93-94 Yıllığı: 358

SAK The Central Organisation Of Finnish Trade Unions, Statistics About Finland, 1998:15

THOMAS Henk, Globalization and Third World Trade Unions, Zed Books, London, 1995:x

Trade Union Advisory Committee, TUAC-OECD 1995, a:8

Trade Union Advisory Committee, OECD 1995, b:15

Trade Union World, International Confederation of Free Trade Unions

(ICFTU), November 1999:12

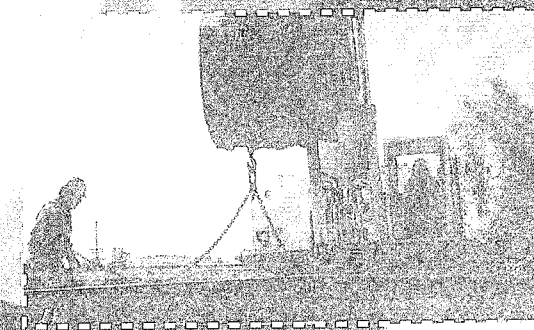
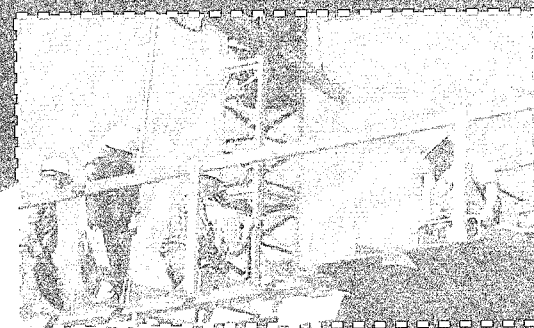
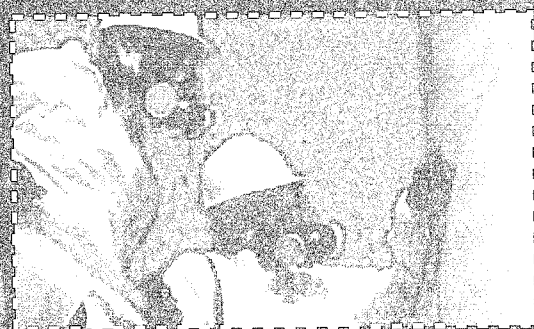
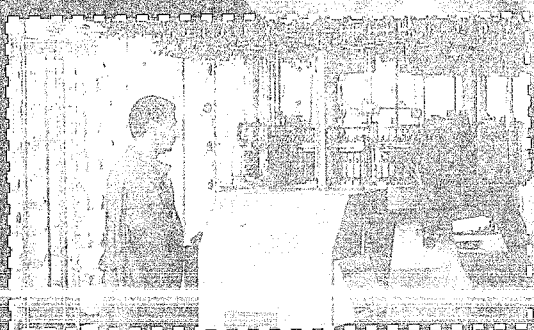
ULUCAN Devrim, "Çalışma Hayatında Esneklik " Metin Kutsal'a Armağan Kitabı,1998: 540

World Labour Report I:69

World Labour Report,V.2.Geneva 1985:151

World Labour Report 1997-98 ILO-Geneva, November 1997:9-28

Yeldan, Erinc (2002) "Neoliberal Küreselleşme İdeolojisinin Kalkınma Söylemi Üzerine Değerlendirmeler", Praksis.



ESNEK ÜRETİM, EKONOMİK KRİZDEN ESNEK SERMAYE BİRİKİM SÜRECİNE GEÇEREK KURTULMAYI AMAÇLADIĞINDAN, ESNEK BİRİKİM SÜRECİNE GEÇİŞ AŞAMASINDA EKONOMİK VE TOPLUMSAL YAPILANMADA OLDUĞU KADAR ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE DE KÖKLÜ DEĞİŞİMLER OLMASI KAÇINILMAZDIR.

Endüstri ilişkilerini etkileyen temel faktörlerin genelde; emek piyasasındaki arz ve talep dengeleri, kurumsal yapılar (sendikalar, şirketler ve işveren örgütleri, devlet) ve sosyolojik yapılar (aile yapıları, sınıfsal yapılar, kültürel değerler, gelenekler, vb.) olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte günümüzde artan küresel rekabet, teknolojik gelişme düzeyi, emek sürecinin yeniden organizasyonu, yeni yönetim teknikleri gibi çok daha başka faktörler de endüstri ilişkilerini önemli ölçüde etkilemektedir.

Dr. Sabahattin Şen

Esnek üretim ve esnek çalışma emek piyasasının geleneksel yapısında, emeğin niteliğinde, ulusal ve uluslararası dağılımında ve demografik özelliklerinde önemli değişikliklere neden olmaktadır. Esnek üretim döneminde küreselleşme, artan rekabet ve teknolojik yenilikler emeğin vasıf, yaş ve cinsiyet bileşimini önemli ölçüde değiştirmekte, buna bağlı olarak da çalışanların çıkarları önemli ölçüde farklılaşmaktadır. Sendikalar, üyelerin önceliklerindeki farklılaşmaları zamanında ve yeterince kavrayamadıkları için geniş işçi kitleleri karşısında çekiciliklerini yitirmekte; faaliyet ve hizmetlerini yeterince çeşitlendiremedikleri için yeni üye kazanmaları güçleşmektedir.

Bu değişiklikler sonucunda 1970'lere kadar siyasal ve toplumsal gelişmelerin öznesi olarak kabul edilen işçi sınıfı, bu tarihten sonra toplumsal örgütlenme alternatifinin taşıyıcısı olarak görülmemeye başlanmıştır. Bu saptama, bazı toplumbilimcilerin ileri sürdüğü gibi "işçi sınıfının öldüğü" ya da önemsiz olduğu anlamına gelmemekle birlikte, işçi sınıfının, siyasal ve toplumsal konumunun önemli ölçüde gerilediğini göstermektedir.

Gerçekten işsizliğin artması ve süreklilik kazanması, istihdamda

beyaz yakalıların ve kadınların artması, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlık kazanması gibi birçok değişim, sendikaların örgütlenme ve işçileri temsil edebilme güçlerini azaltmaktadır.

Kısacası hem sektörel değişim, hem de emek yapısındaki değişim sendikalar için ciddi bir yeniden var olma mücadelesine yol açmaktadır.

1.EMEK PİYASASININ PARÇALANMASI

Esnek üretim ve esnek çalışmanın emek piyasasında yarattığı en önemli değişiklik, emek piyasasının Fordist dönemdeki homojen özelliğini yitirmesidir. Çünkü esnek üretim döneminde işçi sınıfı toplumsal tarihteki merkezi konumunu, ücretli konumunun tedrici, fakat derinden dönüşüme uğramasıyla kaybetmiştir. Ücretli konumunun genelleşmesi ve çeşitlenmesi, işçi sınıfını ikinci plana iten yeni ücretli kategorilerinin ortaya çıkması, işçi sınıfının yenilgisinin ana etmeni olmuştur. I. Dünya Savaşı izleyen Fordist dönemde sanayileşmiş ülkelerde ücretliler toplumu oluşmaya başlamıştır. Bu ücretliler toplumu içinde işçi sınıfı, kendi özgün ideolojisiyle, siyasal örgütlenmeleriyle, özellikle Batı Avrupa'da

siyasal çekim merkezi olmuştur. 1980'lerden itibaren yaygınlaşan esnek üretim döneminde ise, ücretliler toplumu içindeki yeni bir dönüşümle işçi sınıfı toplumsal zenginliğin merkezi üreticisi olma konumunu kaybetmiş, istihdam biçimleri tahmin edilenden çok daha hızlı bir biçimde değişime uğramıştır. Ara meslekler, orta ve üst kademeye yöneticisi ücretliler, tüm ücretli sınıfı için simgesel çekim merkezi olmaya başlamıştır. İşçi sınıfının ideolojik hegemonyasına karşı en büyük darbe ise, esnek üretim dönemindeki ücretliler kategorisinin iç kutuplaşmalarından gelmiştir. İmalat ve hizmet sektörleri arasında değişen denge; geçici, kısmi ve tamgün çalışanların birbirine karışması, işletme birimlerinin küçülmesi gibi emek piyasasındaki parçalanmalar sendikaların temel aldığı kolektif kitlenin giderek ortadan kalktığını göstermektedir. Esnek üretim döneminde toplumun ezici çoğunluğu ücretli olmasına karşın, aynı zamanda ücretliler içinde çok büyük konum farkları ortaya çıkmış, bu nedenle, toplumsal zenginliğin daha hakça paylaşılması ve eşitsizliklerin azaltılması beklentileri gündeme gelmiştir. İşçi sınıfı varlığını sürdürmekle birlikte, toplumsal mücadelelerin aktörü değil,

aktörlerinden birisi konumuna düşmüş, toplumsal aktörler ise sınıf temeli yerine sosyal katmanları esas alan sosyal hareketler niteliğini kazanmıştır.

İşçi sınıfındaki bu parçalanmışlığın nedeni esnek üretim anlayışıdır. Esnek üretimde işin ve işçilerin niteliği değişmekte, Fordist sistemdeki dar uzmanlaşmanın ve vasıfsız işçinin yerini geniş iş tanımları ve çok yönlü becerilere sahip işçi almaktadır. Üretim süreci ve iş organizasyonundaki değişiklikler ve esnek çalışma biçimleri, kapitalist sistemde eskiden beri savunulan ikili/dual emek piyasası yaklaşımını daha da derinleştirmektedir. İkili emek piyasasında bir yandan işletme için bir yatırım olarak görülen ve kendisine sürekli eğitim, gelişme olanakları sağlanan, iyi ödüllendirilen bir çekirdek işgücü ortaya çıkmakta; öte yandan da giderek işletme için önemi azalan ve dışlanan bir çevre işgücü oluşmaktadır.

Çekirdek işçi, birden fazla iş yapan bir takımın içinde, otomatikleştirilmiş bir tesisin işleyişini üstlenecek ve hızlı tepki verebilecek yeteneklere, özerklik ve sorumluluk duygularına sahip olmalıdır; duruma göre kendi şeflerinin görevlerini paylaşan işçi arkadaşlarıyla işbirliği yapmalıdır. Bu durum yöne-

timin fiziksel olarak, işyerinde kimi bölümleri denetleyen, birden fazla iş yapan ekipleri yönetmekten, denetlemekten yoksun olduğunu göstermektedir. Yönetimin çekirdek işçilere bağlanması, onlara psikolojik ve toplumsal açıdan değer vermesi; portakal rengi gömleği, temiz elleri, uyanık bilinciyle geleneksel işçi imajıyla hiç ilişkisi olmayan “üretim görevlisinin” yeni imajını oluşturmaya gerekmektedir. Mesleğinden gurur duyan, yaptığı işte ege-men, iş teknikleriyle aynı tempoda gelişebilen çekirdek işçi, işverenlerin çalışma hümanizmasına verdikleri gecikmiş bir tavizden doğmamıştır. Çekirdek işçi, teknolojik değişimlerin sonucu olan bir zorunluluğa denk düşmektedir. Sermaye işçi sınıfının bütünlüğünü, sendikal hareketi ve toplumsal dayanışma ve bağlardan geri kalanları parçalamak için bu zorunluluğu bir kaldıraç olarak kullanmaktadır. İşçi imajının yeniden değer kazanması işverenler açısından akılcı bir hesaba dayanmaktadır: Önemli olan sadece, vazgeçemeyeceği bir işçi seçkinini işletmeye bağlamak ve onunla bütünleştirmek değildir; bu seçkine/çekirdek işçiye farklı bir toplumsal kimlik ve saygınlık vererek, onu köken olarak bağlı olduğu sınıftan ve sınıf örgütlerinden ko-

parmak da önemlidir. Dolayısıyla, çekirdek işçi kendi bağımsız sendikalarına, işletmeleriyle birlikte mali olarak desteklenen kendi sosyal sigortalarına sahip olması için teşvik edilecektir. Aynı zamanda, çekirdek işçi tecrit edilerek ve imtiyazların üzerinde zorarla durularak pazarlık ya da hak talep etme kapasitesi de sınırlanacaktır. Çekirdek işçi grubuna dahil edilecekler çok sayıda aday arasından seçilmekte, iş ve gelir güvenliğinden, herkesin arzulanacağı bir tür çalışmadan ve terfi olanaklarından yararlanmaktadırlar. Bunlar özellikle statülerini, mesleki açıdan en yetenekli, ekonomik açıdan en verimli, bireysel açıdan en çalışkan olmalarına borçludurlar.

Çekirdek işçilere sunulan imtiyazların bedeli ise çevre işçilerini oluşturan çok sayıdaki işçinin işsiz kalması, işin niteliksizleşmesi ve esnek çalışma biçimlerinin artmasıdır. Bir başka deyişle, teknolojik değişimin sonucu, işçi sınıfının parçalarına ayrılması ve bütünlüğünün bozulmasıdır. Özellikle çalışma sürelerinde, iş sözleşmelerinde, çalışanların niteliklerinde ve iş organizasyonunda önemli değişiklikler ortaya çıkmakta, tamgün çalışılan işler yerine esnek çalışılan işler artmaktadır. ILO’ya göre de krize karşı ye-

niden yapılanma politikalarıyla birlikte yeni işçi grupları ortaya çıkmıştır. Bunlar kadınlar, gençler, yüksek vasıflı teknik ve profesyonel kadrolar, kısa süreli ve kısmi süreli çalışanlar, arizi-istikrarsız istihdama tabi olanlardır. Bu işçi gruplarının geleneksel yol ve yöntemlerle örgütlenmesi zordur. Kısacası, esnek çalışma biçimleriyle birlikte *işçi sınıfının toplumsal kimliği parçalanmıştır*. Küreselleşmeye temel oluşturan teknolojik, ekonomik ve siyasi değişiklikler tüm dünyada toplumları ve işçilerin sendikalarından ve sendika üyeliğinden beklentilerini uzun erimli olarak etkilemiştir. Bu etkilemenin en korkutucu sonucu, güvenceli işlerde çalışan, az sayıda, iyi ücret alan, iyi eğitilmiş çekirdek işçiler ile işsizlikle güvencesiz işler arasında gelgitler yaşayan, düşük ücret alan çok sayıda niteliksiz çevre işçiler arasındaki bölünmenin artmasıdır. Bu bölünmenin işçiler üzerindeki en büyük etkisi ise, gelecek korkusudur. Çekirdek işlerde çalışan işçiler bile iş ve ücret güvencesi konularında kaygılıdırlar ve çalışma yaşamında istihdam ile ilgili önemli değişiklikler yapılmasını umut etmektedirler. İngiltere’de işçilerin %40’ının işlerinden dolayı korku içinde olduğu ve %60’ının ise güvencesizliğine art-

tığını düşündüğü belirtilmektedir. Çevre işçilerde kadınların oranı çekirdek grupla oranlanmayacak ölçüde yüksektir. Bu bölünme enformel sektörün yaygın olduğu gelişmekte olan ülkelerde daha belirgin olmakla birlikte, sanayileşmiş ülkelerde de artmaktadır. Emek hareketliliğinin giderek artması sendikal örgütlenme açısından, örneğin emeklilik hakları ve eğitim gibi yeni sorunlar gündeme getirmektedir. Gelecekte de üretim sürecinin parçalanmaya devam etmesiyle, emek piyasasının giderek parçalanmasına ve işçi sınıfı geleneklerinin zayıflamasına tanıklık edeceğiz. Emek dünyasında esnek çalışma biçimleri yaygınlaştıkça bu parçalanma da artarak devam edecektir. Atipik, arizi (contingent), güvencesiz (precarious) ya da marjinal olarak da adlandırılan ve tüm esnek çalışma biçimlerini kapsayan çevre işçilerinin artması, eskiden beri çekirdek, sendikalı işçilerin güvencesi için bir tehdit olarak görülmektedir. Çevre işçiler artık işgücünün çok büyük bir parçasını oluşturmaktadır ve geleneksel olarak bunların sendikalaşma düzeyleri düşük olduğu için, sendikalar ivedi olarak bu işçileri örgütlenme ihtiyacı duymaktadır. Çevre işçileri genellikle pazarlık güçleri zayıf olduğu

için istekleri dışında bu statüde çalışmaktadırlar. Bu tür işçiler çekirdek işçilere göre daha az ücret ve sosyal yardım almaktadır, mesleki vasıfları ve eğitim düzeyleri düşüktür, çalışma koşulları kötüdür, İngiltere ve ABD gibi bazı ülkelerde iş güvencesinden yararlanamamaktadırlar.

Çevre işçilerinin, dolayısıyla esnek istihdam biçimlerinin ve marjinal istihdamın artmasının birçok nedenleri vardır. Amerikan İşçi Federasyonu ve Endüstriyel Örgütler Kongresine (AFL-CIO) göre malların ve hizmetlerin üretim ve dağıtımının sürekli esnekleştirilmesi, esnek çalışmayı da arttırmaktadır. Hollanda İşçi Sendikaları Konfederasyonu (FNV) benzer bir nedenleri sürerek, ekonomik yeniden yapılanma ve teknolojik değişimin esnek çalışmayı, özellikle sayısal esnekliği, teşvik ettiğini belirtmektedir. İngiltere İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TUC) ve UIL (İtalya İşçileri Sendikası), esnek çalışmanın artmasını, bu tür çalışmanın her zaman egemen olduğu hizmet sektörünün yaygınlaşmasının bir sonucu olarak değerlendirmektedir.

Esnek üretimde emek piyasası, yukarıda açıklanan çekirdek-çevre kutuplaşmasını aşarak adeta atomize olmaktadır. Teknolojinin

emek üzerinde çeşitli düzeylerde yarattığı vasıf ya da vasıfsızlaşma sonucunda sermaye, emek süreci üzerindeki gerçek kontrolünü, esas olarak atomizasyon süreçleriyle beslemektedir. Emek süreçlerinde ortaya çıkan genel eğilim, sermayenin doğrudan kontrol yerine, göreceli özerklik stratejisini devreye sokması, böylece emek süreci üzerindeki gerçek kontrolünü, işçiler arasındaki beceri kutuplaşmasına dayanarak kurması ve bu nedenle işçi sınıfının atomizasyonunu hızlandırma yönündedir. Bu süreç hızla diğer alanlara da yayılmaktadır; örneğin yeni tür bir bireycilik anlayışı. Bu bireycilik anlayışı atomizasyonu, özgürleşme olarak nitelendirmektedir. Bunun farklı, ama birbirine yakından bağlı iki temel nedeni vardır (Argın, 1992: 25-26):

“Birincisi, belirli özgül vasıflaşma süreçleriyle ve (...) sermayenin başlattığı yeni iş düzenlemeleriyle birleşen atomizasyon sürecinin, işçilere, işyerinde kısmi de olsa bir ‘özgürlük alanı’ sunarak, çalışma deneyimini en azından öznel düzeyde yabancılaştırıcı etkilerden ‘arındırma’sı; ancak iş görevlerini ve işçi sınıfı topluluklarını küçük ve özerk birimler içinde parçalayarak nesnel düzeyde yabancılaşmanın artmasına yol açmasıdır. İkinci-

si ve daha önemlisi, (...) yoğun birikim döneminde sermayenin ilgi odağının emek süreci düzenlemelerinden, emekgücünün yeniden üretim süreçlerine kayması ve böylece kapitalizm için, sermaye birikimi bakımından emekgücünün çalışma zamanı kadar, çalışma-dışı zamanın da önemli hale gelmesidir. Bunun doğal sonucu da, tüm toplumsal sınıflar için, liberalizmin 'özgürlükler alanı' olan piyasanın, temel ilgi odağı haline gelmesi olmuştur. Bireyler şimdi kendilerini ve içinde yaşadıkları sosyal dünyayı, üretimdeki değil, piyasadaki konumlarından ve bu konumun atomize edici prizmasından algılamakta ve tanımlamaktadır. Sonuç : Hem üretim süreçlerinde hem de piyasada tahakküm altına alınmayı gönüllü bir biçimde kabul eden, ancak kendinden yukarıdakilere ulaşma özlemi içinde, kendisi ve başkalarını nasıl kazandığıyla değil, nasıl harcadığıyla değerlendiren narsist birey!"

Sonuç olarak esneklik stratejileri işgücü piyasasındaki parçalanmayı ve kutuplaşmayı arttırmakta, güvenceyi ise azaltmakta ve iş normlarının gerilemesine neden olmaktadır. Özellikle yüksek işgücü devir oranı, sendikalaşma oranının azalması, işçilerin güvencesinin orta-

dan kalkması, politik olarak marjinalleşmiş büyük bir kırılğan işgücü havuzunun oluşması (göçmenler, kadınlar, enformel çalışanlar vb.) esnek işgücü piyasalarının temel özellikleridir. Bu nedenle esnek işgücü piyasalarında yüksek düzeyde esneklik ile işgücünün büyük ölçüde parçalanması birlikte görülmektedir.

2. HİZMET SEKTÖRÜNÜN GENİŞLEMESİ

1980'lerden itibaren teknolojik gelişmelerin hızlanmasıyla birlikte ekonomik yapıda maddi mal üretimine yönelik sektörlerin oranının azaldığı, buna karşılık hizmet sektörünün oranının arttığı, bu nedenle istihdam yapısında önemli değişiklikler meydana geldiği konusunda genel bir görüş birliği vardır. Ekonomik yapıdaki bu değişimle birlikte, emeğin sektörel yapısı da buna paralel olarak değişmiştir. Daha önce emeğin büyük bölümü üretim sektöründe çalışan mavi yakalı işçilerden oluşurken, esnek üretimin yaygınlaşmaya başladığı bu dönemde mavi yakalıların oranı giderek azalmaya ve başta ABD olmak üzere birçok sanayileşmiş ülkede yönetsel işlerde çalışan beyaz yakalı işçilerle hizmet sektöründe çalışan işçilerin oranı artmaya baş-

lamıştır. Sendikaların üyelik yoğunluğunu ve üyelik kompozisyonunu etkileyen en önemli yapısal değişikliklerden birisi, üretim sektörünün dramatik bir biçimde küçülmesi ve bununla birlikte hizmet sektörünün büyümesidir. ILO'ya göre de toplam istihdam içinde imalat sanayinin payının azalması, sendikalara ilgisi ve katılımı daha fazla olan mavi yakalı işçilerin azalmasını, buna karşılık sendikalara ilgisi ve katılımı daha az olan beyaz yakalı işçilerin sayısının artmasını ifade etmektedir.

Bu konuda yapılan araştırmalar esnek üretim döneminde ortaya çıkan iş alanlarının çoğunun hizmet sektöründe olduğunu göstermektedir. OECD ülkelerinde hizmet sektöründeki istihdam oranı 1980'lerde %57 iken 1988'de %62'ye çıkmıştır. Son 20 yılda gelişmiş ülkelerde istihdam artışının en büyük bölümü hizmet sektöründe gerçekleşmiştir (ILO, 1998: 35).

Hizmet sektörü hızlı bir şekilde büyümekte ve kendi içerisinde yapısal bir değişime uğramaktadır. Bu değişimin en önemli etkisi bir taraftan toplumda yönetici ve profesyonel mesleklerin oranının artması, diğer taraftan da üretimde mesleki niteliğin öne çıkmasıdır. Gerçekten hizmet sektörü içerisinde

de en hızlı artış yönetsel mesleklerde ve teknolojik araştırma ve geliştirme çalışmalarında gözlenmektedir. Üretime tasarım, planlama ve yazılım programlarının hazırlanması aşamasında dolaylı olarak katılan işgücünde artış olmuştur. Enformasyona dayalı işler ile sağlık, eğitim, finans, bankacılık, ticaret, reklam ve benzeri işler de hizmet sektörü içerisinde değerlendirilmektedir. Öte yandan istihdamın hizmet sektörüne doğru akışı ile birlikte, ortalama işgücünde gerekli mesleki formasyon açısından aranan nitelik ve becerilerin düzeyi de artmıştır. Böylece Fordist üretimin sanayi sektöründe istihdam ettiği ortalama vasıflı elemanın yerini hizmet sektöründe yüksek vasıflı elemanlar almıştır. Çalışanların niteliğindeki artış ise, endüstri ilişkileri açısından iki noktada önem kazanmaktadır.

Birincisi, sanayii sektöründe vasıfsız ya da orta vasıflı işçilerin talepleri ile güçlenen ve söz konusu talepleri elde etmek için mücadele eden sendikalar hizmet sektöründe zayıflamaktadır. Çünkü vasıflı işçilerin ortak çıkarları farklılık gösterdiği için kolektif dayanışma duyguları zayıflamaktadır. Bu nedenle yüksek vasıflı işçiler genellikle bireysel sözleşmelerle işe alınmakta-

dırlar. Özellikle ileri teknoloji alanındaki profesyonellerin, kendi kişisel pazarlık güçleri ile toplu pazarlıkla elde edebileceklerinden göreceli olarak daha iyi koşullarda sözleşme yapabilmeleri sendikasıylaşmayı teşvik etmektedir. Bu durumda, hizmet sektöründe toplam istihdam arttıkça sendikal örgütlülüğe olan ihtiyaç da azalmaktadır. Sonuçta işçi sendikaları, yüksek nitelikli işgücünün yoğun olduğu hizmet sektöründe tabandaki gücünü kaybetmektedir.

İkincisi, hizmet sektöründe motivasyon, teşvik, iş değerlendirmesi ve ödüllendirme gibi davranışçı yönetim tekniklerinin daha yaygın ve etkili kullanılması, bireysel motivasyonu arttırmakta ve grup içerisinde bireyi öne çıkarmaktadır. Bu gelişme de, işçi ve yönetim ilişkileri açısından çıkar karşıtlığı ilkesini esas alan geleneksel endüstri ilişkileri ve sendikacılık sisteminin temelini zayıflatmaktadır.

Sendikalaşma oranı hizmet sektöründe zayıftır; üretim sektörü ise geleneksel olarak sendikaların kalesini oluşturmaktadır. Hizmet sektörünün büyümesiyle sayıca artan beyaz yakalı işçiler için ne sendikalaşma bir gelenek ya da bir miras olarak algılanmakta, ne de ortak dayanışma duygusu yüksek ol-

maktadır. Beyaz yakalı işçiler hem çalışma koşulları nedeniyle, hem de daha çok orta sınıf değerlerine sahip olduklarından sendikal mücadeleye yerine bireysel mücadeleye tercih etmektedirler. Hizmet sektöründeki işçiler arasında sendikalaşma oranının düşük olmasını açıklayacak yeterli bir neden bulmak güçtür. Hizmet sektörünün artması işin yapısını ve organizasyonunu etkileyebilir (iş daha mobil hale gelir ve işletmeler parçalanır) ve bu durum hizmet sektöründe çalışan işçilerin örgütlenmesini güçleştirebilir. Hizmet sektörünün artmasıyla birlikte küçük işletmeler de hızla çoğalmaktadır ve işyeri büyüklüğü ile sendikalaşma oranı arasındaki korelasyona birçok çalışmada dikkat çekilmiştir. Sendikalaşma bilinci genellikle büyük işyerlerinde daha çok gelişmiştir. Küçük işyerlerindeki işçiler, sendikal faaliyetlerin tam olarak ve özgürce yerine getirilebilmesi için yeterli destek vermemektedir. Hizmet sektöründe çalışan birçok işçi kendisini işçi olmaktan çok bağımsız çalışan profesyonellere daha yakın hissetmekte ve genellikle profesyonel ya da bağımsız girişimci statüsü kazanmaya çalışmaktadır. Hizmet sektöründe işgücü devingenliğinin yüksek olması da sendikalaşmayı güç-

leştiren bir faktördür.

Tüm bu olumsuzluklara karşın birçok sendika hizmet sektöründeki işçilerin potansiyel desteğinden yararlanmak için ortak çaba harcamaktadır. Hizmet sektöründe banka çalışanlarını, kadınları, gençleri ve benzeri grupları örgütlemek ve bu potansiyel üyelerle doğrudan ilişkiler kurmak için çalışmalar yapılmaktadır. Öte yandan birçok işçi konfederasyonu küçük firmalardaki işçileri üye yapmayı amaçlayan projeler tasarlamaktadır. Küçük firmalardaki işçiler genellikle sendikalara daha az ihtiyaç duymakla birlikte, küçük firmalardaki işverenler de işçileri sendikalara üye olmaktan vazgeçirmeye çalışmaktadır. Bu nedenle küçük firmalardaki işçiler için sendikal güvence geliştirilmesi bir zorunluluk olarak görülmektedir. Özellikle sendikaların kaynakları giderek azaldığı için, küçük işyerlerini örgütlemenin önündeki engeller devam etmektedir.

3. İŞÇİLERİN VASFINDAKİ DEĞİŞİMLER

Esnek üretim döneminde bilimsel ve teknolojik gelişmelerin hem genel olarak işin doğası, hem de işgücünün yapısı üzerindeki etkileri konusundaki görüşleri "iyimser" ve

"kötümser" olarak iki ana gruba ayırmak mümkündür. "İnsan sermayesi" teorisi olarak adlandırılan vasıflılaşma tezine göre, özellikle gelişmiş endüstriyel toplumlar, giderek artan ölçüde daha eğitilmiş bir işgücüne ihtiyaç duymaktadır. İkinci bir endüstriyel devrimden söz eden bu argüman, yeni bir üretim faktörü olarak "bilgi" ile bilgi üreten ve bilgi tüketen (elektronik gibi) endüstrilerin önem kazanmasına ilişkin bir saptamaya dayanmaktadır. Birinci endüstriyel devrimde insan gücünün makineyle yer değiştirmesine karşılık, bu ikinci devrimde makinelerin kontrolü de artık makinelere geçmiştir. Bunun sosyal bakımdan iki önemli sonuç doğuracağı düşünülmektedir:

1- İnsanın zihni ve bedeniyle yaptığı işlerin yerine makineler geçecek ve insanlar endüstriyel faaliyetlerden geniş ölçüde tasfiye edilecektir;

2- Çalışma hayatı yeni bir yapıya kavuşacak ve çalışma daha "insani" bir faaliyet haline gelecektir. Dolayısıyla endüstri ötesi toplum teorilerinin ortaya atmış olduğu vasıflılaşma tezinin, modern çağda ortaya çıkan mesleki değişmelerin olumlayıcı bir yorumunu oluşturduğu söylenebilir.

Braverman (1974) ve kendisini iz-

leyen toplumbilimciler, iyimser yaklaşımın tersine, tekelci kapitalist toplumlarda derin bir vasıfsızlaşma sürecinin yaşandığını, bu nedenle de vasıflı emeğin giderek artan bir biçimde üretim süreçlerinden dışlandığını ileri sürmektedir. Braverman, kapitalist toplumlarda emek süreci üzerindeki yönetsel kontrolün arttırılması ve böylece geleneksel işlerin giderek daha fazla parçalanması, rutinleşmesi nedeniyle vasıflı işçilerin, yeni beceriler kazanmak bir yana, mevcut becerilerini bile yitirdiğini savunmaktadır. Bu parçalanma süreci, kapitalist toplumlarda tüm çalışma biçimlerinde yürürlükte olan temel bir eğilimdir. Vasıfsızlaşma tezine göre, emek sürecindeki her adım, işçileri uzmanlık bilgilerinden kurtarmakta ve işleri en basit biçime indirgemektedir. Bu süreçte esas belirleyici rol, yönetim tarafından yerine getirilmektedir. Braverman bu bağlamda modern kapitalist toplumlarda; 1) Tüm vasıflı işlerin azaldığını; 2) Üretim ve bakım işlerine ilişkin becerilerin önemini kaybettiğini; 3) Vasıfsızlaşma eğiliminin sadece imalat endüstrisini değil, aynı zamanda beyaz yakalı işleri de kapsadığını savunmaktadır.

Marx'a göre, makine ile işçi arasında doğrudan uzlaşmaz bir kar-

şıtlık vardır. Geliştirilen bir makinenin amacı, el emeğini azaltmak ve fabrikadaki üretim sürecindeki bir halkayı insandan bir aygıt yerine demirden bir aygıt koyarak tamamlamaktır. Otomatik sistemde vasıflı emek gitgide önemini yitirmektedir. Makinelerdeki gelişmeler aynı sonucu almak için eskisi kadar yetişkin işçi çalıştırma zorunluluğunu ortadan kaldırmakla kalmamakta, aynı zamanda bir tür insan emeği yerine bir diğerini, daha vasıflı olan yerine daha az vasıflısını, erkek yerine kadını, yetişkin insan yerine çocuğu koymaktadır. Dolayısıyla bilimin ve teknolojinin amacı emeğe nitelik kazandırmak değil, aksine emeği denetim altına almaktır.

Diğer yandan teknolojinin gelişmesi ve emeğin üretim süreci içindeki rolünün azalması, günümüzde iki biçimde gerçekleşmektedir (Öngen, 1994: 129). Birincisi, ileri derecede rasyonalize olmuş görevlerin uzmanlaşmasına bağlı olarak işbölümünün basit bir dışlisi durumuna gelen işçinin, emek sürecini bir bütün olarak tasarlaması ve anlaması olanaksız hale gelmektedir. Bu yönüyle teknolojinin vasıfsızlaştırma etkisi söz konusudur. İkincisi, makine emeğin yerini almaktadır. Makinenin üretime girmesi, işçiyi

Üretim sürecinden dışlamakta, böylece emeğin parçalanması ve üretimden uzaklaşması gerçekleşmektedir. Bununla birlikte, makineleşme ve otomasyonun bir süre için nitelikli emek ve meslek türlerini geliştirdiği, bunu izleyen evrelerde ise niteliksiz ve işsiz emek orđuları yarattığı söylenebilir. Esnek retim sisteminin özellikle tasarım, programlama ve bakımla ilgili alanlarda çok yönlü ve nitelikli emek türlerine gereksinim duyduğu açıktır. Bu alanlarda üretim sürecinin bütünü üzerinde bilgi sahibi olan, ürün yenileme, kalite artışı ve araştırma süreçlerinde etkin katılım olanağı bulabilen işçiler gerekmektedir. Ayrıca işin genişletilmesine, zenginleşmesine, dönüşümlü gerçekleşmesine ve ürün kalitesinin denetimine dayanan yeni iş düzenlerinde, üretim ilkelerinin ve iş konumlarının yeniden tanımlanmasının, bazı işler ve emek türleri için yeni olanaklar yarattığı söylenebilir. Buna karşılık esnek otomasyonda çalışanların büyük bir bölümü iş süreçlerine doğrudan ve kesin bir biçimde bağımlıdır. Bu nedenle yeni iş düzenleri, rutin süreçlerde belli bir esneklik yaratmakla birlikte, rutin olmayan etkinliklerde emekgücünün yaratıcı kapasitesini büyük ölçüde sınırlamaktadır (ngen, 1994: 120).

Ayrıca karmaşık görevlerin makinelere geçmesi ve insanın makinenin basit bir izleyicisi durumuna gelmesiyle emek iyice niteliksizleşmektedir. Bu yle bir süreçtir ki, bir yanda belli bir nitelikli emek talebi ortaya çıkmakta, öte yanda niteliksizleşme artmaktadır. Örneğin, programlama ve tasarım gibi işlevleri içeren mühendislik bölümlerinin genişlemesi, yeni nitelikli iş türlerinin ortaya çıkmasını zorunlu kılmaktadır. Ayrıca otomatik üretim denetimine dayanan işbölümünün üretim sürecini çok fazla parçalamasından ötürü, emek kendi içinde aşırı bir bölünmeye uğramaktadır. Sonuç olarak, arada sırada iş bulan ve "Macdonalds" işçiliği diye adlandırılan niteliksiz bir emek kitlesi ile az çok sürekli istihdam olanağına sahip nitelikli, çekirdek işgücünün birlikte gelişmekte olduğu gözlenmektedir (Yentürk, 1993: 48).

Hirsch'e göre de (1991: 26), esnek üretim dönemindeki "yeni emek politikası" karmaşık yönetim ve denetim görevleri verilen yüksek vasıflı işçilerin küçük, imtiyazlı çekirdeğini oluşturmak amacını gütmektedir. Bununla birlikte endüstriyel üretimin çekirdek alanlarında, yöneticilik ve hizmet sektörlerinde vasıfsız, monoton işlerin de halen

devam edeceği varsayılmaktadır. Gerçekten emeğin çekirdek ve çevre olarak kutuplaşması, bilim ve teknolojinin vasıflılaşıma ve vasıfsızlaşma etkilerinin aynı anda iki yönlü olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Esnek üretim döneminde küreselleşme, teknolojik gelişme ve iş organizasyonundaki değişikliklerin sonucunda vasıflı emeğe olan talep artmıştır. Bu üç faktör aslında birbiriyle ilişkilidir : yeni enformasyon teknolojileri ile iletişim hızını arttırarak ve maliyetini azaltarak üretimin ve finans piyasalarının küreselleşmesinde çok önemli bir rol oynamış, daha sonra küreselleşme rekabeti yoğunlaştırarak teknolojinin yaygınlaşmasını ve yeni iş organizasyonlarının benimsenmesini büyük ölçüde arttırmıştır. Giderek ülkelerin ekonomik performansı yeni teknolojinin benimsenmesine ve emeğin becerilerine son derece bağımlı hale gelmiştir. Öte yandan ekonomik yapıdaki sektörel değişime paralel olarak işgücünün mesleki yapısında ve dağılımında da değişimler ortaya çıkmıştır. Enformasyon teknolojisinin gelişmesiyle çoğu rutin işlerde otomasyona geçilmektedir. Bu gelişme özellikle beyaz yakalı meslek gruplarında önemli değişikliklere yol açmakta, vasıfsız işçilerin

yerini teknoloji almaktadır. Böylece meslek grupları içerisinde vasıfsız işçilerin sayısı giderek azalmakta, buna karşın orta ve üst düzey vasıflara sahip olanların sayısı artmaktadır. Örneğin eskiden kol gücüyle yapılan birçok iş, teknolojik gelişmeyle birlikte makine ya da bilgisayarlarla yapılmakta, böylece emeğin ortalama vasfında bir yükselme görülmektedir. Sanayide robotlaşmanın artmasıyla birlikte birçok vasıfsız iş ortadan kalkmakta, bu işleri yapan işçiler ya işsiz kalmakta ya da yeniden meslek eğitimine tabi tutularak yeni meslek edinmektedir. Teknolojik yeniliklerin kısa ömürlü olması, yüksek vasıflı elemanların sürekli kendilerini yenilemelerini de gerekli kılmaktadır.

Almanya'da yapılan bir araştırma, genel olarak mesleki ve akademik nitelikleri olan üstün vasıflı elemanlara olan talebin 2000 yılında 1982'ye göre sırası ile %19 ve %71 artacağını göstermiştir. Nitelikli emeğe en çok büro hizmetleri, araştırma geliştirme ve yönetim işlerinde gereksinim duyulmaktadır. Finans, sigortacılık, işletmecilik, enformasyon gibi sektörlerde son 15 yılda yeni yaratılan işlerin büyük bölümünü enformasyon ve bilgi yoğun hizmet işleri oluşturmaları karşın, hizmet sektöründe yara-

tılan diğer işlerin pek çoğunu emek yoğun, düşük vasıflı ve düşük ücretli işler oluşturmaktadır (ILO, 1998: 33). Bu işler genellikle, saat ücretleri en düşük kısmi çalışılan işlerdir. Düşük vasıflı işgücü arasında genellikle hem kadınlar hem de erkekler için tamgün çalışılan işler azalmakta, özellikle kadın işçiler için kısmi çalışma artmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde düşük vasıflı hizmet işlerinin artması, esas olarak düşük gelirli enformel sektördedir. Yaygınlaşan enformel sektörde istihdamda en büyük payı satış ve hizmet işçileri oluşturmaktadır.

OECD ülkelerinde yüksek vasıflı işçilerin istihdamındaki artışın en büyük bölümünü enformasyon ve iletişim teknolojileri oluşturmuştur. Bu sektörler, tüm OECD ülkelerinde 1980'lerden beri istihdamın en hızlı arttığı sektörler arasındadır (ILO, 1998: 37). Ayrıca enformasyon ve iletişim teknolojilerinin uygulanmasıyla ilgili olarak yapılan araştırmalar, yeni teknolojilerin, özellikle bilgisayarların, kullanımı ile gerekli beceri ve eğitimin yükselmesi arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Hizmet sektöründeki finans ve taşımacılık endüstrilerinde enformasyon ve iletişim teknolojilerinin kullanıl-

maya başlamasıyla yüksek vasıflı beyaz yakalı işçilere olan talep hızla artmıştır. Düşük vasıflı beyaz yakalı işçilerin yaptıkları işin çoğunu bilgisayarlar üstlendiği için bunların istihdamı azalmıştır. Bu azalma bazı sektörlerde düşük olmasına karşın, bazı sektörler, örneğin cingorta şirketlerinde, %40'lara ulaşmaktadır (ILO, 1998: 38). Üretim endüstrisinde mavi yakalı işçilerin daha çok eğitilmiş olmaları gereksinimi, sermayenin ofis ve bilgisayar teknolojilerinde yoğunlaşmasıyla birlikte artmıştır. Birçok geleneksel üretim fonksiyonları makineler tarafından yerine getirilmeye başlandığı için, üretim işçilerinin istihdamında bir düşüş başlamıştır. Yeni teknoloji ve iş organizasyonu biçimlerinin uygulanmaya başlanması üretim işçilerinin çok daha becerili ve bilgili olmaları gerektirdiği için, üretim işçilerinin azalmasıyla birlikte birçok üretim işi yeniden organize edilmiştir.

4. MESLEKİ YAPILARIN FARKLILAŞMASI

Mesleki yapılarıdaki farklılaşma, Fordist üretim yapısından daha esnek iş yapılarına ve daha çok hizmet ve enformasyon sanayilerine geçişte en tartışmalı konulardan birisidir. Aslında mesleki yapılarıdaki

farklılaşma, teknolojik gelişme, ekonomideki sektörel değişimler, işçilerin vasıf düzeylerindeki değişimler gibi konularla da yakından ilgilidir.

Mal ağırlıklı emek piyasasından hizmet ağırlıklı emek piyasasına geçişle birlikte, imalat ve hizmet sektörlerinin bünyesinde köklü değişiklikler meydana gelmektedir. Teknolojik gelişme mal ve hizmet sektöründe üretim sürecinde yeni tür mesleklerin ortaya çıkması ya da eski bazı mesleklerin ortadan kalkması sonucunu doğurmaktadır. Geleneksel imalat sektörünün yerini yüksek teknolojiye dayanan imalat, geleneksel üretim işçisinin yerini ise idari, teknik ve profesyonel meslek sahipleri almaya başlamaktadır. Teknolojik gelişmeler nedeniyle mesleki yapılarda ortaya çıkan değişimler iş sürecinin organizasyonunda daha çok orta kademe yöneticileri, yüksek becerili pozisyonlar ve işlevsel esneklik nedeniyle de daha az hiyerarşik otorite ilişkileri yaratmaktadır. Yeni bilgi alanlarında beyin işçileri de tasarım, bilgisayar, otomasyon, finans gibi sektörlerde farklılaşmalara yönelmektedir. Üretim sektöründe bir yandan teknolojiye dayalı talebi yüksek yeni meslekler oluşmaktayken, öte yanda belirli bir beceri ve

ustalık gerektiren bazı meslekler ortadan kalkmaktadır.

Mesleklerdeki değişim, vasıf düzeyinin yükselmesi yönündedir. Bu nedenle çalışanların değişime adapte olabilmeleri için, işyerinde mikroteknoloji ve robotizmin artan uygulamaları ile uyumlu çalışabilmeleri, bunun için de daha üstün beceri ve niteliklere sahip olmaları gerekmektedir. Özellikle yeni teknolojik değişimler daha yüksek vasıf gerektirmekte, yeni piyasalar ve yeni istihdam fırsatları yaratmakta, düşük vasıflı işçilere olan talep ise giderek azalmaktadır. Genelde bu teknolojik faktörün, vasıflı ve vasıfsız işler arasındaki ücret farklılıklarının büyümesinin ve işsizliği düşük vasıflı işçiler arasında hızla artışının temel neden olduğu da iddia edilmektedir (Ekin, 1996a: 122). Sonuç olarak, mesleklerin konfigürasyonundaki değişim, genel istihdamdaki vasıflı eleman sayısını ve ortalama vasıf oranını yükseltmektedir.

Esnek üretimde döneminde üretim sektöründe sürekli bir gerileme, hizmet sektöründe ise sürekli bir genişleme olduğunu ve istihdamın hizmet sektöründe yoğunlaşmaya başladığını daha önce açıklamıştık. Hizmet sektöründe istihdamın kaynağını oluşturan hizmet et-

kinliklerinde artan bir çeşitlenme gözlenmektedir; reklamcılık, bilgisayar ve veri işleme hizmetleri, iletişim ve haberleşme, personel yönetimi ve işletme danışmanlığı, hukuk işleri, mühendislik, mimarlık, muhasebe ve kontrol gibi yüksek teknolojiye ve bilgiye dayalı hizmetler artarken yarı vasıflı büro ve perakende satış işlerinde çalışanlar farklı bir beyaz yakalılar kümesi oluşturmaktadır. Çok yüksek düzeyde eğitimi ve ileri derecede nitelikleri gerektiren meslekler giderek artan bir orana ulaşırken, zaman içerisinde mesleki yapının genel değerinin yükseldiği görülmektedir. Bununla birlikte hizmet sektöründe birçok düşük ücretli niteliksiz iş de ortaya çıkmaktadır (kapıcı, fast food işçileri, evde çalışanlar, pazarlamacılar). Ancak bunlar birbirinden ayrı ve göreceli olarak küçük işletmelerde çalıştıkları için sendikalaşma oranları çok düşüktür.

5. İŞGÜCÜNÜN DEMOGRAFİK YAPISINDAKİ DEĞİŞİMLER

Esnek üretimin emek yapısında ortaya çıkardığı bir başka değişim, özellikle çalışma sürelerinin esnetilerek kısmi süreli çalışma ve benzeri esnek çalışma biçimlerinin art-

ması sonucunda emek piyasasında kadınların oranının artmasıdır (feminizasyon). Ayrıca gençler, göçmen azınlıklar ve emekliler de çeşitli esnek çalışma biçimlerinden enformel istihdama kadar uzanan farklı istihdam biçimleriyle giderek daha fazla emek piyasasına katılmakta, böylece Fordist dönemdeki vasıfsız ya da yarı vasıflı mavi yakalı işçilerin hakim olduğu emek piyasasının demografik yapısı değişmektedir.

Son 20 yıldır kadınların emek piyasasına katılım oranı sürekli artmakta, ILO dünya çapında istihdamın ve işgücünün feminizasyonundan söz etmektedir. Gerçekten 1970'ler kadın işgücünün hızla artmasına tanıklık etmiş, bu artış biraz azalmasına karşın 1980'lerde de devam etmiştir. Kadınların emek piyasasına katılımındaki artış OECD ülkeleri içerisinde en fazla İskandinav ülkelerinde, Kuzey Amerika'da ve İngiltere'de görülmüştür. Geçen 20 yıl boyunca kadınlar hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde yeni emek arzının en büyük bölümünü sağlamış, kadınların emek piyasasına katılımının artmasıyla birlikte birçok ülkede kadınlar egemen işgücü haline gelmiştir. Bu nedenle, gelecekte rekabetçi bir işgücü yaratılabilmesi açı-

sından, kadınların becerilerini geliştirmelerinin önündeki engellerin kaldırılması zorunlu görülmektedir. ILO'nun verilerine göre, 1980'den bu yana Afrika dışında dünyanın tüm ülkelerinde kadın işgücündeki artış erkek işgücündeki artıştan önemli ölçüde yüksek olmuştur. Toplam işgücündeki artışın büyük bölümü, dünyanın birçok ülkesindeki kadın istihdamındaki artıştan kaynaklanmıştır. OECD ülkelerinin yarısından fazlasında 1980'den beri işgücünde ortaya çıkan artışın 2/3'ten fazlasını kadın istihdamındaki artış oluşturmuş, son yıllarda AB üyesi ülkelerdeki tüm işgücü artışının yaklaşık %80'ni de kadınlardan kaynaklanmıştır. İrlanda, İtalya, İsveç ve İngiltere'de 1980'ler ve 1990'larda işgücündeki tüm artış, kadın işgücündeki artışa atfedilebilir (ILO, 1998: 139).

İşgücünün değişen kompozisyonu birçok tartışmalar yaratmıştır. Kadınların çalıştığı işler genellikle düşük ücretli ve sosyal güvencesi olmayan işlerdir (Davis, 1994: 119-120). Yaşları 15-64 arasında olan kadınların %45'i çalışmakta ya da iş aramaktadır (ICFTU: 78). Kadınların emek piyasasına girmesi, globalleşmenin en olumsuz yönlerinden birisi olan kitlesel işten çıkar-

malara karşı ailelerin direnebilmesini sağlamaktadır. Kadınların işgücüne katılımı, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, ekonomik bağımsızlıklarını kazanma fırsatı vererek ve geleneksel toplumların mitlerinin ve tabularının yıkılmasına yardım ederek, özgürlüklerine kavuşmalarına katkıda bulunmaktadır; ancak, kadınların çalıştıkları işlerin pek çoğu esnek çalışılan işlerdir. Pearson'un vurguladığı gibi (1986: 92-93), hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde kadınlar, vasıfsız ya da yarı vasıflı olarak nitelendirilen işlerde çalışmakta ve görelili olarak düşük ücret almak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum işe alınırken yapılan tercihler, çalışma biçimleri, yasal ve politik düzenlemeler, toplumda belirli işlerin cinsiyetlere göre dağılımı gibi sermayenin uyguladığı birçok karmaşık mekanizmalar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Yine hem gelişmiş ülkelerde, hem de gelişmekte olan ülkelerde çeşitli faktörlerin etkisiyle üretim sürecinde ortaya çıkan cinsiyete dayalı katı hiyerarşi, kadınlara çok sınırlı mesleki ilerleme olanağı sunmaktadır. Kadınlara belirli bir rekabet, teknoloji düzeyi, coğrafi ve sosyal koşulların geçerli olduğu ortamda gerçekleşen üretim süreci içerisinde belirli görevler

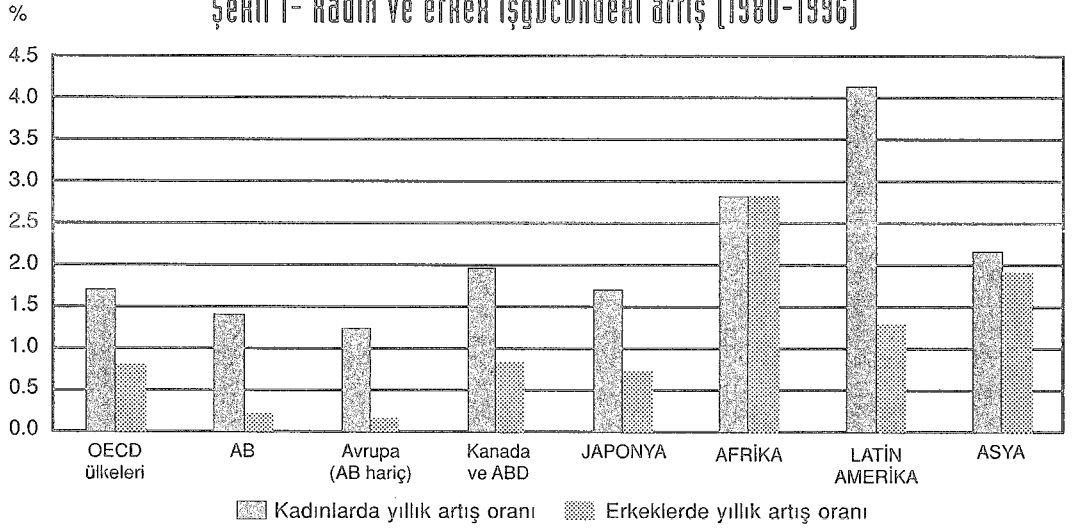
verilmekte ve bu görevleri en iyi şekilde yapmaları istenilmektedir. Bu nedenle kadınların yapması gereken işlerin niteliği, kendilerinden istenilen emeğin niteliği, kadın işgücünün demografik ve sosyal yapısı ülkelere, bölgelere ve sektörlerle göre değişebilmektedir. Aynı zamanda çokuluslu şirketler üretimlerini taşıdıkları ülkelere ya da bölgelere kendi yönetim politikalarını, çalışma biçimlerini ve kendileri için en uygun emek konusundaki deneyimlerini ve yargılarını da birlikte götürmektedir. Fakat bu politikalar; ataerkil, sınıf, ırk ve etnik ilişkiler arasındaki karşılıklı etkileşimler sonucu oluşan karakteristiklere sahip ve o bölgede ya da ülkede var olan kadın işgücü ile etkileşim içinde olmak zorundadır.

Kadınların çalışma yaşamına katılmalarındaki artışın birçok nedeni olmakla birlikte, esnek çalışma biçimleri sayesinde kadınların zamanlarını ev ve çocuk bakımı işleriyle iş saatleri arasında daha rahat ayarlayabilmelerinin önemli bir nedeni olduğunu vurgulamak gerekmektedir. Bunun dışında kadınların eğitim düzeyleri, farklı biçimlerde de olsa, yükselmektedir. Kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi, kadın istihdamındaki büyümeyi teşvik ettiği gibi, bu büyü-

me de eğitim düzeylerinin artmasını hızlandırmaktadır. Uluslararası ekonominin sürekli küreselleşmesi, hizmet sektörünün büyümesini de sağladığı için kadın istihdamını artırmaktadır. Ancak kamu hizmetlerinin daraltılması baskısı ve işgücü piyasasının giderek daha çok esnekleştirilmesi, çoğu kez kadınlar yararına sonuçlar doğurmamaktadır. Son yıllarda işletmelerin yeniden yapılandırılması, kısmi çalışma ve geçici çalışma gibi esnek çalışma biçimlerini arttırmıştır. Bu istihdam biçimleri büyük ölçüde erkeklerden çok kadınlar arasında yaygındır.

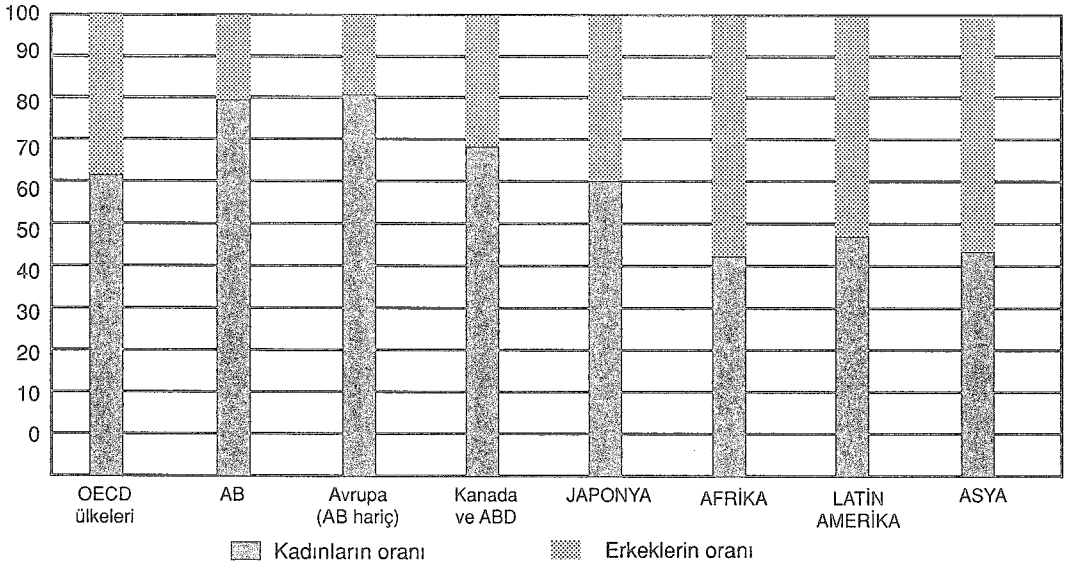
İşgücü piyasalarının bu yeni yapısı, kadınların işgücünü esnek çalışma temelinde sömürmeyi çok daha kolay hale getirmekle ve böylece daha yüksek ücret alan ve iş güvencesine sahip çekirdek erkek işçilerin yerine daha düşük ücret alan kadın emeğinin geçirilmesini teşvik etmekle kalmamakta; taşeron, ev içi ve aile türü çalışma sistemleri patriyarkal uygulamaların ve eve iş almanın artmasına olanak sağlamaktadır. Bu yeniden canlanmaya paralel olarak, çokuluslu sermayenin Fordist kitle üretimi sistemlerini ülke dışına taşıma konusunda artan kapasitesi, çevre ülkelerde son derece zayıf konumda bulunan kadın

Şekil 1- Kadın ve erkek işgücündeki artış (1980-1996)



Kaynak: International Labour Office, World Employment Report 1998-99, Geneva, sh. 140

Şekil 2- Toplam işgücü artışında cinsiyetlerin payı (1980-1996)



Kaynak: International Labour Office, World Employment Report 1998-99, Geneva, sh. 140.

işçilerin emeğinin, aşırı derecede düşük ücret ve hemen hemen hiçbir güvencesi olmayan çalışma koşullarında sömürülmesini olanaklı

kılmaktadır.

Esnek üretime geçişe damgasını vuran olgulardan biri, kadınların işgücü piyasalarında ve emek sü-

reçlerindeki rolünde hiç de ilerici olmayan bir devrim olmuştur. Teknolojideki bazı değişiklikler kadın işçiler için istihdam fırsatları yaratmasına karşın, kadınların yapmakta olduğu düşük becerili işler de ortadan kalkabilmektedir. Aslında kadın işgücü piyasasındaki değişikliğin önemli nedenlerinden birisi, üretimdeki çok hızlı teknolojik gelişmelerdir. Üretim sürecinde son zamanlardaki teknolojik değişiklikler, birçok ülkede yüksek vasıflı işçi talebinin artmasına ve düşük vasıflı işçi talebinin azalmasına neden olmuştur. Kadınların erkeklere göre düşük vasıflı olmaları daha büyük olasılık olduğu için, emek piyasasındaki konumları giderek daha çok güvencesizleşmektedir. Öte yandan, teknolojinin teşvik ettiği taşeronluk ya da işin dışarıya yaptırılması (outsourcing), büyük ölçüde gelişmiş ülkelerdeki büyük firmalar için gelişmekte olan ülkelerde yapılan ihracat ve veri işleme işlerinde, kadınlar için istihdam olanaklarını arttırmaktadır. Gelişmiş ülkelerde kadın işçilerin artmasında refah devleti politikalarının da önemli etkisi olmuştur. Refah devleti politikaları, yeni sosyal hizmet ekonomilerinin (sağlık, eğitim vb.) ve bu alanlarda kadın işçi istihdamının artmasını sağlamıştır. Bu du-

rum İskandinav ülkelerinde daha belirgin bir emek piyasası uygulaması haline gelmiş olup Kıta Avrupası'ndaki gelişmeler daha yavaştır. İsveç'te toplam istihdamın %26'sı, ABD'de %21'i, Almanya'da ise sadece %12'si sosyal hizmet ekonomilerinde çalışmaktadır. Bu farklılığın en büyük nedeni, hükümetlerin toplumsal hizmetlere bakış açısıdır. İsveç'te son 20 yılda toplam istihdamdaki ve kadın işgücündeki artışın %85'i sosyal hizmetlerde ortaya çıkmıştır. Diğer ülkelerde kadın istihdamının daha az olmasının önemli bir nedeni, çocuk bakımı ve benzeri sosyal hizmetlerin yeterli olmamasıdır. Sonuçta İsveç gibi ülkelerde toplumsal cinsiyet ayrımı ortaya çıkmakta, kadınların büyük çoğunluğu refah devleti hizmetlerinde istihdam edilmekte ve bu durum toplu pazarlığın ve endüstriyel mücadelenin çerçevesini yeniden oluşturmaktadır.

Kısmi çalışma kadınlara aile sorumlulukları ile çalışma fırsatları arasında esnek bir denge kurma fırsatı sağlamasına karşın, kadın işçilerin çoğu istekleri dışında kısmi çalışmaktadırlar ve kısmi çalışma ücret, sosyal yardımlar, sosyal güvenlik, kariyer geliştirme ve meslek eğitimi açısından tamgün çalışmaya göre daha kötü koşullardadır.

Uluslararası ticaretin artması, bazı gelişmekte olan ülkelerde ihracata yönelik üretim sektöründe kadın istihdamında yararlar sağlamıştır. Gelişmekte olan ülkelerin emek yoğun malların üretiminde düşük maliyetli işgücü açısından mukayeseli üstünlüğe sahip olması nedeniyle, kadın işçiler, ücretleri sürekli düştüğü için erkek işçilere göre artan ihracattan daha çok yararlanmaktadırlar (ILO, 1998: 141). Çokuluslu şirketlerin doğrudan yatırımları, birçok gelişmekte olan ülkede serbest ihracat bölgelerinde kadın işçilerin istihdamının artmasına neden olmuştur. Serbest ihracat bölgelerinde istihdamın yaklaşık %80'ini kadınlar oluşturmakta ve bunlar çoğunlukla hizmet ve üretim sektöründe emek yoğun işlerde çalışmaktadırlar. İhracata yönelik üretim sektöründe kadınlara sağlanan istihdam bu ülkelerdeki diğer istihdam olanaklarıyla kıyaslandığında daha avantajlı olmasına karşın, bu istihdamın niteliğinin ve istikrarlılığının halen yetersiz olduğu konusunda ciddi kaygılar vardır. Serbest ticaret bölgelerinde faaliyet gösteren çokuluslu şirketlerin pek çoğu genç ve vasıfsız ya da yarı vasıflı kadın işçi istihdam etmekte, çok az meslek eğitimi sağlamaktadır. Bu ülkelerdeki ihracata yönelik

üretim ve hizmet sektörleri de, ihracat sektörü giderek daha çok teknoloji yoğun ürünlere yöneldiği için, kadın işçilere yüksek vasıflı ve yüksek ücretli iş olanakları sağlamaktan uzaktır (ILO, 1998: 142).

Sonuç olarak, özünde kadın emeğindeki artış, Fordist endüstriyel düzenlemenin ortaya koyduğu ve erkeği gözeten cinsiyet ayrımcı istihdam politikalarının teknolojik gelişme ile yıkılmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle hizmet sektörünün gelişmesi, kadını evdeki kapalı konumundan kurtararak yeni iş alanlarına çekmiştir. Avrupa ülkelerinde özellikle hemşirelik, öğretmenlik, çocuk bakımı gibi sosyal hizmetlerin kadın işçilerin tarafından yerine getirildiği görülmektedir. Ancak iş organizasyonu ve teknolojideki değişiklikler birçok kadın için becerilerin geliştirilmesi gereksinimini arttırmasına karşın, aynı değişiklikler kadınların beceri elde etmeleri konusunda yeni engeller de yaratmaktadır. Meslek becerilerinin geliştirilmesinin önündeki bu engeller kaldırılmadıkça, küresel emek piyasasında kadın istihdamının niteliği, yüksek becerili emeğe olan talep giderek artacağı için, daha da kötüleşecektir.

Esnek üretimde, emek piyasasında kadınların artması dışında, eme-

ğın yapısının iki nedenle gençleştiği görülmektedir. Bunlardan birincisi son yıllarda artan işsizliktir. Ekonomik kriz ortamında daralan istihdam hacminde ilk olarak işten çıkarılanlar yaşlı işçiler olmaktadır. İkincisi ise, esnek istihdam biçimleri yaşlı işçiler için daha uygun olmaktadır. Örneğin tamgün çalışınca yıpranan yaşlı işçiler kısmi çalışmayı ya da evde çalışmayı tercih etmektedirler. Böylece yaşlı işçiler tamgün çalışılan işlerde azalmakta, esnek çalışılan işlerde yoğunlaşmaktadır.

Öte yandan, küreselleşme ile birlikte hızlanan uluslararası göç de emek piyasasını büyük ölçüde etkilemektedir. ILO dünyada 42 milyondan fazla göçmen işçi olduğunu tahmin etmektedir; milyonlarca kayıtsız göçmen işçi bu rakama dahil değildir (ICFTU: 84). Göçmen işçilerin çoğu vasıfsız ya da az vasıflıdır ve büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmaktadır; genellikle yasal güvencelerden yoksun ve kölelik koşullarında çalışmak zorunda kaldıklarından işletmelere hem ücret esnekliği, hem de sayısal esneklik sağlamaktadırlar. Göçmen işçilerin istihdam olanaklarını azaltan doğrudan ya da dolaylı ayrımcılıkların kaldırılabilmesi için yasal düzenlemeler yetersizdir. Örneğin Av-

rupa'da pek çok çalışma, göçmen işçilerin işsizliğin ve işten çıkarmaların daha çok kurbanı olduklarını ve sosyal yardımlardan daha az yararlandıklarını göstermektedir.

6. EMEK PİYASASININ KÜRESELLEŞMESİ

Esnek üretim ve esnek çalışma ekonomik krize karşı bir çözüm arayışı olup 1980'lerden itibaren küreselleşmeyle birlikte yaygınlaşmıştır. Günümüzde giderek artan küreselleşme emek piyasası esnekliği ve güvencesizliği ile özdeş tutulmaktadır. Özünde küreselleşme ya da kapitalizmin uluslararasılaşması, işletmelere coğrafi/mekansal esneklik sağlamaktadır. Üretimin bu şekilde küreselleşmesi, "emek piyasasının küreselleşmesi" ya da "küresel emek" kavramlarını da gündeme getirmiştir. Ancak burada üretimin mi ya da emeğin mi küresel düzeyde akışkanlık kazandığı, üretim akışkanlık kazanmış ise bunun arkasındaki belirleyici/itici dinamiği saptamak önem kazanmaktadır. Bazı yazarlar, bir yandan dünya işgücünün daha mobil hale geleceğini ve işverenlerin ihtiyaç duydukları vasıflı elemanları bulmak için ulusal sınırları aşacağını belirtirken, diğer yandan da teknolojik gelişmeler, iç ve dış göçler

önündeki engellerin kalkması ve gelişmekte olan ülkelerin vasıflı emeğe ihtiyaçlarının artması gibi nedenlerle uluslararası işçi hareketlerinin de hızlanacağı görüşündedirler.

Esnek üretim döneminde dünya piyasalarının küresel bütünleşmesi sayesinde, doğal olarak yüksek kaliteye, esnekliğe ve verimliliğe dayalı olarak emek ve sermayenin akıcılığı da ivme kazanmıştır. Rekabet mantığı içerisinde emek piyasasının küresel bütünleşme eğilimi içine girmesi, emek akıcılığı ya da sermayenin akıcılığı (üretim birimlerinin başka ülkelere taşınabilmesi) biçiminde ortaya çıkmaktadır. Artan küresel rekabet her ülkenin işgücünü diğer ülkeler için mobil hale getirmekte ve düşük maliyetle üretim yapmak için sınır tanımaksızın üretimini ve yatırımını başka ülkelere kaydıran firmalar için dünya çapında bir pazar meydana gelmekte, buna koşut olarak küresel bir emek piyasası ortaya çıkmaktadır. Küreselleşme, uluslararası ticaret ve sermaye akışı ile bağlantılı faaliyetlerde dünya işgücünün artan biçimde yer almasına neden olmaktadır. Yabancı doğrudan yatırımın hızlı akışı ve sınır ötesi üretim ağındaki değişikliklerden dünya işgücünün daha büyük bir

bölümü etkilenmekte ve uluslararası ekonomik ilişkilerle birbirlerine bağlanmaktadır. Ticaret, yatırım akışı ve uluslararası taşeronlaşma emek piyasaları arasında daha yakın bağlar oluşturmaktadır. Üretim sürecinin parçalara ayrılarak her parçanın farklı ülkelerde yapılmasıyla milyarlarca insanı içeren küresel bir emek piyasasından söz edilmektedir.

Ancak bu piyasa işgücü akışı sonucu değil, sermaye akışı sonucu oluşmaktadır. Sınır ötesi mobilitenin hukuki ve kurumsal engellerinin birçoğunun kaldırıldığı Avrupa Birliğinde (AB) bile emeğin hareketliliği beklenenin gerisinde kalmıştır. Dünya, iş yapmak için en düşük fiyatları vererek bütün işgüçlerini birbirleri arasında rekabete yöneltten ulusların büyük bir pazarı haline gelmiştir.

Emek piyasalarının küresel bütünleşme eğilimi içine girmesi, sermayenin akıcılığına bağlıdır. Sermayenin üretim birimlerini başka ülkelere taşıması, terk ettiği ülkede emeğe olan talebi azaltmakta, yeni yerleştiği ülkede ise emek talebini arttırmakta, böylece emeğin küreselleşmesi/emek piyasalarının uluslararasılaşması sermayenin yeni stratejilerine bağlı olarak şekillenmektedir.

Sermayenin uluslararası düzeyde hareket yeteneği arttıkça, bu hareket alanı içinde emek karşısında güç kazanmaktadır. Sermayenin emek karşısında güçlü konuma gelmesinin ardındaki temel gerekçe, her ülkenin uluslararası piyasada artan rekabete ayak uydurma zorunluluğu olmaktadır. İşten çıkarılmaların artmasının, enformel sektörün büyümesinin, sendikasılaş-tırmaların, esnek üretimin temel nedeninin küresel rekabet olduğu ileri sürülmektedir. Küresel rekabette kullanılan araçlardan birisi de, sermayenin küresel bir boyut kazanan hareket alanı içinde “emek sunumunun küreselleşmesi”dir. Sermaye mal ve hizmet üretimini küresel bir alana yaydıkça, bu alan içinde en başta emek kullanımı açısından küresel olanaklara ulaşmakta ve “küresel emek piyasası” inden kendisi için en elverişli olan emeği seçme ve kullanma olanağına sahip olmaktadır. Sermaye için artık belirli bir ülkeye ait emek piyasası ve onun getirdiği bazı sınırlamalar ya da kurallar değil, küresel çapta bir emek arzı söz konusudur. Bu nedenle emek, coğrafi açıdan olmasa bile, emek arzı ve çalışma koşulları açısından küreselleşme sürecine girmiştir. Hem küresel bir emek piyasası nedeniyle, hem

de ileri teknoloji nedeniyle işgücüne olan bağımlılığı giderek azalan sermaye karşısında emeğin konumu giderek kötüleşmekte ya da emek bu tehdit altında yaşamaktadır.

Artan küresel rekabetin bütün dünyada daha düşük ücretleri ve çalışma standartlarına yönelik baskıları arttıracak genel olarak kabul edilmektedir. Bu ise üç farklı yoldan gerçekleşmesi beklenen bir sonuçtur. Birincisi, uluslararası düzeyde rekabeti arttırmaya yönelik işletmelerin, ücretleri ve çalışma standartlarını düşürme, istihdamın yapısını ve düzeyini değiştirme çabalarıdır. Maliyet düşürücü stratejiler, şirketlerin yeniden yapılanması ve küçülmesiyle olduğu kadar toplu pazarlığın sınırlandırılması ve şirket faaliyetlerinin başka bölgelere kaydırılmasıyla sağlanabilmektedir. İşverenler üretimi farklı ülkelere yönlendirerek yerli işçiyi ulusal sınırlar ötesindeki işçilerle kolaylıkla ikame edebilmektedir. İkincisi, işverenlerin üretimi yurtdışına ya da başka bölgelere kaydırmasıyla bulundukları ülkedeki yerli işçiler yerine yabancı işçileri ikame etmeleri ya da bunu bir pazarlık gücü olarak kullanmalarıdır. Böylece, işletmenin karşısında bulunan emek piyasasında yabancı işçi reka-

beti ortaya çıkmakta ve emek talebi daha esnek hale gelmektedir. Bunun sonucunda yerli işgücü için bir tehdit oluşmakta ve işverenlerin pazarlık gücü artmaktadır. Üçüncüsü, küresel rekabet karşısında ulusal devletlerin düzenleme gücünün zayıflamasıdır. İhracat pazarlarında rekabet edebilmek için ulusal ve uluslararası sermayeyi kendi ülkesine çekmek amacıyla ulusal ve uluslararası işletmelerin taleplerine karşılık vermek, hükümetler için bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Ulusal sermayenin yurtdışına gitme tehdidi kadar uluslararası sermayenin muhtemel yatırım alanlarına yönelik bilgi alma, vergi ve benzeri alanlarda ödünler istemesi ulusal devletlerin kural koyma gücünü önemli ölçüde tehdit etmektedir. Sermayenin stratejilerinin belirlenmesinde sadece emeğin ucuz ve nitelikli olması değil, ülkenin ekonomik, sosyal ve hukuki altyapısı gibi faktörler de etkili olmaktadır. Bütün bu gelişmeler ekonomik ve siyasi politikalar açısından, artan küreselleşme karşısında temel çalışma standartlarını korumak için uluslararası düzeyde işbirliği ve örgütlenmeyi ulusal ekonomi ve istihdam politikalarıyla bütünleştirmenin zorunlu olduğunu ortaya koymaktadır.

Küreselleşmenin ticaret ve doğrudan yabancı yatırımla sanayileşmiş ülkelerde istihdamı olumsuz yönde etkileyeceği endişesi de sık sık gündeme gelmektedir. Bu doğrultuda düşük ücretli ülkelere artan ithalatın sanayileşmiş ülkelere özellikle emek yoğun sektörlerdeki işleri ortadan kaldıracak, bu erozyonun da vasıfsız işçi talebini ve vasıfsız işçilerin ücretlerini azaltacağı ileri sürülmektedir. Gelişmekte olan ülkelere ise ekonomik liberasyonun iş kayıplarına ve ücret eşitsizliğine neden olduğu belirtilmektedir. Bu ülkelere liberasyon nedeniyle rekabetçi olmayan endüstrilerde iş kayıpları oluşurken, rekabetçi yeni endüstrilerde iş yaratma mali sistemin yetersizliği, vasıflı emek eksikliği, ulaşım bozukluğu gibi nedenlerle yetersiz kalmaktadır. Ayrıca bu ülkelere öncelikle ihracata yönelik sektörler ekonomik gelişmeyi olumlu etkilerken, üretken istihdam artışı ile yaşam standardını yükseltmekte ve çalışma koşullarının gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Doğrudan yabancı yatırımlar kanalıyla küresel şirketler özellikle teknoloji transferi ile uzun dönemde bu süreci güçlendirici etki yaratmaktadır. Bu olumlu gelişmelerin yanı sıra, gelişmekte olan ülkeler açısından çalışma

hayatının gelişimini olumsuz yönde etkileyen en önemli unsur ise otoriter iktidarlardır. Bu nitelikteki iktidarlar, uluslararası rekabet sürecinde ücretlerin ve özellikle çalışma haklarının gelişmesinde engelleyici rol oynayarak, emek üzerinden haksız rekabet yaratmaktadır. Bu iktidarların kontrol edilemeyen güçlerini pekiştiren bir başka unsur ise düşük ücretleri ve kötü çalışma koşullarını kabul ederek çalışmaya hazır emek fazlalığıdır. Gerçekte gelişmekte olan ülkelerde işgücünün önemli bir bölümü yasal güvencelerin olmadığı ya da oldukça zayıf kaldığı tarım sektöründe, küçük işletmelerde ve kayıt dışı sektörde istihdam edilirken emek piyasasında oluşan fazlalık çalışma standartlarının gelişmesini engelleyici rol oynamaktadır.

Artan rekabet, ürünlerin farklılaşması, gelişen teknoloji ve benzeri değişimlerin ekonomide yarattığı yapısal değişim ile birlikte emeğe olan talebin niteliğinde de farklılaşma yaşanmaktadır. Bu bağlamda vasıflı emek açısından küresel emek piyasası her geçen gün biraz daha genişleyerek alternatiflerini arttırırken, vasıfsız emeğe olan talebin hızla daralması, bu grubun küreselleşme sürecinden dışlanmasına, yoksullaşmasına ve büyük bir

umutsuzluğa kapılmasına neden olmaktadır. Emeğin kolayca ikame edilebilmesi, özellikle vasıfsız ve az vasıflı işçilerle çoğu orta düzey yöneticiler açısından önem taşımaktadır. İşçilerin ulusal sınırlar ötesindeki başka işçilerle ikame edilebilirliğinin artması sonucunda, işçiler çalışma koşullarının ve olanaklarının geliştirilmesi için gerekli bedelin daha büyük bir kısmını ödemek zorunda kalmaktadırlar. Emek talebinde ve üretkenliğindeki değişikliklere karşı işçiler, ücret ve çalışma saatleri açısından daha büyük bir belirsizlik ve istikrarsızlıkla karşı karşıya kalmaktadırlar. Geçicilik ve güvensizlik artmakta, ikame edilebilirlik sonucunda işçilerin pazarlık gücü erimekte, çalışma koşullarının pazarlıkla belirlendiği durumlarda işçiler daha düşük ücret ve ödenekler almaktadırlar.

Emek piyasasının küreselleşmesi, emek için daha olumlu ve iyi koşullarda değil, daha olumsuz ve kötü koşullarda birleşilen bir emek piyasasının doğmasına yol açmaktadır. Sermaye için küreselleşme giderek küresel çapta bir güç kazanma anlamına gelirken, emek için küreselleşmenin anlamı kazandığı haklardan bazı ödünler vermeye zorlanmak ve geri adımlar atmak olmaktadır. Sendikalaşma, iş güvencesi,

sosyal güvenlik gibi haklar, bu yolda olumlu gelişmeler kaydetmiş ekonomilerde bile tartışmaya açılırken, gelişmekte olan ekonomilerde bu hakları yaşama geçirmenin önündeki engeller daha çok artmaktadır. Emek, piyasa içinde ve yalnızca piyasa koşulları açısından değerlendirilmekte, küresel çaptaki emek fazlası her ülkedeki emek için tehdit oluşturmakta, emeğin insan yanı unutulduğu gibi insan da yalnızca bir “emek”, yalnızca bir üretim faktörü olarak değerlendirilmektedir. Emek piyasasının küreselleşmesi esnek emek kullanımı sağlamakta ve emek için “olumsu-

zun olumluyu” tehdit etmesi sonucuna yol açmaktadır. Ekonomik küreselleşme, bireyler ve toplumlar için gelişme ve refah artışı sembolü olarak sunulmakla birlikte, özellikle gelişmekte olan ülkelerde emek açısından “dibe doğru yönelen yarış” (race to the bottom) niteliğini kazanmaktadır. Gerçekten küresel sermayenin ve çokuluslu şirketlerin “oyunun kuralları”nı belirleyerek piyasaları biçimlendirdiği adaletsiz bir yapılanma içerisinde, emek faktörü düşük ücretler ve sosyal maliyetler üzerinden gerçekleşen acımasız bir rekabet sürecinin unsuru olmuştur.



SENDİKAL TEMSİL KRİZİ: TOPLUMSAL BÜTÜNLEŞMENİN VE ÖZERKLİĞİN YENİ BİÇİMLERİ (*)

Ana María Catalano (**)

Çeviri: Arif Geniş

GİRİŞ

Gelişkin kapitalizmin, toplumsal, üretime ilişkin, teknik ve siyasal bakımlardan yeni ve değişen senaryosu, ücretli işçilerin ayrıcalıklı temsilcisi olarak sendikaların geleceğini tartışmalı hale sokuyor.

Kapitalizmde emek-sermaye çatışmasının merkezi konumu, disiplin ve denetime ilişkin pazarlık araçlarını sistematik bir ihtiyaç olarak yaratır. Peki bugün sendikalar bu araçlar arasında birincil aktörler olarak yer alıyor mu? Bugünkü toplumsal, üretime ilişkin ve teknik dönüşümler işçi sınıfının yeni temsil biçimlerini meşru hale getirmiyor mu? (1) Toplumsal ilişkilerin artan bir şekilde parçalandığı ve dağıldığı ve (2) pazarlıkların merkezi olmaktan çıktığı bir ortamda, sendikal temsilin toplumsal meşruiyetini yeniden-oluşturmak mümkün olacak mı?

(*) Munck, Ronaldo & Peter Waterman (der.) (1999) *Labour Worldwide in the Era of Globalisation: Alternative Union Models in the New World*. Londra: Macmillan.

(**) Ana María Catalano Buenos Aires Üniversitesi'nde ders vermektedir ve 'Teknolojik Değişim ve Emek Piyasaları' konulu ILO projesinde araştırma danışmanıdır. Ayrıca, eğitim reformu ve üretimin yeniden-yapılandırılması alanında Kültür ve Eğitim Bakanlığı'na danışmanlık yapmaktadır. Halen, Arjantin'de yeni emek ilişkileri sistemi üzerine çalışmalarını sürdürmektedir.

Bu yazı, bu konuları aşağıdaki düzlemlerde çözümlemeyi amaçlıyor:

(1) bir işçi temsili biçimi olarak sendikaların tarihsel işlevlerini ve anlamlarını belirlemek;

(2) sendikaları –ve diğer kolektif temsil biçimlerini– krize sürükleyen toplumsal, kurumsal ve üretime ilişkin değişimlerin bir dökümünü yapmak;

(3) sendikaların, toplumsal kimlik ve dayanışmanın yeni organları olarak edinebilecekleri olası biçimler üzerine akıl yürütmek.

SENDİKAL TEMSİLİN İŞLEVLERİ VE ANLAMLARI

20. yüzyıl boyunca, işçi temsili tarihsel biçimi olarak sendikalar çeşitli toplumsal işlevler edindiler. Bu işlevler, görece türdeş [homojen] bir toplumsal grubun özlemlerini ve taleplerini –bu grubun kimliğini yaratarak, dayanışmasını kurarak ve üyelerini kendilerini dışlayan bir toplumla bütünleştirerek– temsil etmekten, bireysel çıkarları kolektif çıkarlara ve bunları da toplu pazarlık için elverişli önerilere dönüştürerek sistemin toplumsal düzenlemesine katkıda bulunmaya kadar, çeşitlilik göstermiştir. Son birkaç on yılda ortaya çıkan dönüşümler, sadece genel olarak işçilerin toplumla ilişkilerini değil, sendikaların bu değinilen işlevlerini de etkilemiştir.

Sendikal temsil, toplumsal bütünleşme, toplumsal ve mesleki kimliğin inşası

20. yüzyıl başında sendikal temsil, öncelikle, kapitalist toplumun merkezi bir kategorisi olan ücretlilerin toplumsal kimliğinin kolektif inşasını ifade ediyordu. Her bir iş dalındaki işçiler görece türdeşti. aynı alt-kültüre dahildiler ve günlük pratikleri benzer kurallara ve değerlere dayanıyordu. Ve ortak bir genel dünya görüşünün paylaşılması, kolektif örgütlenmenin ilk biçimlerinin yorumlayıcı kapasitesini artırıyordu.

Toplumsal kimlik, bir grup kendisini bir diğerinden farklı, ayrı olarak tanımladığında, (ayrı kurallar, değerler ve duygular yoluyla) roller oynadığının farkına vardığında, diğerlerinden ayrı, gruba ait ortak bir dünya görüşü oluşturduğunda ortaya çıkar. Rollerin, kolektif yorumlama ve anlam yaratma biçimlerinin toplumsal inşası ve öğrenilmesi süreci olarak kimlik, eylemi mümkün kılan özerklik oluşturma sürecini meydana getirir. Bu süreçteki eylemler kolektif örgütlenmenin ilk biçimlerince tarihsel bir hafıza olarak biriktirilir ve benimsenir.

Sendikalar böylece ikili bir görevi yerine getiren bir temsil biçimini kurumsallaştırdılar: (1) üretim sistemindeki mesleki yerlerine (iş) uygun olarak işçi kimliğinin ve özerk-

liğinin toplumsal inşası; ve (2) işverenlerle aralarındaki bu farklılık ve hatta karşı karşıya geliş temelinde, işçilerin kapitalist toplumsal sistemle bütünleşmesine katkıda bulunmak.

Bu temsil biçiminin karakteristikleri, özellikle de sendikaların özerk işçi kimliği biçimleri inşa etme kapasitesini zaman içinde kaybetmeleri hakkında pek çok tartışma yapılmıştır. Bu durum genellikle bürokratikleşmeye atfedilmekte ve bu örgütlerin 'sınıfla doğrudan temasını' kaybetmelerine bağlanmaktadır. Bu, işçi-sendika veya sınıf-sendika ilişkilerine dair özcü [essentialist] bir yorumdur. Burada, toplumsal grup temsili gruba yol gösteren çıkarların ve değerlerin yorumlanma kapasitesi anlamına değil, bir çeşit sınıf özünün yansıtılması anlamına gelir (Rosanvallon 1988).

Özcü yaklaşıma göre, işçi sınıf kimliği doğal ve doğrudan bir şekilde her bir meslek grubunun özdeş çıkarlarından gelir ve bu haliyle verili ve değişmez bir şeydir. Bu bakış açısından, ilk dönemlerinde sendikalar bu özün yansıması olarak tezahür ederler. İşçi sınıfı özerkliğinin inşa edilmesi bu doğrudan ve türdeş temsilin doğal bir sonucudur. Bu anlayışta temsil, bir toplumsal sınıfın ya da bir sınıf kesiminin 'ihtiyaçlarının' yansıtılmasından ibarettir.

Kolektif temsilin, yorumlayıcı kapasitenin toplumsal olarak inşa edilmesinde karşılaştığı meşruiyet sorununu çözmemizde, özcülük neredeyse hiçbir kolaylık sağlamaz. Özcü yaklaşım, işçilerin kendilerini mesleki ve toplumsal özneler olarak inşa etme, yorumlama ve kimlik yaratma kapasitelerinin geliştirilmesi zorunluluğunu hafife alır.

Bu kavrayış sendikalarının önemi ni olduğundan düşük görür. Sendikaların temsil kapasiteleri gerçekte sadece sınıf kökenlerinden doğmaz. Öncelikle, belirli bir zamanda toplumca dışlanan bir işçi grubu için kolektif bir kimliği ve toplumsal bütünleşme projesini ifade etme, iletme ve temsil etme kapasitelerinden kaynaklanır (Rosanvallon 1988).

Sendikal temsil ve araçsal akılcılık

Aynı iş dalındaki işçi grubunun sahip olduğu göreceli türdeşlik, üretim dünyasını istila eden yeni bir akılcılık tarafından parçalanmıştır. Türdeşlik meslek bilgisini, yaşam kavrayışını, ailedeki (kuşaktan kuşağa sırlar olarak aktarılan) öğrenme biçimlerini, mesleğe, zanaata ve ürüne dair değerleri içeriyordu. Taylorist/Fordist toplumsal-teknik tarzda, bir meslek olarak iş değersizleştirilir ve salt bir para kazanma aracı olarak yeniden-anlamlandırılır. Bireysel iş, genel toplumsal işböl-

lümünün uzmanlaşmış bir parçası olarak artık görülmez. Ekmek parası kazanmanın bir aracı olarak iş, geniş nüfus kesimlerine sadece malların piyasada gerçekleşen paylaşımına katılma imkanı verir.

Sanayi işçilerinin toplumsal bütünleşmesi ve (maddi hayatın büyük çapta üretiminin dayandığı profesyonel çekirdek olarak) meslekleri ortadan kaldıran çalışma sistemlerinin gelişimi, sendikal temsilin temelinde tarihsel bir dönüşüme yolaçar.

Kolektif temsil artık 'mesleki' olarak değil 'toplumsal' olarak türdeş olan bir gruba, mesleki rollerine ve üretken etkinliklerine dair araçsal bir anlayış geliştirmiş olan işçilere dayanır. 20. yüzyıl boyunca maddi dünya ile ilişkiler faydacı bir tarzda örgütlenmiştir. İstihdam düzleminde inşa edilen toplumsal ilişkiler mesleki becerileri yalıtma ve değersizleştirme, işçiler arasındaki hakiki etkileşimi kısıtlama eğilimindedir. Emek ile salt faydacı bir ilişki, zayıf mesleki kimlikleri ve özerklik oluşturma kapasitesi düşük rolleri gerektirir.

Çalışma, meslek sahipliği ögesini kaybeder. Yeni emek ilişkilerince dayatılan araçsal mantık karşısında kolektif temsil, işçilerin çalışma-eksensel ve toplumsal dünya görüşlerini yorumlama kapasitesini kaybeder. Kolektif temsil, işçilerin yaşam-

dünyalarının bir yorumu olmak yerine (Habermas 1984), emek dünyasındaki araçsal akılcılığın [Instrumental Rationality] bir yorumu haline gelir. İşçilerin emek-eksensel ve toplumsal dünya görüşlerini yorumlama ve inşa etme kapasitesinin kaybedilmesi, sendikalar bakımından işçiler arasında kimlik ve özerklik inşa etme kapasitesinin kaybını ve ardından da meşruiyet krizini beraberinde getirir.

Kolektif temsilin tam bir gelişimi ve kurumsallaşması ile birlikte işçilerin toplumsal bütünleşmesi gerçekleşir. Toplum işçilerin toplumsal ve siyasal katılımının koşullarını tanıır, kabul eder ve anlaşılmaya bağlar. Sendikal temsil artık, mevcut iktidar tarafından dışlanan bir gruba üyelik sağlayan ve onun kimliğini güçlendiren bir muhalefeti ifade etmez.

Sendikalar artık, üyelerinin toplumsal ve çalışmaya ilişkin çıkarlarını araçsal bir tarzda yeniden-yorumlamakta, kimlik ve özerklik sorunlarını unutmaktadır. Pazarlıklar -işçilerin sağlığını ve performansını etkilediği sürece neredeyse sadece- ücretler ve çalışma koşulları etrafında döner. Vasıf, iş örgütlenmesi yöntemleri, yeni üretim yöntemleri ve toplumun ya da üretimin denetimi nadiren ilgilenilen konulardır.

Araçsal akılcılığın etkisi çalışma

alanından temsil alanına doğru genişler. Artık toplumsal ve emekçi kimliğinin inşası söz konusu olmadı gibi, bir kimlik ifadesi olarak sendika üyeliği de söz konusu değildir. Sendika bir toplumsal kurum olmaktan çok, herhangi bir hizmet kurumuna ve nihayetinde bir piyasa kurumuna dönüşme riski altındadır.

Araçsal akılçılık, işçilerin temsilcilerinden uzaklaşmalarıyla sonuçlanır. Sendikal meşruiyetin ölçüsü artık sendikaların ücret artışı, iş güvencesi ve sosyal güvenlik hakları konularındaki kapasiteleridir. Sendikalar gerçekte işçi hakları ve görevleri konusunda danışmanlık büroları haline ve temel sağlık, eğitim, eğlence vb. hizmetlere erişimi kolaylaştıran sosyal güvenlik büroları haline gelirler. Kolektif temsilden araçsal akılçılığa doğru bu kayış sendikayı toplumsal sistemin düzenleyici kurumlarından birine çevirir.

Sendikal temsil ve sistemik akılçılık

İleri kapitalist ülkeler, 20. yüzyılın ikinci yarısında bir dizi kurumu sistem-düzenleme mekanizmaları içine dahil ettiler (Habermas 1976).

Sendikalar, artık bir kolektif toplumsal temsilin ifadesi olmaktan çıkıp üyelerinin yaşam dünyalarında ki ayrı bir siyasal aktör haline geldi-

ler. Sendikanın bir siyasal aktöre dönüşmesi çok ciddi sonuçlar yaratmıştır. Sendika, refah devletinin sunduklarına ilave sosyal güvenlik hakları sağlayan bir araç haline gelmekle kalmamış, ayrıca, çelişkili bir şekilde, aynı toplumsal düzenlemenin sistemik mekanizmalarına eklenilen bir politik aktör haline gelmiştir.

Sendikaların toplumsal düzenleme ile bütünleşmesi, bu tür örgütlerin 'bürokratikleşmesi' olarak yorumlanmıştır.

Bürokratikleşme, iktidar biçimlerini ve iktidardaki gruba özgü bir mantığı ifade eder. Toplumsal ve siyasal analizciler, 'sınıf' ile ayrıcalıklı bağlarının sendikaları böylesi bir araçsallaşma ve bütünleşmeden alıkoymasını düşünmeye alıştılar. Böyle bir yorum, sistemin mantığının, kendisini oluşturan kurumların sistemik bütünleşmesini -bu kurumların üyelerinin toplumsal bütünleşmesi pahasına- hedeflediğini görememektedir.

Ne var ki, modern toplumlarda, kurumların üyelerinden ayrılması ve uzaklaşması, bir meşruiyet sorunu ve üyelerin toplumsal bütünleşmesi ile ilgili bir tehdit yaratır. Artık sistemik akılçılığın önceliği aktörlerin değil, sistemin kendisinin kimlik ve özerkliğinde yatar (Habermas 1976).

Bugün toplumsal üretim, sendika-

ların müdahale etmek, görüş vermek ya da pazarlık etmek için çok az bilgi sahibi olduğu bilgi ve karar alma süreçlerine dayanmaktadır. Makro ekonomik karar alanlarıyla sınırlanan sendikaların üretim süreçleri hakkında söyleyecek çok fazla sevi yoktur. İşçilerin üretim sürecindeki kararlara katılımına ve dahil edilmesine dair politikaların kimlik, dayanışma ve özerklik inşasını etkilediği bu ortamda üretime dair somut teknik bilgiye ihtiyaç vardır.

KRİZ VE TOPLUMUN VE ÜRETİMİN DÖNÜŞÜMÜ

Toplumdaki derin değişimler kolektif temsilin kırılmasıyla birleşerek meşruiyet ve sistem-denetimi krizini güçlendirmektedir.

Toplumsal hareketlerin temsil yeteneğinin önündeki açmaz, tam da yeni sistem-denetimi koşullarının yaratılmakta olduğu uğrakta aktörlerin özerk etkileşimlerine imkan sağlayacak koşulların yaratılmasıdır.

Nitekim, yeni üretim modelleri sendikaları hem işçi temsilinden hem de sistem düzenlemesinden dışlamak eğilimindedir. İşçilerin dışlandığı koşullarda, sendikaların önündeki ihtimaller nelerdir? Senaryolar ve işlevlerdeki muhtemel değişikliklere daha ayrıntılı olarak bakalım.

Toplumsal değişimler

Kitle toplumunun olgunlaşmış biçimlerinin gelişimi sürecinde, toplumsal referans noktaları çoğalma eğilimi göstermiştir. Toplumsal kimlikler, çoklu rollerin yarı-eşanlı bir tarzda yerine getirilmesi temeline inşa edilmeye başlamıştır. Bu toplumsal pratikler, aktörlerin çıkarları ve dünya görüşleri üzerinde güçlü bir farklılaştırıcı etkiye sahiptir. Farklı gruplar içinde, birbirinden ayrı hedeflere ve rollere dayanan çoğul üyelikler, kolektif kimliklerin inşasını daha karmaşık bir hale sokmaktadır.

Toplumsal hareketler hakiki toplumsal kimlikler inşa edememekte, bunun yerine iyi tanımlanmış ve faydacı gayelere yönelen geçici kimliklere dayanmaktadırlar. Toplumsal hareketlere ya da kurumlara üyelik, aktörlerce artık bütünsel bir olgu olarak tanımlanmamaktadır. Kurumların, üyelerini zaman içinde korumaları zordur.

Kolektif kimliğin çöküşünün sendikalar üzerinde derin bir etkisi vardır. Daha önce vurgulandığı gibi, ücretli iş yaşam etkinliğinin odak noktasını ve ahlaki değerini oluşturma kapasitesini kaybetmiştir (Offe 1985). 1970'ler ve 1980'lerde emek süreci ve şirket örgütlenmesinin dönüşümü ile birlikte bu süreç daha önemli hale gelmiştir.

Bugün iş kavramı artan bir şekilde

soyuttur. Özgül bir içeriğe ve toplumsal konuma sahip bir uğraşa gönderme yapmaz. Çalışma koşulları giderek daha fazla ölçüde kamunun toplum ve emek politikalarına ve şirketlerin insan kaynakları stratejilerine tabidir. Çalışma alanı, tek-biçimli olmayan bir tarzda [duruma ve yerine göre, birbirinden farklı biçimlerde] kamu ve şirket politikalarınca şekillendirilmektedir (Offe 1985). Toplu pazarlıkta en önemli çatışmalar ve deneyimler çalışma alanının dışındaki toplumsal olaylar (din, cemaat, toplumsal ve ekonomik politikalar) tarafından belirlenmiş bir şekilde ortaya çıkmaktadır. İşçi üzerindeki denetim ve disiplini sağlamlaştırmak için, beceri işçinin yaşam dünyasından yalıtılmış ve sıradanlaştırılmıştır. Fakat bu sıradanlaştırma emeğin üretkenliğini ve kalitesini de etkilemiştir. Ve bu da çalışma sistemlerinin üretkenliği önünde yeni bir açmazı temsil etmektedir.

Çağdaş kapitalizmde işin doğası, işçilerin çıkarları, dünya görüşleri, yaşam tarzları, becerileri hakkında çok az fikir verir. Yeni iş örgütlenmeleri temelinde yaratılan şirkete-özgü altkültürler, genel toplumsal işbölümü ve istihdamın kimlik, kabul görme ve üyelik süreçleri üzerindeki etkisini azaltmaktadır. İşe alınma koşulları, aranan nitelikler, toplumsal kabul, işin içeriği ve

özerklik imkanları giderek daha bireyselleşmiş hale gelmektedir. İşçiler her zaman deneyimleri için seçilmiyorlar. Deneyim, bir meslek sahibi olmaktan çok bir çatışma ya da itaatsizlik kaynağı olarak görülmektedir. Meslek sahipliğinin gerekleri değil, denetim ve disiplin hüküm sürmektedir. Bu olgu, ücretli çalışmanın yarattığı çelişkiyi yansıtmaya devam etmektedir.

Bir yandan hizmet sektörünün, diğer yandan kişisel hizmetlerin genişlemesi de çalışmanın doğasını değiştirmektedir. Yeni üretim mantığınca dayatılan 'müşteri' felsefesi, 'imalat' ve 'hizmet' sektörlerindeki çalışma biçimlerini birbirine karıştırmaktadır. Burada üreticinin iş ile ilişkisi ürün ya da özgül bir beceri üzerinden değil, sunulan hizmet üzerinden, 'müşteri ihtiyaçlarının tatmini' üzerinden somutlaşır. Bu ilişki, iş örgütlenmesinin ve 'profesyonelleşme'nin yeni mantığını açığa çıkarır. Burada, teknik üretim işlevi daha belirsiz hale, öngörülemeyen koşullara hazırlıklı olmak daha kalıcı hale, 'hizmet sunumu' daha kişiselleşmiş ve daha az standartlaştırılmış hale gelir. Bazı yazarların bir sanayi-sonrası hizmet toplumundan bahsetmelerinin sebebi budur (Offe 1985).

İşin 'hizmet-sunma' niteliği -yasal bir sözleşmesi mevcut olsun ya da olmasın- farklı teknik unsurları ve

kapsamlı iletişimsel ve ilişkisel unsurları içeren yeni bir vasıf türünü beraberinde getirir. Bu özellikler, iş dalına ya da mesleğe özgü teknik gerekleri önemsizleştirip kenara atma ve işçi olmaktan çok yurttaş olmakla ilgili yönelik koşullar yaratma eğilimindedir. Burada, bir yaşam deneyimi olarak işle özdeşleşme ve –dolayısıyla– sendikaların yeni toplumsal ve mesleki kimliklerin inşasına katkıda bulunabileceği zemin köklü bir değişime uğrar.

Fakat işin, toplumsal ve mesleki kimliklerin oluşumundaki öneminin azalması sadece ‘ürün’den ‘hizmet sunma’ya geçişle sınırlı değildir; ayrıca, çalışma koşullarına ilişkin yeni bir kurumsallıkla da bağlantılıdır: işler, istihdam istikrarı, mesleki deneyim birikimi ve toplu pazarlığın mevcut olmadığı (örn. evde çalışma, tele-çalışma, vb.), iştanımının önceden yapılmadığı, işçi ile ilgili beklenmedik durumların hesaba katılmadığı, iş gününün ve iş yükünün önceden tanımlanmadığı ve sınırları belirli bir iş sözleşmesinin mevcut olmadığı koşullarda yapılır. Çalışmanın bu yeni ‘kurumsallaşma’sı, işi kimlik ve özerklik sağlama –işçiyi ‘birey’ yapma– kapasitesine sahip bir biçiminden açıkça koparır. Yeni çalışma biçimi bugün, işi (işçiyi ahlaki olarak ve özerk bir tarzda toplumla bütünleştirmek amacındaki) bir toplumsal

görev olmaktan çıkarıp, sistemik olarak, hayatta kalmak için katlanılan bir zorunluluğa dönüştürür (Offe 1985).

Bu toplumsal değişimler bireysel kimlikleri derinden etkiler. Referans sistemlerinin zaman içinde bir yandan toplanıp bir yandan da dağıldığı, işin hem kavramsal hem de olgusal olarak krize girdiği böyle bir bağlamda, toplumsal ve mesleki kimlikleri ve geçerli referans sistemlerini yeniden-oluşturmak için sendikalar ne yapabilirler?

Kolektif temsilin anlamı ve işlevinde değişimler

Bugün en geniş toplumsal hareketler ve hatta kolektif örgütlerin tipik biçimleri, temsil ettikleri üyelerle müşteri-tipi ilişkiler kurma eğilimine girmiştir. Temsil artık üye kimliğini değil başka bir şeyi ifade etmektedir. Üye belirli bir hizmet için belirli bir ücret ödemektedir.

Bu araçsal akılcılık altında temsil fikrinin kendisi esaslı bir dönüşüme uğrar. Temsil artık kolektif kimliği inşa etme kapasitesini değil, bir dolayım ve eşdeğerleri elde etme aracını ifade eder. Bir dolayım aracı olarak temsil ortak çıkarları olan bütün gruplar için sözkonusu olabilir. Böyle bir temsil kavramı hem türdeş hem de türdeş-olmayan gruplara uygulanabilir, çünkü az ya da çok çatışmacı koşullar altında so-

mut ve özgöl eylemlere yönelmeyi ifade eder. Sendikalardan tüketici haklarına ya da mahalle topluluklarına kadar, toplumsal temsil sıradanlaşmıştır. Her türden temsilin simgesel karşılığı, toplumsal ilişkilerin birbirine karıştırılması ve üzerinin örtölmesiyle ve işçilerin sendikalarıyla çıkarlarının ve dünya görüşlerinin bir dışavurumu olarak kurmaları gereken ilişkinin yavanlaştırılmasıyla ortadan kalkmaktadır.

Demokratik sistemlerde toplumsal temsil tipik olarak korporatist bir tarza sahiptir ve sendikal temsilde de benzer bir durum söz konusudur. Fakat bu benzerlik tezahürü bir karışıklığa yolaçmamalıdır. Demokratik sistemlerin kurumsal biçimleri araçsal akılcılığa doğru bir eğilim gösterir ve piyasa mekanizmaları yetersiz olduğunda toplumsal pazarlığı kolaylaştırır. Bu kurumlar gelip geçici çıkarların başkalaşmasına imkan verirler ve kendilerini belirli iktidar alanlarında baskı uygulayan gruplar olarak ifade ederler.

Sendikalar ise, sistem düzenlemesiyle bütünleşmiş olmalarına rağmen, derin bir kriz ve emek ilişkilerinin yeniden-yapılandırılması bağlamında dahi, çoklu çelişkilerin ve önceden belirlenmemiş taleplerin taşıyıcılarıdır. Bu yüzden, temsil yeteneklerinin son derece zayıfladığı anlarda dahi sendikaların kapitalist

toplumun çelişkileri ve artan iktidar eşitsizliği ile bağlantılı zeminine aldırılmazlık edemeyiz. Köklerinin bireylerin toplumsal ve mesleki kimliğine uzanması, işçiler için özerk kimlik-biçimleri yaratma kapasiteleri bakımından sendikaların güçlü yanını oluşturur.

Üretimdeki değişimler

Üretimdeki dönüşümler şirketlerde esaslı başkalaşımlara yolaçmıştır. Üretim sistemlerinin denetimi artık -'Fordist düzenleme'nin getirdiği gibi- kolektif aktörler arasındaki bir uyum süreci olarak anlaşılmamakta, fakat hem şirket içindeki hem de şirketle çevresi arasındaki bilgi akışının denetimi olarak yeniden-anlamlandırılmaktadır.

Şirket giderek daha fazla, etkileşimli bir bilgi ve iletişim sistemi, ekonomik, toplumsal ve teknik kararların merkezi olmayan ve kendi kendini düzenleyen bir tarzda alındığı bir sistem olarak ortaya çıkmaktadır. Bu şirket modelinde, işveren örgütleri yeni toplumsal yönetim biçimlerinin gerekliliğinin farkındadırlar. Böyle bir yönetim artık, ilgili aktörlerin az ya da çok merkezleşmiş temsilcilerinin içinde yer aldığı makro-toplumsal kolektif pazarlığa dayanmayacaktır. Bu yeni örgütlenme modellerinde toplumsal yönetim, şirketin sistemik düzenleme ağlarında bütünleşmeyi

sağlayacak iletişim ve etkileşim biçimlerinin ve işçilerin kararlara dahil edilmesine yönelik tek-biçimli olmayan [duruma ve yerine göre, birbirinden farklı] uygulamaların devreye sokulmasına dayanır. İşçi katılımının şirket yönetimince dışlandığı ve/veya şüphayle karşılandığı –ve sadece temsilciler arasındaki kurumsallaşmış ve merkezileşmiş uzlaşma biçimlerinin hoşgöröldüğü– Taylorist/Fordist modelin aksine, yeni çalışma sistemleri gayet açık bir şekilde tek-biçimli olmayan katılım modellerine dayanır. Bu uygulamalar şirket yönetim sistemlerinin parçası haline gelmektedir.

İş örgütlenmesinin bu yeni biçimleri, verilerin ortaya çıktığı, bilginin ve üretim bilgisinin yaratıldığı yerlerin sermaye için değerini artırır. Yeni çalışma sistemlerinde, bilginin ve iletişimin merkezi niteliği, kendi karşıtı olarak özerklik –şirket tarafından önerilen sistemik bütünleşmenin işçiler tarafından tartışılması– korkusu ve riskini de içinde barındırır.

Şirket bilgi ve iletişim sistemlerinin mantığına yönelik eleştirel bir bakış, hem sistemik düzenlemeyi hem de toplumsal etkileşimi hesaba katan, merkezi olmaktan çıkarılmış bir temsil mimarisine götürebilir. Bu yeni temsil biçimleri, işçiler için, şirketler tarafından önerilenlere alternatif, özerk referans sistemleri ve

kültürel modeller yaratma yeteneğine sahip olmalıdır.

Böylesi bir eleştirel konum, yeni üretim kültürünün yaratılması ve ifade edilmesi üzerindeki mevcut şirket hegemonyasına karşı işçilere meydan okuma imkanı sağlayacaktır. Bu kültürün kapsamlı bir teknolojik, örgütsel ve toplumsal değişim sürecinde işçilerce yeniden-sahiplenilmesi, alternatif bir karşı-iktidarın yaratılması için merkezi bir öneme sahiptir.

İLETİŞİMSEL EYLEM OLARAK SENDİKAL TEMSİL

Araçsal akılcılık yaşam dünyasına girmiştir ve bireyleri çevreleriyle ve öteki bireylerle ilişkilerini faydacı bir tarzda düzenlemeye sevk etmektedir. Şirketler ve kolektif temsil kurumları ile örgütleri bu akılcılıktan etkilenmiştir.

Çağdaş toplumda üretilen bilgilerin pek çoğu akılcı ve amaca-yöneliktir: yani, maddi dünya üzerindeki tasarrufların ve insanların örgütlenmesine ilişkin kararların faydacı amaçlarla görece etkin bir tarzda yürütülmesine elveren bir teknik bilgiler toplamıdır.

Ne var ki, bu amaca-yönelik akılcı bilgi, üzerinde oydaşmanın inşa edildiği, değerlerin ortaklaştırıldığı, kolektif hedeflerin eklemlendiği, güçlü bir etkileşimin ve toplumsal bütünleşmenin gerçekleştirildiği

'özneler-arası ilişkiler' zeminini hesaba katmaz (Wuthnow vd. 1988). Temsil kurumları bu özneler-arası ilişki zeminlerini bir kenara attıklarında meşruiyetleri tehlikeye girer.

Amaca-yönelik akılcı bilgi toplumsal sistemlerin kısa-dönemli işleyişini kolaylaştırır; aynı zamanda, bireyleri dağıtarak ve güdülenmelerini zayıflatarak, toplumsal parçalanmışlığa dayalı bir meşruiyeti teşvik eder.

Bu türden bir akılcılık 'yurttaşlığın özelleştirilmesi' (Wuthnow vd. 1988) ile, yani kamu alanına yönelik ilgi, istenç ve katılımın ortadan kalkması ile sonuçlanır. Bu da makro siyasette manipülasyon biçimlerini ve özel güçlerce denetlenen kişiye, duruma ve yerine göre farklılaşan katılım biçimlerini kolaylaştırır.

İşçiler ve yurttaşlarla aralarındaki hala mevcut olan ayrıcalıklı ilişki sayesinde sendikaların şu konularda söyleyebilecekleri çok şeyi vardır:

- (1) dünya görüşleri,
- (2) karmaşık ya da çelişkili durumların yeniden-yorumlanması,
- (3) toplumsal ve mesleki grup kimliğinin (ücretli işçiler) yeniden-inşası,
- (4) mevcut koşullarda nüfusun geniş bir kısmının dışlanmışlığı karşısında, genişlemeci bir model altında toplumsal dayanışmanın yeniden-inşası.

Ben ve biz: Kimlik ve

dayanışmanın yeniden-inşası

Mevcut Taylorist/Fordist modelde araçsal akılcılık, somut çalışma sistemlerinden doğan ilişkiler yerine toplumsal ilişkilerden doğan, (kimî müphemliklerle birlikte) karşıt kolektif toplumsal kimlik biçimlerine (işçi-işveren) imkan veren toplumsal ve üretime dair pratikler üretir. Bu anlamda, Taylorist-Fordist iş örgütlenmesi modeli işçiler arasında dünya görüşleri, çıkarlar, meslek alanında görece birleştirilmiş değerler (basit, vasıfsız, uzmanlaşmış iş) yarattı. Toplumsal kimlik kapitalizmin tipik toplumsal ilişkilerine dayanıyordu ve dayanışma bireysel kimliklerin mekanik toplamıyla oluşturulmuş gibi görünüyordu. Dayanışma, benzerlik, yakınlık ve paylaşılan değerler dünyasında birlikte varolma üzerinden oluşturuluyordu. Sendika, mekanik toplamdan oluşan bu dayanışmanın alıcısı, devşiricisi olmaktan ibaretti. Görevi bu dayanışmayı aynı işkolundaki ve diğer işçilerin yararlanacağı haklara dönüştürmektir.

Bugün emek ilişkileri, karşıtlıklar ve dışlamalarla dolu, parçalanmış bir emek dünyasını gözler önüne sermektedir. Emek piyasalarında kurallar değişmiştir. Bu piyasaların düzenleyici kurumları aynı iş, konum ya da işlev için farklı durumlar yaratmaktadır. Araçsal akılcılık şir-

ketin bütün düzeylerine yayılmıştır: iç ve dış iletişim politikalarından başka, teknik ve toplumsal alanlarda da uygulanır. Etkileşimli iletişim şirket-bütünleşmesi biçimlerini bir sistem olarak tasarlar. Şirketler, özerk bir çalışan kimliği yaratılmasına katkı vermeye çok az ilgi gösterirler. Şirketin bir iletişim sistemi olarak yönetilmesi için zorunlu olan katılım biçimleri, ancak bireysel dahil etme düzeneklerinde ifade bulabilir ve ne kolektif kimliğin ne de dayanışmanın oluşturulmasına yönelir. Bu türden bireysel dahil etme uygulamaları fayda-maliyet hesabı mantığına dayanır. Bireysel olarak elde edilen faydalar, kolektif ya da toplumsal olarak yaygınlaştırılmayan kişisel avantajlar olarak kalır. Araçsal akılcılık, bireyciliği aşmanın ve kolektif ve dayanışmacı bir davranış edinmenin önünde büyük bir engeldir.

Yeni üretim bağlamı içinde, ne gündelik pratiklerden bir dayanışma doğar, ne de işbirliğine yönelik örgütsel ilkelerden. Bu koşullar altında dayanışma, üzerinde anlaşılabilir, yaratılmak zorundadır. 'Biz' kavramı gerçekte bireysel hedefleri kısıtlayan bir şey değildir.

Yeni üretim ve emek örgütlenmesi biçimleri, üretim sistemlerinin bilgi üretici kapasitesini (bu, kendi başına doğal ve toplumsal süreçler üzerindeki denetim kapasitesini ifade

eder) sermaye adına daha değerli hale getirir. Ne var ki, sistemlerin bilgi ağları yaratma kapasitesi, toplumsal etkileşimleri kapsamına alamaz. Bu etkileşimler kendiliğinden, düşünülmeden ortaya çıkar. Üretken, öngörülmeleyen koşullara ve çatışmalı durumlara cevap veren çoğu bilginin dayandığı zemin de budur. Yüksek derecede belirsiz koşullarda işleyen sistemlerin denetimi mücadelesi, bu kendiliğinden etkileşimler ve düzenleme biçimleri üzerinde gözetim ve denetim biçimleri oluşturma kapasitesine dayanır (Habermas 1986).

Bu mücadelede sendikaların geleceği, üretken bilgi ve iletişim süreçlerinin denetiminde yatmaktadır. Fakat bilginin denetimi, sadece bilgi kaynakları üzerindeki denetimden ibaret değildir; yorumlama araçları, oydaşmayı, ortak dünya görüşünü, değerleri ve duyguları yaratan araçlar üzerindeki denetimi ifade eder. Bu anlamda, sendikanın 'değer'i, artık bir tavsiye ya da sosyal güvenlik bürosu olması veya sistemi yönetecek kurallar üretme kapasitesi ile değil, iletişimsel eylem ile ilişkilidir (McCharty 1978). Burada en önemli şey dayanışmaya ve çalışanların özerkliğinin korunmasına hizmet edecek toplumsal etkileşim biçimlerinin yeniden-inşa edilmesidir. Bu etkileşim biçimlerinin odağında, etkili ve eleştirel düşünme ve iletişim

araçlarının geliştirilmesi yeralır. İletişimsel eylem bir olgu ya da olayın anlaşılması eylemiyle sınırlı değildir; ne de sadece yorumlamayla. Üzerinde uzlaşmış ve eşgüdümlemiş eyleme imkan sağlayan, işbirliğine dayalı ortak yorumlama sürecini ifade eder. Dolayısıyla, gündelik pratikte içkin olan akılcılık tartışmaya, eleştiriye, yanlışların belirlenmesi ve düzeltilmesi, söylenenlerin doğruluğunun, eylemlerin ve kuralların dürüstlüğüne ve ifadelerin sahiciliğinin araştırılması imkanına gönderme yapar (McCarthy 1987). Gelecekte dayanışma artık grup sosyolojisi, grup kimliği terimleriyle değil, etik eylem terimleriyle tanımlanacaktır (Rosanvallon 1988).

Sendikal temsil ve iletişimsel eylem

Çalışanların temsiline ayrıcalıklı biçimi olarak sendikalar, toplumsal ve mesleki ortamlarında, tarihsel işlevlerinde, temsil ettikleriyle aralarındaki bağlantılar ve etkileşimlerde ve –yeni bir iletişim süreci olarak– hem çalışanlar hem de toplumla birlikte kurdukları güç biçimlerinde radikal değişimlerle karşı karşıyadırlar.

İşçilerin dağıldığı ve toplumsal parçalanmanın arttığı bir bağlamda sendikalar çeşitli ve çatışmalı taleplerin uzlaştırılması için yararlı bir

yapı olabilirler. Artık türdeş bir toplumsal grubun otomatik ve yetersiz bir temsiliyle sınırlı kalamazlar. Bunun yerine, kaynakların toplumsal gruplar arasında dağıtımına ilişkin standartların inşa edicileri ve yorumlayıcıları olarak yetkin bir iletişimsel yapıya bürünmelidirler. İletişimsel eylem, mevcut üretim kalıplarının karşı karşıya getirdiği, bölündüğü ve dışladığı toplumsal kesimleri hem değerlerde hem de eylemde birleştiren kolektif temsiller, dünya görüşleri ve duygular için bir temel sağlar.

Bu tür bir dayanışma ‘dışarıdan’, sistemik kurumlarca inşa edilemez. Bu dayanışma dayanağını, yaşam dünyasında, çalışanların ve yurttaşların ana yaşam deneyimlerinde mevcut olan iletişim kaynaklarından alır.

Sendikaların geleceği, farklılaşmış gruplar arasında oydaşma yaratma temeline dayalı yeni bir dayanışmanın (Rosanvallon 1988) inşasında yatar. Bu tür bir dayanışmanın inşası, sistem-düzenleme mekanizmalarıyla bütünleşmek yerine topluma odaklanan, toplumsal dokuyu yeniden-kurmak, dışlamaların üstesinden gelmek ve aktörler arasında yeni kurallar oluşturmak için yeterli kapasiteye sahip sendikaları gerektirir. Böyle bir başkalaşım, türdeş çıkarlar fikrine ve ele geçirme dinamiğine dayalı bir seferberlikten, ye-

ni tip iletişim süreçlerinin yaratılması hedefine doğru kültürel bir değişimi beraberinde getirir.

Meşru kolektif temsilin yeniden-inşası, üst düzey yöneticilerle işçiler arasındaki iletişimin geçerliliğine dayanır. Bu geçerlilik iletişimsel eylemin üç boyutunu devreye sokar: tartışmada dürüstlük, doğruluk ve tutarlılık iddiası. Bu boyutlar, üst düzey yöneticiler, işçiler ve toplum arasındaki mevcut ilişki üzerinde düşünmeyi gerekli kılar. Dürüstlük, doğruluk ve tutarlılık iddiaları, ahlaki eylemin yaslandığı kuramsal ve politik nedenlerin mükemmel bir şekilde eklenmesini gerektirir. Oydaşmanın inşası, tartışma ile kararlaştırılmamış eylem biçimlerinin dışarıda bırakılmasını gerektirir. Oydaşmanın inşası, nesnel dünyanın (Habermas 1987) (örn. işsizlik, işten atılma, ayrımcılık), toplumsal dünyanın (özgül bir kolektif emek ortamında özgül ve tikel kişiler-arası ilişkiler) ve öznel dünyanın (dünya görüşleri, değerler, yaşam dünyası deneyimleri) yorumlanmasına dayanan karmaşık iletişim süreçlerini gerektirir.

Toplumsal sistemler daima iletişimle (Luhmann 1984), yani aktörlerin beklentilerini önceden kestirmeye yönelik çoklu seçme süreçleriyle kurulur. İletişim ancak mesajın seçiciliği anlaşıldığında gerçekleşir. Bununla beraber, aktörler bu seçimi

reddetme ve bir çatışma durumu yaratma özerkliğine sahiptir. Seçim sadece dile dayandığında reddedilme riski yüksektir. Her toplumda, iletişim için zorunlu ortak deneyimlere dayalı gerçek toplumsal yorumlar bulunur. Sendikaların, dünyayı yorumlamak için referans sistemleri yaratmalarına imkan verecek iletişim ve güç-inşası biçimlerini kurmaları gerekir. Dolayısıyla, nesnel dünyanın, toplumsal dünyanın ve öznel dünyanın referansları olarak işleyecek yorumları üretmek ve onlara yaslanmak zorundadırlar. Dayanışmanın ve toplumsal ve mesleki kimliğin yeniden-inşası ve işçilerin toplumsal bütünleşmesi projesinin (özerk bir toplumsal bütünleşme bakışıyla) inşası, ancak sendikalar işçilerin iş yaşamına ve toplumsal dünyasına yeniden girdiğinde gerçekleştirilebilir.

Fakat, sendikaların toplumda güç-inşası biçimlerini temsil ettiğini unutamayız. Dolayısıyla sendikalar, doğrudan etkileşimden ve genel kod olarak dilden başka iletişim araçları ve özgül kodlar geliştirmek zorunda olan örgütlerdir. İletişim olarak güç, karşı tarafın kod-seçme ilkelerini, muhtemel eylemlerini ve stratejisini hesaba katmak zorundadır. Her iki tarafın seçiciliğinin birbirinden farklı olduğu ve ayrıca bu farklılığın çatışmayı ve gücün kaybedilmesi riskini beraberinde geti-

rebileceği açıktır.

Güç esas olarak, öteki tarafın kod ve araç seçimini, yorumunu, eylemlerini ve dışarıda bıraktıklarını etkileyen, iletişimsel bir düzlemde icra edilir. Genelde iletişim olarak güç, seçmeyi belirleyen ilkeler ve değerlerin tehlikede olduğu durumlarda tercihler yaratarak iki tarafın da özgürlüğünü artırır.

Sendikalar, sıradan üyeleri, liderleri ve toplum arasında, dayanışma, katılım ve vasıf gibi özgül konulara üzerinde uzlaşıldığı şekilde yaklaşılmasına imkan verecek özel etkileşim kodları ve iletişim araçları yaratma yeteneğine sahip olurlarsa, sendikal güç yeniden-inşa edilebilir. Sendikaların güç ve meşruiyet kaybı, işçiler, toplum ve sistem arasında iletişim kurma ve ortak dünyalar yaratma kapasitesinin kaybedilmesinden kaynaklanmıştır. Bir iletişim süreci olarak güç, sadece kıtlık ya da kriz koşullarında kaynakların üzerinde anlaşılmış bir usulde paylaşılmasını değil, öncelikle, kaynakları bir kolektif proje temelinde yeniden-yaratmak amacıyla sahip-

lenmenin toplumsal araçlarını ifade eder.

KAYNAKÇA

Habermas, J. (1976) *Legitimation Crisis*. Cambridge: Polity Press.

Habermas, J. (1984) *Theory of Communicative Action*. C. 1, Cambridge: Polity Press.

Habermas, J. (1986) *Ciencia y tecnología como ideología*. Madrid: Tecnos.

Habermas, J. (1987) *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid: Taurus.

Habermas, J. (1989) *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío*. Buenos Aires: Amorrortu.

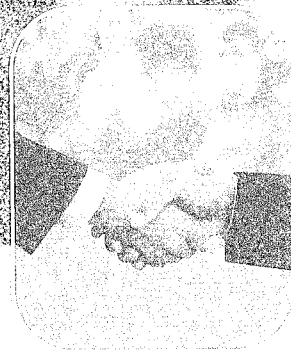
Luhmann, N. (1984) *The Differentiation of Society*. New York: Columbia University Press.

McCarthy, T. (1978) *The Critical Theory of Jurgen Habermas*. Cambridge: MIT Press.

Offe, C. (1985) *Disorganized Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Rosanvallón, P. (1988) *La question syndicale*. Paris: Calmann-Levy.

Wuthnow, R. vd. (1988) *Análisis Cultural*. Buenos Aires: Paidós.



SOSYAL DİYALOG ve EKONOMİK ve SOSYAL KONSEY

Yazar

(Sakarya Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma
Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

100 Sendikal Notlar Bölümü)

Yayın

(Sakarya Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma
Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bölümü)

Belli başlı çıkar gruplarının, ekonomik istikrarı ve sosyal refahını temin için devlet organları ile ortaklaşa kurumlar oluşturmaları, uzun yıllardan beri Avrupa Birliği ve ILO tarafından teşvik edilmektedir. Siyasi iktidarlar, izledikleri iktisadi ve sosyal politikaları geniş kesimlere benimsetebilmek, işçi ve işveren gibi sosyal taraflar ise kamu politikalarını etkileyebilmek

için sosyal diyalogun kurumsallaşmasına olumlu gözle bakabilmektedirler. Avrupa Birliği'nin sosyal diyalog yaklaşımı, ekonomik alanda işçi sendikalarının, işveren örgütlerinin ve devlet tarafından varılan mutakatların bir sonucu olarak gelişmiştir.

(*) Bu çalışma Türk Sosyal Bilimler Derneği tarafından düzenlenen 8. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi kapsamında 4 Aralık 2003 tarihinde sunulan tebliğin geliştirilmiş halidir.

Ayrıca, bu tip kuruluşların meydana getirilmesi, Sosyal bir Avrupa yaratılması özellikle AB'ye üyelik süreci içinde önem taşımaktadır. AB üst düzey işçi ve işveren örgütlenmelerini "sosyal ortak" olarak tanımlamakta ve bunlar arasındaki ilişkileri geliştirmeye çalışmaktadır. AB genişlemesinde sosyal tarafların da sürece aktif katkı yapmaları beklenmektedir.

Kuramsal olarak bakıldığında sosyal diyalogun kurumsallaşmasını neo-korporatizm olarak değerlendirmek mümkündür. Sosyal diyalogun kurumsallaşması ile neo-liberal politikalar sonucu devletin işlevlerinin ve etki alanının azaltılması ile ilgili yaklaşımlar arasında bir karşıtlık söz konusudur. Geleneksel olarak Türkiye'de devletin ekonomik ve sosyal alandaki müdahaleci rolü ile sosyal diyalog yoluyla sivil toplum kuruluşlarının bu konularda politikaların belirlenmesi sürecinde yer almaya başlamaları ilk bakışta bir değişimin işareti olarak nitelendirilebilir. Bununla birlikte, örneğin 1995'de oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konseyin (ESK) yapısına ve amaçlarına bakıldığında hala geleneksel devlet anlayışının sürdürüldüğünü görebiliriz.

Bu çalışmanın amacı Türkiye'de sosyal diyalog yönündeki çabaları ve bunların karşılaştığı sorunları 1978'de imzalanan "Toplumsal Anlaşma"dan başlayarak incelemektir.

Bu çerçevede ESK'nın neden kurulduğu, yapısında meydana gelen değişimler, devlet dahil sosyal tarafların ESK'dan ne beklediği ve şu ana kadar neden etkisiz olduğu bu çalışmada cevap aranacak sorular arasındadır.

SOSYAL DİYALOĞUN AMACI

Sosyal diyalog, makro düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların tespiti ve bunların uygulanmasında karşılaşılan sorunların çözümü amacıyla dönük olarak sosyal taraflar ile diğer organize çıkar grubu temsilcilerinin bir araya gelmesi ve işçi ve işveren üst örgütü temsilcilerinin farklı görüşleri arasında uzlaşma sağlanarak, barışçıl bir endüstri ilişkisi sisteminin oluşturulması amacını taşımaktadır (Işığışık, 1997: 43). Sosyal diyalog hükümetlerin tek başına karar alması ya da kararların tamamen piyasa koşullarına bırakıldığı durumların karşısında yer alır. Temelinde çatışmadan kaçmak ya da çatışmanın olduğu yerde çözümü amaçlanmaktadır. Böylece taraflar temel konularda verilecek kararlara katılacak ve bunların uygulanmasını sağlayacaklardır. Sosyal diyalogun, amaçlarına ulaşabilmesi bir takım koşulların gerçekleşmesine bağlıdır. Bu koşullar arasında aşağıdakileri sayabiliriz:

a) Tarafların gönüllü olarak işbirliğini benimsemeleri,

b) Toplumun kültürel yapısının ve geçmişinin uzlaşmaya müsait olması,

c) Ülkenin siyasal yapısının ve kültürünün demokrasiye açık olması,

d) Tarafların çıkar birliği içinde ortak çalışmalarına olanak sağlayacak, kuruluşu yasal temele dayalı resmi danışma kurumlarının varlığı ve tarafların bu kurumların çatısı altında düzenli aralıklarla bir araya gelmeleri.

Sosyal diyalog geniş anlamda toplumların tüm sorunlarını kapsamasına rağmen genellikle sosyal, ekonomik, ve iş piyasası politikalarını kendisine merkez olarak alır. Diyalog ulusal, sektörel ve işyeri düzeyinde gerçekleşebilir. Genellikle ikili bir şekilde en çok da toplu pazarlık şeklinde ya da üçlü yada çok taraflı olarak hükümet/kamu otoriteleri ile ilgili tarafların katılımıyla gerçekleşir.

Üçlü işbirliği (*tripartism*) ile eş anlamda kullanılan sosyal diyalog kavramı yanında, zaman içinde farklı anlamlara gelmekle birlikte, “ulusal düzeyde işbirliği, ortak istişare, katılmalı yönetim, sosyal ortaklık, sosyal uzlaşma, ortak işbirliği, neokorporatizm, konsensüs, toplumsal uzlaşma, sosyal anlaşma gibi kavramlar da kullanıldığı görülmektedir. Ancak sosyal diyalog gönüllülük temelinde demokratik bir tartışma ve karar oluş-

turma süreci yarattığından çok daha yaygın kullanım alanı bulmuştur” (Ekin, 1997: 14). Sosyal diyalog kapsamına giren konular farklı olabilmektedir. Bazı uygulamalarda işbirliği geniş kapsamlı olmakta, ekonomik ve sosyal konuların büyük bölümünü kapsayabilmektedir. Bazılarında üçlü işbirliği ücret politikası, istihdam politikası gibi geniş, sakatların korunması, mesleki tehlikelerin önlenmesi gibi dar kapsamlı özel konularla ilgilenmektedir.

Sosyal diyalogun oluşması için devlet görevlilerinin siyasal otoriteyi toplumdaki örgütlenmiş çıkar grupları ile birlikte paylaşmayı kabul etmeleri ve buna hazır olmaları gereklidir. Aynı zamanda çıkar gruplarının siyasal etkilime konusunda üyelerinin desteğini sağlamış olmaları gereklidir. Kurumsallaşmış diyalog genel bir siyasal alışveriş sürecinin bir çeşidi olarak da görülebilir (ILO, 1996). Değiş-tokuş bu süreçte her bir tarafın çıkarlarını ve yapmış oldukları tercihleri ifade etmektedir. Bu da özel yada kamu, iki taraflı yada üç taraflı olabilmektedir. Sosyal diyalog özel çıkar gruplarının örneğin sendikaların yada işveren örgütlerinin siyasal ve ekonomik güçlerini oluştururken, başkalarının politikaları üzerinde kontrol etme gücü yada katılım yoluyla kendi çıkarlarını devlet dahil olmak üzere karşıdakilere kabul ettir-

me sürecidir.

Sosyal diyalog tarafların kurumlaşmasına onların kendi rollerini tanımalarına ve üçlü birlikteliğin bir sonucu olarak birçok siyasal alanda etkinliklerinin artmasına yardımcı olur. Emek piyasasının tarafları yeterli temsiliyet gücüne sahip olmamalarına rağmen sosyal diyalog sürecine katılmış olsalar bile katılmış olmakla kendi kurumsallaşmaları için kazanımlarda bulunabileceklerdir (Trebilcock, 1994).

Sosyal diyalogun iyi işlemesi için tarafların birbirlerine karşı görece özerk olmaları gerekir. Sosyal diyalog bağımsız sosyal tarafların varlığını ve danışma ve uzlaşmanın varolduğu bir sistemi gerektirir. Üç gelişme bu gerekliliklerin karşısında yer almaktadır: Sendikaların ve işveren örgütlerinin artan oranlarda güçsüzleşmesi, merkezilikten uzaklaşan toplu pazarlık sistemi ve çokuluslu şirketlerin çoğunun uluslararası özelliklerinden dolayı geleneksel toplu pazarlığı kurumsal olarak benimsememe eğilimleri.

Ekonomik durgunluk, istihdamın hizmet sektöründe yoğunlaşması, hızlı teknolojik değişimler ve buna bağlı olarak ortaya çıkan iş organizasyonu ve yönetim tekniklerindeki değişiklikler, uygulanan kuralsızlaştırma politikaları sosyal diyalogu ortadan kaldırmamakta ancak zorlaştırmakta

ve belirli düzenlemelerin yapılmasını gerektirmektedir (Dereli, 1997: 110-111).

İyi bir sosyal diyalogun oluşumu için tarafların bazı ön koşulları taşımaları gereklidir. İlk olarak tarafların birbirinden bağımsız olması gereklidir. Tarafların birisinin, diğeri tarafından kontrol ediliyor olması demek diyalogun eşitsizliğini gösterir ve oluşumunu engeller. İkinci olarak tarafların yeterli temsiliyet gücüne ve kurumsal yapıya sahip olmaları gerekir. Bu durumun oluşmaması varılacak anlaşmaların uygulanmamasını ve bazı örgütler arasında sorunların ortaya çıkmasına neden olur. Üçüncü olarak taraflar arasındaki güç dağılımının çok dengesiz olmaması gerekir. Böyle bir durumda güçsüz tarafın kendi çıkarlarının aleyhinde olmasına rağmen çok fazla tavizde bulunmasına neden olur. Bunun yanında kendini güçlü hisseden tarafın her ne olursa olsun tavizde bulunmamasına ve varılan anlaşmalara uyulmasına kendisinin tabi olmadığını düşünmesine yol açabilir. Ayrıca merkezi işçi ve işveren örgütlerinin meşru olarak kabul edilebilecek yeterli temsil gücüne, üyelerine kararları ve vaat ettiklerini uygulatabilecek yapıya, gerekli bilgi ve teknik yeterliliğe sahip olmaları ve rakip örgütlerin zayıflatıcı etkisi ile karşı karşıya bulunmama-ları gerekmektedir. Son olarak da ta-

rafların işbirliğine açık olduklarını sergilemesi ve karşısındakilerin temsiliyetlerini sorgulamamaları gerekir. Bu durum oluşmamışsa ikili yada üçlü birliktelik tarafların bir araya geldiği ama sonuç alamadıkları bir duruma dönüşür (Due ve Mailand, 2003).

Sosyal diyalog, çıkar gruplarının kendi çıkarlarını genel kamusal çıkarları göz ardı etmeyecek şekilde savunmalarına olanak sağlayan bir yapılandırma (Visser, 1999: 227). Diyalogun geliştirilmesi için hükümetin taraflarca alınan kararlara saygılı olması ve karşısındakilerin temsiliyet güçlerinin zayıf olmasına rağmen onları bir taraf olarak görmesi gerekmektedir. Tarafların pazarlık tekniklerini geliştirmeleri için eğitilmeleri gerekir. Bu da üçlü yapılara yeterli danışmanlık hizmetlerinin sağlanmasıyla gerçekleşebilir. Ayrıca tarafların kendi içlerindeki bölünmeyi ortadan kaldırmaları beklenmelidir. Böylece kararların alınmasına katkıda örgüt içi uzlaşmanın sağlanmasının bir sonucu olarak daha kolay sonuç alınabilecektir. Sosyal diyalog ekonomik ve sosyal alanda karar süreçlerinin belli ölçüde merkezileşmesini gerektirmektedir. Toplu pazarlığın merkezi yapıda olması, tarafların belirli ölçüde merkezileşmesi sosyal diyalogun başarı şansını artıracaktır (ILO, 1996: 8-9).

Sosyal diyalogda sendikaların üyelerini yeterli biçimde temsil etmesi ve üyeleri üzerinde etkili kontrole sahip olması gereklidir. Sanayileşmiş ülkelerin birçoğunda sendikaların son yıllarda üye kaybetmesi temsil konusunda da sorunlara yol açmaktadır. Kurullarda hangi çalışan örgütlerinin temsil edileceği ve temsilcilerin belirlenme şekli ülkelere göre değişiklik göstermektedir. İşveren tarafının kurullarda temsili de sorunlara neden olabilmektedir. İşveren sendikaları dışında iş hayatını temsil eden örgütlerin varlığı halinde bunların kurullarda yer alıp almayacağı tartışma konusu olmaktadır. Sermaye ve işletme büyüklüğü işverenler arasında çıkar çatışmasına neden olmaktadır. Pratik anlamda merkezi tek bir örgütün varlığı işbirliğini kolaylaştırmaktadır. Ancak merkezi örgütün üyelerinin tümünün çıkarlarına uygun hareket etmesi güç olmaktadır.

Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde üçlü işbirliği siyasi dönüşüm sonrası, serbest piyasa ekonomisinin kabulü, bağımsız işçi ve işveren örgütlerinin oluşumu, hükümet ile işçi ve işverenler arasında ekonomik reformları gerçekleştirmek için uzlaşma gereksinimi önem kazanmıştır. Zaman içinde birçok ülkede Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Bulgaristan ve Polonya'da çeşitli üçlü işbirliği kurulları oluşturulmuştur. Bu kurullar ba-

zı alanlarda oldukça etkili olmuşlardır. Ekonomik politikalarla ilgili konular yanında sosyal politika ve çalışma ilişkileri konularında yasa tasarıları hazırlamışlar ve bazılarında mesleki eğitim, istihdam politikalarının belirlenmesinde üçlü kurullar oluşturulması veya asgari ücretin belirlenmesi gibi konularda karar alma fonksiyonu üstlenmişlerdir (Tokol, 2000: 529).

Sosyal diyalogun iki temel aracı bulunmaktadır. Bunlar temel anlaşmalar ve resmi danışma kurullarıdır. Temel anlaşmalar, tarafların karşılıklı görüş alışverişi ve işbirliği sonucunda üzerinde uzlaşma sağladıkları konuları içeren yazılı metinlerdir. Bu anlaşmalar toplumsal anlaşma, barış anlaşması, temel anlaşma, endüstriyel ilişkiler anlaşması gibi değişik adlar alabilmektedirler (Işığçık, 1997: 57). Anlaşmalar genellikle hükümet, işçi işveren kesimleri arasında yapılmakla birlikte, toplumdaki diğer çıkar grupları ve siyasi partileri de kapsayabilmektedir. Toplum kesimleri arasında uzlaşmayı ifade eden bu tür bir yaklaşımda, üzerinde uzlaşmaya varılan konular daha geniş bir çerçeveye oturtulmakta, izlenecek temel ekonomik ve sosyal politikalar belirlenmeye çalışılmaktadır (TİSK, 1996: 7).

Resmi danışma kurulları, sosyal

taraflar arasında yürütülen görüş alışverişi ve işbirliği işlevine kurumsal zemin oluşturan danışma organlarıdır. Kurullar ülkelere ve işlevlerine göre farklı adlar altında kurulabilmektedir. Ekonomik ve Sosyal Konsey, Çalışma Konseyi, Danışma Konseyi, Ekonomi Konseyi, Ulusal Çalışma Konseyi veya Ulusal Kalkınma Konseyi kurullara verilen adlardan bazılarıdır. Resmi danışma kurulları genellikle yasa aracılığıyla kurulmaktadır. Konseyin hukuki dayanağını oluşturan yasalar, kurulların kurumsal yapısı ve işlevlerini düzenlemektedir.

Bazı ülkelerde ise kurullar anayasa veya kanun hükmünde kararname ile oluşturulmaktadır (Işığçık, 1997: 164). Kurullarda devletin temsil edilmesi zorunlu ancak sosyal uyum için yeterli değildir. Üçlü işbirliğinde devlet pasif konumda bulunmamalı, aynı zamanda kurumu yönlendiren tek taraf da olmamalıdır.

TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOG

Türkiye'de sosyal diyalog yönündeki ilk somut adım 20 Temmuz 1978 tarihli Toplumsal Anlaşma ile atılmıştır. Kamu kesimi ile sınırlı olan Anlaşma'nın temel amacı; kamu kesiminde işçi-işveren ilişkilerini düzenleyerek, sağlıklı ve barışçıl bir ça-

İşma yaşamının oluşturulmasıydı (Talas, 1992: 7). Bu amaçla, Hükümet ve Türk-İş temsilcileri ücret politikası ve işçi-işveren ilişkilerinde ortaya çıkan temel sorunları ele alarak, toplu pazarlık, iş hukuku, yönetime katılma ile ilgili ayrıntılı hükümler üzerinde görüş birliğine ulaşmışlardır.

Toplumsal Anlaşma ondört ay gibi kısa bir süre için yürürlükte kalmıştır. Anlaşma'yı yapan hükümetin kısa ömürlü oluşu ve yeni bir hükümetin göreve gelmesi ile Türkiye sendikal hareketinin bölünmüşlüğü'nün yanı sıra Türk-İş'in konfederasyon olarak Anlaşma'yı benimseyip üyesi sendikalara benimsetme konusundaki yetersizliği Anlaşma'nın başarısızlıkla sonuçlanmasındaki temel faktörleri oluşturmaktadır.

Toplumsal Anlaşma'nın imzalandığı 1978 yılından 1990'lı yıllara gelinceye değin, ülkemizde sosyal diyalog alanında herhangi bir önemli gelişmeye rastlanmamaktadır.

Bununla birlikte, bu süre zarfında hükümet temsilcileri ile Türk-İş Konfederasyonu arasında ikili zirve adı verilen görüşmeler gerçekleştirilmiş, ancak bu görüşmeler sonucunda da sosyal diyalog anlamında somut bir adım atılamamıştır.

1990'lı yıllardan itibaren gerek dış (küreselleşme ve AB'ye adaylık gibi), gerekse iç faktörlerin (sendikalar arası çatışmanın azalması, sivil toplum

örgütlerinin önem kazanmaya başlaması gibi) etkisi ile sosyal diyalog önemsenen bir kavram haline gelmiştir. Gümrük Birliği sürecinin başlaması ve giderek artan uluslararası rekabetin işçi-işveren tarafları arasında diyalog ve işbirliği gereksinimini arttırması bir Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kurulmasını kolaylaştırmıştır. Bu durumda, sosyal tarafların geçmişe hakim olan uzlaşmaz ve çatışmacı tavırlar yerine, işbirliği ve uyumu ön plana çıkarmalarının da önemli rolü olmuştur. Burada sosyal diyalog yönündeki ilk talepler genellikle işveren kesiminden gelmiştir (TİSK 1992; TÜSİAD, 1992).

Türkiye'de 1980 öncesindeki işçi-işveren ilişkileri dikkate alındığında bugün sosyal diyalogun oluşturulması sürecinde ciddi bir yol kat edildiği görülecektir.

Örneğin, bir işveren sendikası MESS, kurulu bulunduğu işkolundaki işçi sendikalarıyla ortak eğitim projesi uygulaması içine girmeye çalışmaktadır. Nitekim, bu maksatla MESS ile Birleşik Metal-İş 9-11 Mart 1999 tarihlerinde "Sosyal Diyalog ve İşbirliği" toplantısı yapmışlar ve MESS tarafından toplu sözleşme tazeyinin olmadığı bir ortamda, metal işkolunda örgütlü işçi ve işveren sendikalarının, diyalog ve işbirliği içinde, karşılıklı güvene dayalı bir ilişki içinde oldukları ifade edilmiştir

(MESS, 2001:5).

Öte yandan, işçi kesiminden herhangi bir baskı gelmemesine karşın, başta TİSK ve TUSİAD olmak üzere, ESK veya benzeri bir kurumlaşmayı talep etmesi, aşırı ücret taleplerinin frenlenebileceği bir ortamda karşılıklı güvene dayalı bir toplumsal ortaklık düzeninin kurulması özlemi olarak yorumlanabilir. Böyle bir kurumlaşmaya işçi kesimi çok temkinli yaklaşmıştır.

Türkiye’de çeşitli sosyal diyalog kurumları ve mekanizmaları mevcuttur. Bunlardan Ekonomik ve Sosyal Konsey dışında kalan en önemlilerinin adları ve üye yapıları aşağıda belirtilmiştir:

1. Çalışma Meclisi: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının veya Müsteşarının başkanlığında, Çalışma Genel Müdürü, İşçi Sağlığı Daire Başkanı, Bakanlıklardan ve Devlet Planlama Teşkilatından iştirak edecek birer temsilci, üniversitelerin iş hukuku, sosyal ekonomi, sosyal siyaset, iş fizyolojisi, iş sağlığı, işçi sağlığı ve iş güvenliği, iş mühendisliği ve gündemdeki konularla ilgili dallarından Yüksek Öğretim Kurulu’nca seçilecek beş öğretim üyesi, en fazla işçiyi ve işvereni temsil eden konfederasyonlarda her iş kolundan seçilecek işçi ve işverenden meydana gelir (Koç, 1999).

2. Türkiye İş Kurumu Genel Kurulu ve Yönetim Kurulu:

Genel Kurul:

a) Adalet, Milli Savunma, İçişleri, Dışişleri, Maliye, Milli Eğitim, Bayındırlık ve İskan, Sağlık, Ulaştırma, Tarım ve Köyişleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Sanayi ve Ticaret, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Kültür ve Turizm, Çevre ve Orman bakanlıkları ile Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Hazine, Dış Ticaret, Devlet Planlama Teşkilatı müsteşarlıkları, Devlet Personel, Özelleştirme İdaresi, Devlet İstatistik Enstitüsü, GAP Bölge Kalkınma İdaresi, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi, Özürlüler İdaresi başkanlıkları, Milli Produktivite Merkezi, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu, Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Kurumdan iştirak edecek Genel Müdür düzeyinde birer,

b) Üye sayıları itibarıyla en fazla üyeye sahip ilk üç sıradaki işçi konfederasyonlarınca üye sayıları oranları dikkate alınarak belirlenecek on yedi, üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonunca belirlenecek on, Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliğinden beş, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan

üç, Türkiye Sakatlar Konfederasyonundan her özür grubunu temsilen birer olmak üzere toplam dört, Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden iki, Yükseköğretim Kurulunca belirlenecek dört öğretim üyesi, Kurumda temsil yetkisine sahip kamu görevlileri sendikasıncı belirlenecek bir, temsilciden oluşur (4904 Sayılı Kanun, Madde 5).

Yönetim Kurulu:

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürünün başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının ve Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın önerisi üzerine müşterek kararlar atanan birer temsilci ile en çok üyeye sahip işçi konfederasyonu, işveren konfederasyonu ve Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonunca belirlenen birer üyeden olmak üzere altı üyeden oluşur (4904 Sayılı Kanunu, Madde 6).

3. Asgari Ücret Tespit Komisyonu: Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşki-

latı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden oluşur (4857 Nolu Kanun, Madde 39).

4.Yüksek Hakem Kurulu: Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtayın iş davalarına bakan dairesi başkanının başkanlığında,

1. Bakanlar Kurulunca, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiç bir şekilde bağlantısı olmayan ve siyasi parti organlarında görevli bulunmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye,

2. Üniversitelerin iş hukuku veya ekonomi öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye,

3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü,

4. İşçi konfederasyonlarından, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üye,

5. İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca, biri kamu işverenlerinden ol-

mak üzere seçilecek iki üyeden oluşur (2822 Sayılı Kanun, Madde 53).

5. SSK Genel Kurulu ve Yönetim Kurulu:

Genel Kurul: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının veya görevlendireceği kişinin başkanlığında;

a) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulundan iştirak edecek birer temsilciden,

b) Kurum memurlarının en fazla temsil edildiği sendikaca, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü ve Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü personeli arasından seçilecek birer temsilci olmak üzere iki temsilciden,

c) Yükseköğretim Kurulunca görevlendirilecek sosyal politika, iş hukuku, aktüerya, istatistik veya sağlık bilimleri alanlarında uzman iki öğretim üyesinden,

d) En fazla üyeye sahip üç işçi konfederasyonunca üye sayıları itibarıyla belirlenecek toplam onbeş temsilciden,

e) Üye sayıları itibarıyla en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonunca belirlenecek onbeş temsilciden,

f) Kurumdan yaşlılık, malüllük,

ölüm aylığı ile sürekli iş göremezlik geliri almakta olanlardan, Bakanlıkça tespit edilecek en fazla üyeye sahip ilk iki kuruluş tarafından üye sayıları itibarıyla belirlenecek beş temsilciden,

g) Yurt dışında çalışan Türk işçilerini temsilen, Bakanlıkça belirlenecek iki temsilciden, oluşur (4958 Sayılı Kanun, Madde 4).

Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu bir başkan ile yedi üyeden oluşur. Bir üye Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın, bir üye de Bakanın önerisi üzerine müşterek kararname ile atanırlar. En çok temsil yetkisine sahip işçi, işveren ve kurumdan gelir ve aylık almakta olanları temsil eden kurumdan birer asil ve yedek üye seçilir. Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta İşleri Genel Müdürü ile Sağlık İşleri Genel Müdürü Yönetim Kurulunun doğal üyesidir (4958 Sayılı Kanun, Madde 6)

6. İl İstihdam Kurulları: İl istihdam kurulları; illerde Valinin veya görevlendireceği bir Vali Yardımcısının başkanlığında, Belediye Başkanı veya görevlendireceği bir üst düzey temsilci, İl Milli Eğitim Müdürü, Sanayi ve Ticaret İl Müdürü, Kurum İl Müdürü, İl Ticaret ile Sanayi Odası Başkanı veya görevlendirecekleri birer temsilci, İl Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanı veya görevlendi-

receği bir temsilci, İl Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı temsilcisi, İl Organize Sanayi Bölgeleri Müdürleri, bir üniversite öğretim üyesi, ilin istihdam yapısını dikkate alarak Valinin görevlendireceği diğer kamu il müdürleri ile en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonlarının birer temsilcisinden oluşur (Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Madde 5)

EKONOMİK VE SOSYAL KONSEY

Bu kurum ve mekanizmaların dışında en önemlisi Ekonomik ve Sosyal Konsey'dir (ESK). ESK 17.3.1995 tarihinde Türkiye'nin Avrupa Birliği ile Gümrük Birliği sürecine girmesinin hemen ardından, Başbakanlık Genelgesiyle kurulmuştur.

Başlangıçta Konseyde TOBB 2 üye, TİSK 1 üye, TÜRK-İŞ 2 üye, TZOB 1 üye ve TESK ise 1 üye ile temsil ediliyordu; diğer üyeler ise hükümet temsilcilerinden oluşuyordu. ESK'nın kendi kuruluş kanunu ancak 2001'de yasalaşabilmiştir. Yasaya göre Başbakan, ESK'nın başıdır. Konsey'in, DPT içinde sekreteryası bulunmaktadır. Şu anda 40 üyesi bulunan ESK'nın 16 üyesi devleti temsil etmektedir. Konsey, bir danışma organı olarak tasarlanmış ve kuruluş kanununda belirtilen

amacı ekonomi politikalarının oluşumunda farklı çıkarların temsili aracılığıyla toplumsal bir uzlaşmanın sağlanması, endüstri ilişkilerinde kalıcı barışın sağlanması ve hükümete istihdam, verimlilik ve gelirlerle ilgili konularda hükümete danışmanlık yapmaktır. Yasa gereği ESK'nın her 3 ayda bir toplanması gerekmektedir.

ESK, onu oluşturan sosyal kesimler arasında bir uzlaşma sonucunda ortaya çıkmış bir yapıya sahip değildir. Genelde, hükümetler uyguladıkları ekonomi politikalarına destek bulmak için ESK'yı toplamışlardır. ESK oluşturulduğu 1995 yılından günümüze kadar 16 kez toplanmıştır ve ana gündem maddesi vergi reformu, sosyal güvenlik reformu, Türkiye'nin ekonomik politikaları ve sorunları ile Türkiye-AB ilişkileri olmuştur (bkz. Ek 1). ESK tartıştığı konularla ilgili DPT tarafından yapılan basın açıklamaları dışında yazılı bir belge yada rapor şu ana kadar sunulmamıştır. Her yeni hükümet işbaşına geldiği zaman sosyal taraflara danışmadan ESK'nın üye kompozisyonunu değiştirmiştir.

Hükümetlerin ESK'yı bir tür kendilerine bağlı kurum gibi algılamaları, sosyal tarafların kuruma güven duymaması sonucunu doğurmuştur. Bununla birlikte işveren tarafının ESK'yı daha fazla öne çıkarma gayretinde olduğu, buna karşılık işçi tarafı-

Tablo 1. ESK Üyelik bileşimindeki değişiklikler

	1995	1996	1997	1997
Hükümet	13	13	10	11
İşveren	5	8	5	6
İşçi	2	6	5	4
Diğerleri	2	3	4	-
Toplam	22	30	24	21

Tablo 2. ESK'nın mevcut üye bileşimi

Hükümet	16
İşçi (Türk-İş,+Hak-İş+ DİSK+ Türkiye Kamu-Sen)	12
İşverenler (TİSK+TOBB)	6
TESK	3
TZOB	3
Toplam	40

nın şüphesle yaklaştığı söylenebilir.

TİSK, ESK'yı "rekabetçi olmayı sağlayacak tedbirlerin alınmasını sağlayacak" bir kurum olarak görmektedir (TİSK 1996: 9). ESK'da neyin, ne zaman konuşulacağına hükümetlerin karar vermesi işleyişinin önündeki temel sorunlarından birisidir.

ESK gibi kurumlarda devlet ile sosyal tarafların eşit güce sahip olması, güçlü bir devlet geleneğine sahip olan Türkiye'de kolay kolay kabullenilecek bir durum olarak gözükmektedir. Türk devlet geleneğinde, devletin her şeyi denetimi altında tutmak istemesi yüzyıllar boyunca oluşmuş bir alışkanlıktır. (Bianchi, 1984; Heper, 1985).

SONUÇ

Türkiye'de Ekonomik ve Sosyal

Konsej, üye yapısının taşıdığı sorunlara rağmen farklı çıkar gruplarını bir araya getirme anlamında sosyal diyalogun kurumsallaşması için atılmış önemli adımlardan biridir. Fakat ESK'nın mevcut yapısı tüm sosyal tarafları kucaklamaktan uzak ve devletin hakim olduğu bir görüntü çizmektedir. Bunun kısa zamanda düzeltilmeye ihtiyacı vardır.

Diyalogun olması için herşeyden önce demokrasi kültürünün yerleşmesi ve benimsenmiş olması gereklidir. Sosyal taraf olarak yer alan hükümet-sendika-işveren üçgeninde temsiliyet sorunu yaşanmaktadır. Türkiye'deki siyasal partiler dar bir kadro tarafından yönetilen, çoğunlukla parti içi demokrasinin kurumları ve kurallarının oluşmadığı örgütler olarak görünmektedir.

Ek 1. Ekonomik ve Sosyal Konsey Toplantıları 1995-2003

Tarihi	Niteliği	Gündem
11 Ekim 1995	Genel	Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler
25 Mart 1997	Genel	Türkiye'nin Ekonomik Durumu ve Öncelikleri
25 Ağustos 1997	Genel	1. Makroekonomik Durum 2. Sosyal Güvenlik Kuruluşlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri 3. Eşel-Mobil Sistemi Uygulaması 4. Mevsimlik ve Geçici İşçi İstihdamı 5. Ekonomik ve Sosyal Konseyin Çalışma Usul ve Esasları İç Genelgesinin Hazırlanması
13 Ekim 1997	Bilgilendirme	Ekonomik İstikrar Programı ve 1998 Mali Yılı Bütçesi
1 Aralık 1997	Bilgilendirme	Vergi Reformu
12 Aralık 1997	Genel	Vergi Reformu
6 Şubat 1998	Bilgilendirme	Vergi Reformu
16 Haziran 1998	Genel	1. Enflasyonla Mücadele Programı ve Gerçekleşmeler 2. Kayıtdışı Ekonomi ve Kayıtdışı Ekonomiyi Kontrol Altına Almak İçin Yapılan Düzenlemeler
8 Şubat 1999	Genel	1998 Yılı Ekonomik Gelişmeleri, Küresel Krizin Üretim ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, Olumsuz Etkilenişe Karşı Alınacak Önlemler
1 Temmuz 1999	Genel	Sosyal Güvenlik Reformu
27 Haziran 2000	Genel	Makroekonomik Program (2000-2002) ve Beş Aylık Uygulama Sonuçları
31 Mart 2001	Genel	Genel Ekonomik Durum Değerlendirmesi
25 Aralık 2002	Genel	Ekonomik ve Sosyal Politikalar ve ESK'nın Kurumlaştırılması
16 Nisan 2003	Genel	1. Konsey Çalışmalarının Etkinliğinin Artırılması 2. Yatırım Ortamının İyileşmesine Yönelik Çalışmaların Değerlendirilmesi 3. İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması
10 Temmuz 2003	Genel	Türkiye'nin AB'ye Üyelik Sürecine İlişkin Genel Değerlendirme
7 Kasım 2003	Genel	Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi üyelerinin belirlenmesi ve üye seçimi ile Cumhuriyetin 80. yılı bildirgesi

Kaynak: <http://www.dpt.gov.tr/esk/faaliyet/>

Benzer yapı sendikaların çoğu içinde söylenebilir. Sendika yönetimi üyeleri tarafından doğrudan değil siyasal partilerin delegelik sistemine benzer şekilde önceden belirlenmiş delegeler ile çoğulcu katılımdan uzak genellikle işveren ve siyasal partilerin etkilemesine açık bir şekilde oluş-

turulmaktadır. Bu beraberinde üye tabanından uzak, sendikaları sosyal bir merdiven olarak kullanan yöneticilerin yer aldığı ve hareket alanı olarak da kendisini ücret sendikacılığı alanına hapseden bir yapıyı karşımıza çıkarmaktadır. Sendikalar, çoğunlukla üyelerinin çıkarlarından çok

yöneticilerinin bireysel ve kısa dönemli çıkarlarının öncelendiği örgütsel bir yapıyı yeniden üretmektedir.

İşverenler ise yabancı sermaye ile eklemlenme derecelerine göre çıkar farklılaşmasına giden, sanayi ve mali sermaye arasında varolan çıkar uyumsuzluğu sonucu yapılanan ve varolan kapitalist sistemin temellerini kemirenlere karşı çıkamayan parçalanmış bir yapı içersindedir.

Bunların yanında varolan parlamenter sistem katılımcı demokrasinin kurum ve kurallarının işlemediği ve toplumun büyük bir kesimine yabancılaşmış bir yapıyı uzun bir süredir yeniden üretmektedir.

Bu nedenlerle, ülkemizde sosyal diyalog öncelikle sivil girişim olarak öne çıkmalı, tüm çıkar gruplarını kucaklamalıdır. Salt ulusal düzeyde sosyal diyaloga yönelinmesi diyalogun sağlam temellere oturmasını engellemektedir. Çünkü, işyeri seviyesinden başlayarak, işkolu ve giderek ulusal düzeyde sosyal diyalog mekanizmalarının işletilmeye çalışılması işbirliğinin başarısında etkili olacaktır. Sosyal taraflar işyeri seviyesinde katılma ile başladıkları diyalog sürecini ulusal düzeye kadar sağlam ve sağlıklı bir şekilde taşıyacaklar ve uzlaşma bu noktada sağlanmış olacaktır. Böylece sosyal tarafların oluşturduğu ortak politikalar, siyasal alana da bu yolla taşınabilirse sosyal diya-

log da kurumsallaşabilecek ve kalıcı sonuçlar üretebilecektir.

Eğer bunlar göz önünde bulundurulmazsa varolan yapının bir sonucu olarak yasal olarak oluşturulmuş ama temsiliyet sorununu aşamamış bir Ekonomik ve Sosyal Konsey nasıl bir işlevsellik taşıyabilir sorusunun cevabının verilmesi gerekmektedir. Tarihsel olarak tepeden oluşturulmuş kurumlar ile halkını yönetmeyi alışkanlık haline getirmiş bir devlet geleneğinin sonucu olarak oluşturulmuş Ekonomik ve Sosyal Konsey, yapısı ve işlevleri değişmediği sürece “sağlıklar diyalog’unun” yeniden üretildiği bir kurum olma özelliğini taşıyacaktır.

KAYNAKÇA

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Resmi Gazete, Yayın Tarihi: 7.5.1983, Sayı: 18040

4857 Nolu İş Kanunu, Resmi Gazete, Yayın Tarih: 10.6.2003, Sayı: 25134

4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, Resmi Gazete, Yayın Tarihi: 5.7.2003, Sayı: 25159

4958 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Resmi gazete, Yayın Tarihi: 6.8.2003, Sayı: 25191

Bianchi, R. (1984), *Interest Groups and Political Development in Turkey*, Princeton: Princeton Uni. Press.

Dereli, Toker (1997) "Sosyal Diyalog", *İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri*, Bolu, 9-12 Aralık 1997, TÜHİS Yayını, ss.110-113.

Due Jesper ve Mikkel Mailand (2003) *Social Dialogue in Central and Eastern Europe: Present State and Future Development*, IIRA 7.Dünya Kongresine sunulan bildiri, 11-13 Eylül 2003, Berlin.

Ekin, N., "Diyalog Çağı", *Mercek Dergisi*, Yıl 2, Sayı 8, Ekim 1997.

Heper, M. (1985), *The State Tradition in Turkey*, Beverley: The Eothen Press.

ILO, *Tripartite Consultation at the National Level on Economic Social Policy*, International Labour Conference, Session -1996, Report VI, 1996.

Işığışok, Özlem, (1997) *Küreselleşme Süreci Çerçevesinde Sosyal Diyalog (Çeşitli Ülke Örnekleri ve Türkiye)*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Bursa.

MESS-İşveren Gazetesi (2000), "MESS-Birleşik Metal-İş Sosyal Diyalog ve İşbirliği Toplantısı Yapıldı", S.712, ss.8-10

Talas, Cahit, (1982) *Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu: Toplumsal Anlaşma*, Ankara Üniversitesi Si-

yasal Bilgiler Fakültesi, Yayın No:488, Ankara.

TİSK, (1992) *Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Diyalog*, TİSK Yayın No: 115, Ajans-Türk: Ankara.

TİSK. (1996) *Üçlü Anlaşmalar ve Ekonomik ve Sosyal Konseyler (Gelişmiş Ülke Uygulamaları ve Türkiye)*, İnceleme Yayınları 17, 1996.

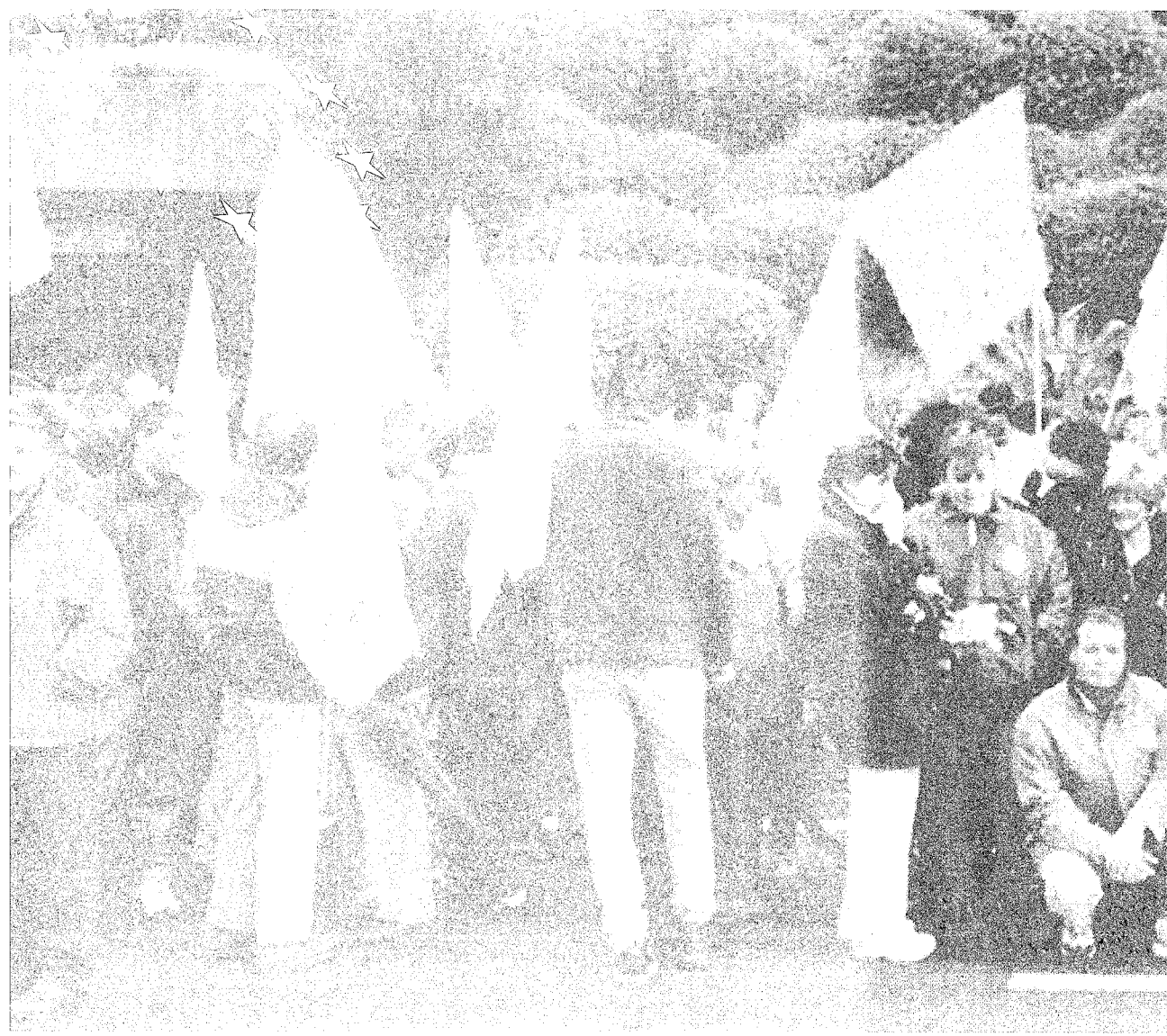
Tokol, Aysen, (2000), *Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan*, Ankara: TÜHİS, ss.525-536.

Trebilcock, Anne, (1994), *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making*, International Labour Office, Geneva.

Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, Yayımlanma tarihi: 25.1.2001, Sayı: 24298

TÜSİAD, (1992) *Ulusal Katılım ve Ulaşma*, TÜSİAD Uluslararası Sempozyumu, 30 Nisan 1992, T/92, 10/155, İstanbul: Detay Basım.

Visser, Jelle (1999), "Concertation-the Art of Making Social Pacts", *European Trade Union Yearbook*, ETUI, Brussels, ss: 218-232.



Small, dark, rectangular object, possibly a stamp or label, located near the bottom center of the page.



BÖLÜM 1 TANIMLAR

Bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları arasında bir ayırım yapılabilir.

Bireysel iş uyuşmazlığı, esas olarak, işçiyle işveren arasındaki bireysel iş ilişkisini temel alırken, toplu uyuşmazlık, ortak çıkarları doğrultusunda birlikte hareket eden işçilerin, işverenleriyle kurdukları toplu iş ilişkisinden kaynaklanır. Tek bir kişiyi ilgilendiren bir uyuşmazlık, eğer ortak çıkarları tehdit edici bir nitelik arz ediyorsa, toplu uyuşmazlık halini alabilir; örneğin, bir işçi temsilcisinin sendikal nedenlerle işten çıkarılması, sendika özgürlüğünün ihlal edildiği mülahazasıyla toplu uyuşmazlık konusu yapılabilir.

AB ülkelerinin çoğunda, toplu iş uyuşmazlıkları alanında, menfaat uyuşmazlıkları ile hak uyuşmazlıkları arasında kuramsal bir ayırım yapılır.

Çoğu örnekte mahkemelerin de devreye girmesi sonucunu doğuran hak uyuşmazlıkları, yürürlükteki toplu sözleşme hükümlerinin tatbikinden ya da taraflarca farklı şekillerde yorumlanmasından kaynaklanırken; menfaat uyuşmazlıkları, kolektif kuralların belirlenmesinde bir anlaşma sağlanamaması halinde ortaya çıkar ve birbirleriyle çelişen iktisadi menfaatlerin, yasal ya da kolektif prosedürler temelinde bir çözüme kavuşturulması mülahazasıyla uzlaştırılmasını gerektirir.

Ne var ki, bu kuramsal ayırım, uygulamada, bazı ülkelerde, örneğin Belçi-

ka, Yunanistan, İspanya, İtalya, Lüksemburg ve Hollanda'da, genellikle fazla bir önem taşımaz. AB üyesi ülkelerin bazılarında ise, İrlanda ve Birleşik Krallık (İngiltere)'ta olduğu gibi, hak ve menfaat uyuşmazlıkları arasında hiçbir ayırım yapılmaz. Buna karşılık, Danimarka, Portekiz, Finlandiya ve İsveç'te bu ayırım önemlidir.

Belçika'da hak uyuşmazlığı –menfaat uyuşmazlığı ayırımının pratikte hiçbir hükmü yoktur. Zira, bu ülkede, toplu uyuşmazlığın bu iki türünün farklı esaslar çerçevesinde çözümü için farklı koşullar belirlenmiş değildir. Bunların her ikisi de kolektif eyleme yol açabilir. Ancak, işyeri konseylerine üye seçimi gibi bazı konularda, hak uyuşmazlıkları iş mahkemeleri aracılığıyla da çözüme kavuşturulabilir.

Danimarka'da hak uyuşmazlığının çözümü için kolektif eyleme başvurulamaz; uyuşmazlık, ya iş mahkemelerinde ya da tahkim sistemi içinde çözüme bağlanmak zorundadır. Genel olarak, toplu sözleşmelerin taraflarca farklı yorumlanmasından kaynaklanan uyuşmazlıkların halli için tahkime gidilirken, sözleşme hükümlerinin ihlallinden (örneğin, barış yükümlülüğü ile bağdaşmayan grevlerden) kaynaklanan uyuşmazlıklar, *İş Mahkemesi* (ya da tarafların uygun bulmaları halinde hakem) tarafından çözüme bağlanır.

Almanya'da, toplu sözleşmelerin tarafları arasında ya da onlarla üçüncü şahıslar arasında ortaya çıkan her nevi hak uyuşmazlığının çözümü için yetki-

li tek merci, İş Mahkemeleridir.

İspanya'da, dar anlamda, işçilerin ortak menfaatlerini ilgilendiren toplu iş uyuşmazlığı ile, çok sayıda bireysel iş uyuşmazlığından müteşekkil çoklu iş uyuşmazlığı arasında bir ayırım yapmak zorunludur.

İspanyol iş hukukuna göre, toplu uyuşmazlığın ayırıcı niteliğini teşkil eden ortak menfaat mefhumu, soyut anlamda, bir kategori, grup ya da birliğin karakteristiğini yansıtır. Grubun büyüklüğünün bir önemi yoktur. Önemli olan, belirli işçilerin, ferdi özellikleri nedeniyle değil, belirli bir kategoriye mensup olmaları nedeniyle etkilenmiş olmalarıdır.

Bu nedenle, bir toplu uyuşmazlığın merkezi konusu, tek tek bireylerin spesifik koşullarına tekabül etmemekte; grubu bir bütün olarak ilgilendirmektedir.

Toplu iş uyuşmazlıkları alanındaki geleneksel ayrıma, hak uyuşmazlığı – menfaat uyuşmazlığı ayırımına İspanya'da da itibar edilmektedir. Hak uyuşmazlığında, bir yasa veya toplu sözleşme hükmünün anlamı ya da kapsamı üzerine bir ihtilaf söz konusudur. Menfaat uyuşmazlığı ise, toplu sözleşme ile ihdas edilmiş olan statükoyu değiştirme girişimlerinin bir ürünüdür. Bu ayırımın en önemli sonucu şudur: yorum farklılıklarından kaynaklanan hak uyuşmazlıklarında adli merciler devreye girerken, menfaat uyuşmazlıklarında, taraflara salık verilen çözümün akıbeti önceden biline-

mez.

İtalya'da bireysel iş uyuşmazlıkları ile toplu iş uyuşmazlıkları arasında olduğu gibi, hak uyuşmazlıkları ile menfaat uyuşmazlıkları arasında da gide- rek daha az ayırım yapılmaktadır.

Toplu hak uyuşmazlığı, işçileri ya da işverenleri toplu olarak alâkadar edebilirse de, sadece, çok sayıda ferdi hak talebine yol açması halinde mahkemeye sevk edilebilir. Yargıç, dava konusunu, davalı ile davacının ferdi ilişkisi temelinde karara bağlar. Öyle de olsa, alınan kararın, işverenin tutumunu ya da diğer yargıçların kararlarını etkilemediği söylenemez (özellikle, iş tasnifi, iş değerlendirmesi ve parça başına ücret sistemlerinin tatbikinden doğan uyuşmazlıklarda). Uyuşmazlığın anlaşma ile hallinde ise, başvurulmuş yöntem ne olursa olsun, ulaşılan sonuç, genellikle, benzer durumlara teşmil edilir ve dolayısıyla "kolektif" bir hal alır.

İtalya'da menfaat uyuşmazlıkları, yargıçlar ya da diğer resmî yetkililer eliyle çözüme bağlanamaz; zira bu uyuşmazlıkların çözümü, tümüyle, tarafların kendi iradelerine bırakılmıştır (resmî arabulucu, taraflara sadece dolaylı olarak yardım edebilir). Ne var ki, hak uyuşmazlıkları söz konusu olduğunda, bunun tam tersinin geçerli olduğu söylenemez. Daha açık bir ifadeyle, hak uyuşmazlıklarının çözümünde sadece yargı mercileri yetkili değildir. Hak uyuşmazlıklarının yalnızca mahkemeler eliyle uygun bir çözüme kavuşturulabileceğini varsayan

ve dolayısıyla hak grevlerini yasa dışı kabul eden geleneksel görüş, İtalya'da tümüyle terkedilmiştir. Nitekim, bireysel ya da toplu hak uyuşmazlıklarının çoğu, kolektif taraflar eliyle masaya yatırılmakta ve çözüme kavuşturulmaktadır; mahkemeye son çare olarak başvurulmaktadır.

Hollanda'da hak ve menfaat uyuşmazlıkları arasında, duruma göre ve fakat muğlak bir şekilde ayırım yapılır.

Avusturya'da yasal hak uyuşmazlıklarının çözümü için İş Mahkemelerine başvurmak gerekir. Menfaat uyuşmazlıkları ise, bir uzlaştırma prosedürü takip edilmek suretiyle çözüme kavuşturulabilir.

Portekiz'de, hak uyuşmazlığı – menfaat uyuşmazlığı ayrımı zımnî olarak mevzuata da yansımıştır. Hak uyuşmazlığının konusu, bir yasa maddesinin tatbik ediliş şekli iken; menfaat uyuşmazlığının konusu, toplu sözleşmeye dayalı statükonun bir ya da daha fazla unsurunu değiştirme girişimleridir. Menfaat uyuşmazlıklarının, (Toplu İş Sözleşmeleri Yasası'nın amacına uygun bir çerçevede) uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim yoluyla çözümü mümkünken; hak uyuşmazlıkları, mahkemeler ya da (toplular sözleşmede öngörülmüş olması kaydıyla) bir "*Karma Komite*" tarafından çözüme bağlanır. Toplu sözleşmelerle isteğe bağlı olarak ihdas edilen ve sözleşme bağıtlayan tarafların eşit sayıda temsilcilerinden oluşan bu komiteler, uygulamada, önemsiz bir rol oynarlar.

Aralık 1990 tarihli yeni Yasa'nın ikinci maddesi, aralarında menfaat uyuşmazlığı bulunan taraflara, greve çıkmanın doğru olup olmayacağını kamuoyu önünde tartışmak için talepte bulunma hakkı tanımıştır.

Finlandiya'da iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğa dair özel bir yasa vardır (No 420/1962). Yasanın amacı, toplu sözleşmelerin tarafları arasındaki menfaat uyuşmazlıklarının çözüme kavuşturulmasını teşvik etmektir. Ulusal arabulucu gibi, kâfi sayıdaki bölge arabulucuları da bu amaca uygun olarak hizmet vermektedir. Arabulucuların görevleri, gerek işverenlerle işçiler arasındaki, gerekse işverenle işçi örgütleri arasındaki ilişkileri geliştirmek ve hepsinden önemlisi, iş bırakma ihtiarının verildiği durumlarda, açık çatışmayı önlemek amacıyla arabuluculuk yapmaktır.

Hak uyuşmazlığı - menfaat uyuşmazlığı ayrımı İsveç'te önemlidir. Hak uyuşmazlığı dolayısıyla kolektif eyleme başvurulamaz. Hak uyuşmazlığının halli için, ilk olarak, tarafların birbirleriyle müzakerede bulunması gerekir. Bu müzakere, genellikle, önce yerel düzeyde başlatılır; bir anlaşma sağlanamaması halinde ise müzakereye federal düzeyde devam edilir. Taraflar, aralarındaki hak uyuşmazlığını müzakere yoluyla çözemedikleri takdirde *İş Mahkemesi'*ne başvurabilirler. Menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde de öncelikle müzakere yolu denenir, fakat burada, uyuşmazlığın çözümü için son

çare olarak mahkemeye ya da başka bir haricî karar merciine müracaat edilemez. Bunun yerine, taraflar, kolektif eylemlere başvurmak suretiyle birbirlerine baskı yapabilirler. Taraflar, ayrıca, uyuşmazlığın sona erdirilmesine yardımcı olması için bir arabulucu da çağırabilirler.

Birleşik Krallık'ta, bireysel iş uyuşmazlığı-toplu iş uyuşmazlığı ayrımı gibi, hak uyuşmazlığı-menfaat uyuşmazlığı ayrımı da, fiili sonuçları itibarıyla kayda değer bir önem taşımaz. Bu açıdan İrlanda'da da farklı bir manzara ile karşılaşılır.

1990 tarihli *Endüstri İlişkileri Yasası*, İrlanda'da çalışma ilişkilerinde, iş uyuşmazlıklarının hallinde ve Sendika Yasası'nda önemli reformlar yapmıştır. İş uyuşmazlığı, "istihdam veya istihdam dışı konularla ya da kişinin istihdam şartları yahut da istihdamını etkileyen şartlarla ilintili olmak kaydıyla, işçilerle işverenler arasındaki her tür uyuşmazlık" şeklinde tanımlanmıştır.

Birleşik Krallık'ta uyuşmazlığın "münhasıran iş uyuşmazlığı" olmasının hayati önemi vardır; zira, belirli fiiller, "iş uyuşmazlığı saikiyle ya da iş uyuşmazlığının çözümüne yardımcı olma saikiyle" yapılmaları kaydıyla yasal kabul edilir. İş uyuşmazlığının tanımı, 1980'den beri, şahsi dokunulmazlıkları sınırlandıracak şekilde daraltılmak suretiyle, işçilerle onların kendi işverenleri arasındaki uyuşmazlığa indirgenmiştir. Böylece, işverenin kendi işçilerini ilgilendirmeyen uyuşmazlıklar, yet-

ki uyuşmazlıkları, sendikalar-arası uyuşmazlıklar ve hükümete karşı yapılan siyasi eylemler, iş uyuşmazlığı tanımının dışında bırakılmıştır. Dahası, uyuşmazlığın, esas olarak, toplu pazarlığın gündemine alınabilecek konularla (örneğin, istihdam koşulları, işçi alımı, istihdamın sona erdirilmesi ya da askıya alınması, disiplin kuralları, sendika temsilcilerine sağlanan imkânlar, müzakere ya da istişare sistemi vb. konularla) ilgili olması gerekir.

BÖLÜM 2

UYUŞMAZLIKLARIN ÖNLENMESİ VE ÇÖZÜMÜ

a) Uzlaştırma ve Arabuluculuk

Tarafların istihdam koşullarını belirlemekte sahip oldukları özerklik, AB ülkelerinde iş uyuşmazlıklarını önleyici ve/veya çözüme bağlayıcı bir dinamik içerir. Yaygın sistem, uzlaştırma ve arabuluculuk sistemidir. Çoğu örnekte, sistemin kurallarını, tarafların bizatihi kendileri tayin ederler. Uzlaştırma ve arabuluculuk prosedürünün amacı, tarafları, anlaşmaya varmalarını sağlamak için bir araya getirmektir.

Uzlaştırma ve arabuluculuk, toplu sözleşmenin yükümlülük doğurucu kısmından (tarafların karşılıklı ilişkilerini, haklarını ve yükümlülüklerini düzenleyen kısmından) doğduğu gibi, yasal temelini de buradan alır. Çok sayıda ülkede, çalışma barışını sürdürme yükümlülüğü bununla yakından ilgilidir ve prensip olarak, tarafların, sözleşme bağladıkları sırada mutabık kal-

dıkları hususları sözleşmenin yürürlük devresinde kısmen ya da tamamen değiştirmek için eylemde bulunmamalarını gerektirir.

Resmî arabuluculuk ve uzlaştırma hizmetleri (ya da İrlanda'da olduğu gibi *Çalışma İlişkileri Komisyonu* ve *İş Mahkemesi*), Hollanda dışında AB üyesi ülkelerin hepsinde mevcut olmakla birlikte, çoğu halde ikincil bir rol oynamaktadırlar. Bunların amacı, tarafları bir araya getirerek anlaşmaya varmalarını sağlamaktır. Varılan anlaşma, genellikle, toplu iş sözleşmesi hükmünde olup, hukuken bağlayıcı sonuçlar doğurur (*ayrıntı için bkz. Tablo 1*)

Belçika'da sendika delegeleri ile karma komiteler (işkolu düzeyinde faaliyette bulunan işveren örgütleri ile işkolu sendikaları temsilcilerinden oluşur), iş uyuşmazlıklarının önlenmesinde ve hallinde çok önemli bir oynarlar. İşveren ve sendika delegeleri, aralarındaki uyuşmazlığı çözemedikleri takdirde, işçi sendikalarını ve işveren örgütlerini devreye sokardır. Şayet bir anlaşma sağlanamazsa, uyuşmazlık, karma komite bünyesindeki uzlaştırma komitesine havale edilir. Resmî arabulucular, tarafların bir araya gelmesini sağlamaya dönük bir rol oynarlar ve karma komitelerde başkanlık görevi üstlenebilirler.

Danimarka'da menfaat uyuşmazlıkları esas olarak taraflar arası müzakere yoluyla karara bağlanır. Müzakere süreci, özel bir anlaşma yapılmak suretiyle formel bir çerçeveye oturtulabilir.

Resmî Uzlaştırma Servisi taraflara pazarlık sürecinde yardım eder ve anlaşma sağlanması için zemin arar.

Almanya'da çoğu sektörde, toplu sözleşmelerin tarafları, müzakerelerin başarısızlıkla sonuçlanmasını takiben başlatacakları çözüm prosedürleri ihdas etmişlerdir. Arabuluculuk anlaşması, tarafları görüşmelere katılmakla yükümlü kılar. Bu görüşmeler sırasında varılan anlaşma, taraflar açısından bağlayıcı olup, toplu sözleşme ile aynı etkiyi gösterir. Eğer taraflar arasında bir arabuluculuk anlaşması yoksa, ya da arabuluculuk anlaşması uyarınca yapılan görüşmelerden bir sonuç alınamıyorsa, taraflar, uyuşmazlığı resmî arabulucuya götürmekte serbesttirler. Resmî arabulucu, uygulamada, sadece çözüm bir rol oynar.

Yunanistan'da, *Çalışma Bakanlığı* merkez teşkilatı ya da *İş Teftişi Bölge Teşkilatları* yetkilileri arasından seçilen uzlaştırıcılar, her tür iş uyuşmazlığının halli için çaba harcarlar.

Arabuluculuk prosedürü, bir toplu iş sözleşmesi bağlatmaya dönük müzakerelerin başarısızlıkla sonuçlandığı hallerde işletilir. Taraflar, arabulucu seçmekte serbesttirler. Şayet seçmezlerse, arabuluculuk prosedürünün işletilmesi talebiyle yaptıkları müracaatı izleyen 48 saat içinde, *Arabuluculuk ve Tahkim Servisi*'nin üç yılda bir yenilediği arabulucular ve hakemler listesinden bir arabulucu tayin edilir (eğer arabulucu seçiminde bir anlaşmazlık varsa, listeden kura çekilir).

Tarafların arabulucu yardımıyla anlaşmaya varmaları için 20 günlük bir süre öngörülmüştür. Bu süre zarfında bir anlaşma sağlanamazsa, arabulucu taraflara kendi önerisini iletir. Arabulucunun hazırladığı uzlaşma önerisi de reddedilirse tahkim süreci başlatılır. Önerinin kabul edilmesi durumunda ise, arabulucu, tarafları imza atmaya çağırır. Zamanında imzalanan öneri bir toplu sözleşme ile aynı statüyü haizdir.

İspanya'da uyuşmazlık halli, her şeyden önce tarafların kendi sorumluluğundadır. Toplu sözleşmenin tatbikinden doğan uyuşmazlıklar, toplu sözleşme hükmü uyarınca ihdas edilen Toplu Sözleşme Karma Komitesi eliyle çözüme bağlanır. Uzlaştırma ve arabuluculuk görevleri ise, iş müfettişleri ve kamu yöneticilerinin resmî sorumluluğundadır. Varılan anlaşma toplu sözleşme statüsündedir. Özerk Toplumlarda (Bask Ülkesi, Galicia, ve Katalonya), temsil güçleri en yüksek işçi ve işveren örgütleri arasında, Özerk Toplum hükümetlerinin mali desteğiyle faaliyette bulunmak üzere, toplu iş uyuşmazlıklarının halli için uzlaştırma ve arabuluculuk prosedürleri ihdas eden çok-sektörlü toplu sözleşmeler imzalanmıştır. Ocak 1996'da, işçi ve işveren konfederasyonları arasında, toplu iş uyuşmazlıklarının mahkeme dışı yollarla çözümünü öngören ve dolayısıyla söz konusu uzlaştırma ve arabuluculuk prosedürlerinin işletilmesine büyük bir vesile teşkil eden bir ulusal anlaşma imzalanmıştır. Bu anlaşma hü-

kümleri uyarınca, taraflardan birinin talep etmesi halinde zorunlu arabuluculuk prosedürü işletilmekte ve bu esnada tarafların birbirlerine kolektif baskı yapma olanakları, özellikle de greve çıkma ihtimali geçici olarak askıya alınmaktadır.

Fransa'da resmî uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim prosedürlerinin çok az rağbet gördüğü ya da tümüyle devre dışı bırakıldığı söylenebilir. Buna karşılık, işkolu düzeyinde bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin önemli bir bölümünde, daimi uzlaştırma komitelerine varlık kazandıran hükümler bulunur. Komite bünyesinde bir anlaşmaya varılamaması ya da anlaşmanın uygulamaya aktarılmaması halinde, taraflardan birinin isteği üzerine her iki tarafın da resmî uzlaştırma komitesine davet edilmesi olasıdır. Taraflar arasında varılan anlaşmanın gönüllülük esasına dayalı olması şarttır. Ülke, bölge ya da idari mahal düzeyinde faaliyette bulunan uzlaştırma komiteleri vardır. Uzlaştırma prosedürünün ardından ya da ondan bağımsız olarak, resmî yetkililerin teklifi ya da taraflardan birinin talebi üzerine, arabuluculuk prosedürünün işletilmesi de daima mümkündür. Arabulucu, uyuşmazlığın halli için bir dizi öneri hazırlar; ancak, taraflar bu önerileri kabul edip etmemekte serbesttirler.

İrlanda'da, özgür toplu pazarlık müessesesi bünyesinde yürütülen doğrudan müzakerelerin bir anlaşma ile sonuçlanmadığı hallerde, taraflara, arala-

rındaki uzlaşmazlığın sona erdirilmesine yardımcı olmak amacıyla, Çalışma İlişkileri Komisyonu tarafından uzlaştırma hizmeti verilir. Komisyon'un uzlaştırma çabalarının hukukten hiçbir bağlayıcılığı olmadığı için, bu sürecin etkin bir şekilde işletilmesi, neredeyse tümüyle, tarafların kendi aralarında kuracakları işbirliğine bağlıdır. Uzlaştırma sürecinde bir anlaşma sağlanamazsa, taraf sendika, uyuşmazlığın tetkik edilerek bir tavsiyename hazırlanması talebiyle *İş Mahkemesi'*ne başvurabilir. Sendika, mahkemenin tavsiyesine uymakla yükümlüdür. Tarafların her ikisi de mahkemeden tavsiyename hazırlamasını isterlerse, tavsiyenamenin hukuki bağlayıcılığı olmaz.

İtalya'da ulusal toplu iş sözleşmelerinin çoğunda, uzlaştırma prosedürlerine dair hükümler bulunur. Bu hükümler uyarınca ihdas edilen müesseseler, sözleşmelerin tatbikinden kaynaklanan uyuşmazlıkların büyük çoğunluğunun çözümünde son derece etkilidirler. Son yıllarda, hak ve menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde, resmî uzlaştırma ve arabuluculuk müesseseleri de önemli bir rol oynamaktadır.

Lüksemburg'ta uzlaştırma ve arabuluculuk prosedürleri yasa gereği işletilir. Taraflar, önerilen çözümleri kabul edip etmemekte serbesttirler. Kabul edilen çözüm önerisi, hukuki statüsü itibarıyla, toplu sözleşme hükmündedir.

Hollanda'da iş uyuşmazlıkları, nor-

malde, tarafların kendi eliyle ya da özel (*ad hoc*) arabulucu yardımıyla çözüme bağlanır. Bu ülkede, iş uyuşmazlıklarının çözümüne katkıda bulunmak amacıyla kurulmuş formel bir düzenek (kamu sektörü dışında) mevcut değildir.

Avusturya'da toplu sözleşmenin tarafları Federal Tahkim Bürosu'ndan uyuşmazlığı çözmesini isteyebilirler. Bu Büro'nun uyuşmazlığı sona erdirecek bir tahkim kararı alması, tarafların, alınacak karara uyacaklarını yazılı olarak beyan etmiş olmaları şartıyla mümkündür.

Uzlaştırma ve arabuluculuk müesseseleri Portekiz'de de mevcuttur. Arabuluculuk prosedürünün işletildiği hallerde, taraflar, arabulucuyu bizzat kendileri tayin ederler; uzlaştırma prosedürü ise, taraflardan birinin ya da her ikisinin talebi ile başlatılabileceği gibi, Çalışma Bakanlığı tarafından da başlatılabilir. Uygulamada, sadece, uzlaştırma müessesesi önemli bir rol oynar.

Finlandiya'da arabuluculuk, iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğa dair Yasa ile düzenlenmiştir. Yasaya göre, taraflar, arabulucuya asgari iki hafta öncesinden yazılı bildirimde bulunmadıkça, iş uyuşmazlığı sebebiyle grev ya da lokavt gibi iş durdurma eylemlerine başvuramazlar. Buradaki amaç, arabulucuya, uyuşmazlığın halline katkıda bulunması için bir fırsat tanımaktır. Kamu yararını ilgilendiren bazı istisnai hallerde ise, Çalışma Bakanı, iş dur-

durma eylemlerinin başlangıç tarihini ileri bir tarihe alabilir. Yasaya göre, taraflar, ulusal arabulucu yönetiminde yapılacak müzakerelere katılmakla yükümlüdürler. Bununla birlikte, Fin mevzuatı zorunlu uzlaştırmaya cevaz vermediği için, tarafların hiçbir uzlaştırma önerisini kabule zorlanamaz.

İsveç'te, kamu sektörüne münhasır bir uzlaştırma enstitüsü vardır. Kolektif eylemin fiilen başladığı ya da başlama olasılığının yüksek olduğu, yahut da, Enstitü'nün, bir uzlaştırıcının uyuşmazlığın çözümüne katkıda bulunabileceğine inandığı hallerde, Enstitü, tarafların müzakere yoluyla anlaşmaya varmalarına yardımcı olması için bir uzlaştırıcı atayabilir. Çoğu örnekte, uzlaştırıcı, bir ya da her iki tarafın isteği üzerine atanmaktadır. İsveç mevzuatında, "uzlaştırma" ile "arabuluculuk" arasında hiçbir ayırım yapılmamıştır. Hukuki metinlerde, hiçbir anlamsal ayırım yapılmaksızın her iki terim de kullanılmaktadır. Menfaat uyuşmazlığının taraflar eliyle çözüme kavuşturulmasının olası görülmediği durumlarda başvuru olan olağan yöntem uzlaştırmadır. Uzlaştırıcıların yaptırım gücü yoktur. Tarafların, uzlaştırıcı tarafından organize edilen müzakere toplantılarına katılmak dışında bir yükümlüğü yoktur. Dolayısıyla, uzlaştırıcı, sadece, kendi karizmasına, yaratıcılığına ve tarafların uzlaşma niyetine bel bağlayabilir. Akdî uyuşmazlıkların neredeyse tamamı, tarafların uzlaştırıcı

yardımla bir anlaşmaya varmalarıyla sonuçlanmaktadır.

Birleşik Krallık'ta, taraflar arasındaki uyuşmazlıklar, ilk olarak, tarafların kendi aralarında yapacakları pazarlığa ve uzlaşma müzakerelerine konu olur. İş uyuşmazlıklarına hükümet müdahalesinin en önemli aracı, *Danışma, Uzlaştırma ve Tahkim Servisi*'dir; bu kurumun, uzlaştırma, tahkikat ve tahkim prosedürlerini işletebilmesi için, her iki tarafın da rızasını alması şarttır.

b) Tahkim

Danimarka, Almanya, Yunanistan, İspanya ve Lüksemburg'ta tahkim önemli bir rol oynar.

Danimarka'da toplu sözleşmelerde, toplu sözleşmenin yorumundan kaynaklanan uyuşmazlıkların halli için zorunlu tahkim öngören hükümler bulunur.

Almanya'da işyeri konseyleri ile işveren arasındaki uyuşmazlıklar bir tahkim komitesi tarafından çözüme bağlanmalıdır. Bu uyuşmazlıklara binaen yapılacak grev ve lokavtlar yasal değildir.

Yunanistan'da, yasa, aşağıdaki dört durum için tahkime gidilebileceğini öngörmüştür:

a- toplu pazarlığın devam ettiği sırada her iki tarafın ortak müracaatı ile;

b- taraflardan birinin müracaatı ile (diğer tarafın, arabuluculuk prosedürünü reddetmiş olması şartıyla);

c- arabulucunun hazırladığı, işveren tarafının reddettiği çözüm önerisini

kabul eden sendikal örgütün müracaatı ile

d- arabulucunun önerisini taraflardan birinin kabul etmesi, bir diğerinin reddetmesi halinde, kabul eden tarafın müracaatı ile (bağıtlanacak toplu sözleşmenin şirket düzeyinde bir toplu sözleşme olması ya da sözleşmenin kamu yararına hizmet eden bir kurum ile sınırlı olması şartıyla);

Arabuluculuk sürecinde bir anlaşma sağlanamadığı takdirde, tarafların her biri, resmî tahkim prosedürünün uygulanması talebiyle müracaatta bulunabilir. Bu müracaatla birlikte, resmî tahkim, zorunlu tahkim halini alır. *Çalışma Bakanı*, önemli uyuşmazlıklarda, tahkim prosedürünü, arabuluculuk prosedüründen önce de başlatabilir. Tahkim kurulunun kararı, toplu sözleşme hükmündedir.

Hakem, resmî listeden, tarafların ortak tercihi ile seçilebilir; taraflar arasında bir anlaşma olmaması halinde ise kura çekimi yapılır. Hakem, arabuluculuk sürecinin sona ermesini izleyen 10 gün içinde kararını verir (arabuluculuk prosedürü işletilmemişse bu süre 30 gündür). Hakem kararı, hukuki açıdan, toplu sözleşme ile aynı statüyü haizdir.

İspanya'da gönüllü özel tahkim mümkün olmakla birlikte yaygın değildir. Taraflar, kamu otoritelerinden hakemlik yapmalarını talep edebilirler. Bazı istisnai durumlarda, uyuşmazlığın halli için zorunlu tahkime gidilebilir; hükümet, bir grevin çok uzaması

halinde, söz konusu grevin olumsuz etkilerini, uyuşmazlık içindeki tarafların pozisyonlarını ve ulusal ekonominin uğrayacağı zararı dikkate alarak zorunlu tahkim prosedürünü başlatabilir. Hak uyuşmazlıkları ise *İş Mahkemesi* bünyesinde karara bağlanır.

Lüksemburg'ta tahkim zorunlu değil isteğe bağlıdır.

Avusturya'da tahkim, *Almanya*'daki ile aynı esaslar çerçevesinde uygulanır; ancak, uyuşmazlığın, bağlayıcı iş mukaveleleri (örneğin, çalışma sürelerinin haftanın günlerine nasıl tahsis edileceğini öngören bir mukavele) ile çözülebilir nitelikte olması gerekir.

İsveç'te tahkim prosedürü son derece sınırlı bir çerçevede ve sadece gönüllülük esasına göre işletilir; bu ülkede zorunlu tahkime yer yoktur. Bununla birlikte, toplu sözleşmelerle düzenlenen bazı spesifik konularda, örneğin sözleşme ile ihdas edilen sigortalar ya da parça başına ücret oranları gibi konularda bir uyuşmazlık çıkması halinde tahkime gidileceğini öngören toplu sözleşme hükümlerine rastlamak mümkündür. Menfaat uyuşmazlıklarının çözümü için tahkim yolunun tercih edildiği örnekler ise çok daha enderdir.

Birleşik Krallık'ta, *Danışma, Arabuluculuk ve Tahkim Servisi*, taraflar arasında bir iş uyuşmazlığı olması, ya da uyuşmazlığın ortaya çıkmasının muhtemel olması halinde, taraflardan en az birinin talepte bulunması ve fakat her ikisinin de rıza göstermesi kaydıyla, bir ya da daha fazla kişiyi arabulucu-

luk ya da hakemlik yapmak üzere görevlendirebilir. Uyuşmazlıklar, *Merkezi Tahkim Komitesi*'ne de götürülebilir. Alınan kararın hukuki bağlayıcılığı yoktur; bununla birlikte, taraflar, alınacak karara riayet etmek üzere tahkime başvururlar.

BÖLÜM 3 MAHKEMELER ELİYLE MÜDAHALE

Danimarka, Almanya, Yunanistan, İspanya, İrlanda, Hollanda, Portekiz, İsveç ve Birleşik Krallık'ta mahkemeler, toplu iş uyuşmazlıklarının hallinde önemli bir rol oynamaktadır. Toplu uyuşmazlıklara mahkemeler eliyle müdahale, Fransa'da da artış kaydetmektedir.

Danimarka'da *İş Mahkemeleri*, toplu sözleşmenin ihlalden kaynaklanan uyuşmazlıkları çözüme bağlar ve para cezasına hükmedebilir.

Almanya'da hak uyuşmazlıklarını karara bağlama yetkisi *İş Mahkemeleri* nin tekelindedir. İş Mahkemesi, ölçüsüz bir zararın ortaya çıkmasını önlemek için ihtar yoluyla da müdahalede bulunabilir. Hollanda ve İrlanda'da da aynı durum geçerlidir.

İspanya'da mahkemeler, toplu uyuşmazlıkların, bilhassa, toplu sözleşmenin yasal olup olmadığı ya da sözleşme hükümlerinin nasıl yorumlanması gerektiği hususunda ortaya çıkan uyuşmazlıkların hallinde önemli bir rol oynarlar. Belirli bazı durumlarda, yargıç, yorum uyuşmazlığının dolaylı teza-

hürleri oldukları faraziyesiyle menfaat uyuşmazlıkları üzerinde dahi hüküm verebilmektedir.

Fransa'da toplu sözleşmenin yorumu ya da tatbikinden kaynaklanan uyuşmazlıklar mahkemeye götürülebilir. Diğer uyuşmazlıklarda ise, mahkemeler, taraflardan birinin müracaatı üzerine devreye girseler de, uyuşmazlığı çözücü bir karar almazlar; sadece, belirli kural ya da ilkeleri ve karşı tarafın tutumunu göz önünde bulundurmak suretiyle, hukuken bağlayıcı olmayan bir görüş bildirirler. Yargıçlar, bazen, bir gözlemci atarlar ya da taraflar arasında bir müzakere tertip ederler.

Almanya'da olduğu gibi Avusturya'da da, mahkemeler, hak uyuşmazlıklarını çözme yetkisini haizdirler. İş güvencesi, istihdam ilişkin sona erdirilmesi ve işçi temsili ile ilgili konularda asliye mahkemeleri tarafından verilen kararların temyizi, söz konusu kararların uygulanmasını askıya almaz.

İsveç'te, *İş Mahkemesi*, toplu sözleşmelere ilişkin her tür hak uyuşmazlığı ile diğer iş uyuşmazlıklarını karara bağlama yetkisine sahip olsa da, menfaat uyuşmazlıklarını karara bağlama yetkisine sahip değildir.

Finlandiya'da *İş Mahkemesi*, grev ve lokavtlar üzerindeki ambargonun, *Toplu Sözleşmeler Yasası* hükümleri hilâfına delindiği iddiasıyla çıkan uyuşmazlıkları çözme yetkisine sahiptir.

Toplu iş uyuşmazlıklarına yargı mercilerince yapılan müdahalenin önemli

bir örneğini Birleşik Krallık'ta görmek mümkündür. Yüksek Mahkeme, bir fiilin tatbikinden önce, tatbik edildiği esnada ya da tatbikini müteakiben ihtar kararı alabilir. İhtarların en yaygın şekli, fiilin tatbikini askıya alan ara kararlardır.

BOLUM 4 GREVLER

a) Grev Özgürlüğü ve Grev Hakkı

Grev hakkı, 1942'de, önde gelen bir Britanyalı yargıç tarafından "*toplu pazarlığın vazgeçilmez unsuru*" olarak tanımlanmışsa da, bu hak AB üyesi ülkelerin bazılarında yasal güvence altına alınmış değildir.

Yunanistan, İspanya, Fransa, İtalya, Portekiz ve İsveç anayasalarında grev hakkı açıkça tanınmıştır. Bu hak, Belçika, Almanya, Hollanda ve Lüksemburg'da da yasal güvence altındadır.

Danimarka, İrlanda, Avusturya ve Birleşik Krallık'ta ise grev hakkından ziyade grev özgürlüğünden söz edilebilir. İrlanda ve Birleşik Krallık'ta, grev eylemi, yasa ile ihdas edilmiş olan belirli dokunulmazlıkların koruması altındadır. Bu dokunulmazlıklar, Birleşik Krallık'ta, 1980'den günümüze uzanan süreç içinde ciddi ölçüde sınırlandırılmıştır.

İrlanda'da grev dokunulmazlıkları esaslı bir şekilde sınırlandırılmamışsa da, nispeten daha kapsamlı bir yasal düzenlemeye tâbi tutulmuştur. Dokunulmazlıklar sistemini haklar sistemine dönüştürmek amacıyla 1986 yılında

gündeme getirilen tasarı kabul görmemiş; 1990'da yürürlüğe giren *Endüstri İlişkileri Yasası* eski sistemi esas almıştır.

Avusturya'da devlet, endüstriyel eylemler karşısında tarafsız bir tavır sergilemektedir; grev eylemi ne yasaklanmıştır, ne de yasal korumaya alınmıştır. Avusturya sosyal partnerlik modeli, grevlerin bu ülkede son yıllarda ciddi bir sorun oluşturmadığını göstermiştir. Bununla birlikte, endüstriyel eylemin yasallığı bağlamında, kolektif eylem ile bireysel eylem arasında yapılan ayırım sık sık eleştirilmektedir.

Grev hakkı, AB ülkelerinin çoğunda, çıkarlarını kolektif temelde savunan işçilere verilmiştir. Bireysel eylemler, büyük ölçüde, grev kapsamında mütalaa edilmemiştir. Almanya, Yunanistan ve Portekiz'de grev hakkı sendikalara verilmiştir; Portekiz'de, bu hak, işyerinde bir sendikanın örgütlü olmaması kaydıyla, işçi grupları tarafından da hayata geçirilebilmektedir. Bazı ülkelerde ise grev hakkının yasal bir tanımı yapılmamıştır.

Finlandiya'da grev özgürlüğü temel özgürlükler arasında yer alır. Bununla birlikte, grev hakkı anayasal güvenceye alınmış değildir.

İsveç'te, endüstriyel eylem yapma ya da organize etme hakkı anayasal güvence altındadır. Bu güvence, işçileri temsil eden sendikalara, işveren örgütlerine ve işverenlere sağlanmış; işçiler, tek tek bireyler olarak, bu güvencenin kapsamı dışında tutulmuştur. Grev hakkı, yasa ya da toplu iş sözleşmesi

TABLO 1. AB ÜLKELERİNDE İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÖNLENMESİ VE HALLİ

ÜLKE	UZLAŞTIRMA, ARABULUCULUK VE TAHKİM
Almanya	Bir uzlaştırma komitesi, işveren ile işyeri konseyi arasındaki uyuşmazlıkları çözüme bağlamaya dönük kararlar alabilir; çoğu işkolunda, toplu pazarlığın anlaşma ile sonuçlanmaması halinde devreye sokulan, taraflar arası anlaşma ile ihdas edilmiş prosedürler mevcuttur; resmî arabuluculuk mümkündür.
Avusturya	İş sözleşmelerinin bağlanması, değiştirilmesi ya da iptalinden kaynaklanan uyuşmazlıkların halli için, mevzuatta öngörülen esaslar dahilinde zorunlu özel tahkim; toplu sözleşmelerden kaynaklanan uyuşmazlıkların hallinde, resmî tahkim de mümkündür.
Belçika	Karma işkolu komiteleri bünyesinde kurulan ve genellikle hükümet yetkilileri başkanlığında faaliyeti yürüten spesifik uzlaştırma komiteleri
Birleşik Krallık	Danışma, Uzlaştırma ve Tahkim Servisi (ACAS) yardımıyla, ama esas olarak taraflar arası pazarlık yoluyla çözüm. ACAS, taraflardan birinin talepte bulunması ve fakat her ikisinin de rıza göstermesi kaydıyla tahkim hizmeti sağlayabilir. Uyuşmazlık, her iki tarafın da onay vermiş olması kaydıyla, Merkezi Tahkim Komitesi'ne de sevk edilebilir. Komite'nin kararı, hukuken bağlayıcı değildir, ama yine de, çoğu zaman hayata geçirilir.
Danimarka	Hak uyuşmazlıklarının mahkeme veya zorunlu tahkim yoluyla çözümü
Finlandiya	İş durdurma eyleminin olası görülmesi halinde, bir ulusal arabulucu yönetiminde uzlaştırma toplantıları tertip edilir. Taraflar, bu toplantılara katılmak zorunda olsalar da, çözüm önerilerini kabul edip etmemekte serbesttirler.
Fransa	Toplu sözleşme hükümleri uyarınca kurulan daimi uzlaştırma komiteleri; nadiren resmî uzlaştırma.
Hollanda	Spesifik Komitelerin yardımıyla, müzakere ile çözüm; resmî prosedür yok.
İrlanda	Çalışma İlişkileri Komisyonu tarafından sağlanan ve fakat hukuki bağlayıcılığı olmayan uzlaştırma hizmetleri. Taraflar, "uyuşmazlıkların tetkiki" (arabuluculuk) için İş Mahkemesine başvurabilirler; Mahkemece hazırlanan tavsiyenameler, genellikle bağlayıcı değildir.
İsveç	Menfaat uyuşmazlıklarında, tarafların bir ya da daha fazla resmî uzlaştırıcıdan yardım almaları mümkündür. Kolektif eylemin başlaması ya da başlama ihtimalinin yüksek bulunması ve uzlaştırma prosedürünün uyuşmazlığın halline katkıda bulunacağına kanaat getirilmesi durumunda, bir uzlaştırıcı atanır. Uzlaştırıcıların taraflar üzerinde yaptırım gücü yoktur.
İspanya	Sosyal taraflarca kurulan Toplu Sözleşme Karma Komiteleri; kamu görevlileri eliyle verilen uzlaştırma hizmetleri. Gönüllü özel tahkime nadiren başvurulur. Taraflar, birlikte karar almak suretiyle kamu görevlilerinden hakemlik yapmalarını isteyebilirler. Greve çıkmadan önce işletilmek üzere, zorunlu arabuluculuk prosedürleri öngörün, birden çok işkolunu kapsayan anlaşmalar vardır.
İtalya	Tarafların aralarında anlaşmak suretiyle varlık kazandırdıkları uzlaştırma prosedürleri; resmî uzlaştırma hizmetleri.
Lüksemburg	Zorunlu uzlaştırma prosedürü mevzuatla ihdas edilmiştir; tahkim isteğe bağlıdır; taraflar, önerilen çözümü kabul edip etmemekte serbesttirler.
Portekiz	Uzlaştırma (Çalışma Bakanlığı kanalıyla), arabuluculuk, gönüllü ve zorunlu tahkim. Toplu sözleşme hükümleri uyarınca teşkil edilen karma komiteler.
Yunanistan	Resmî arabulucular vasıtasıyla arabuluculuk. Tarafların inisiyatifli ile, gerek toplu pazarlık esnasında gerekse arabuluculuk sürecinde, yasa ile düzenlenmiş esaslar çerçevesinde gönüllü tahkim. Hakem kararı, toplu sözleşme ile aynı statüyü haizdir.

ile sınırlandırılabilir.

b) Yasal ve Yasa Dışı Grevler

Grev özgürlüğü ya da hakkının sağlanmış olması, grev eyleminin her şeklinin kabul edilebilir olduğu anlamına gelmez.

Belçika'da aşağıdaki eylemler yasa dışı sayılmıştır: kuralı suistimali (*work-to-rule*); iş yavaşlatma ya da başka biçimlerde organize edilen pasif eylemler; siyasal grevler ve önceden karar alınmaksızın yapılan grevler. Dayanışma grevleri yasaldir. Yasal grev bireysel hizmet akdini askıya alır. Yaşamsal önemi olan mal ve hizmetleri teminat altına alan yasal düzenlemeler vardır.

Danimarka'da grev özgürlüğü, gözetilen amacın kullanılan araçlarla orantılı olması şartıyla hayata geçirilebilir. Hak uyuşmazlığı sebebiyle yapılan grev, yasa dışıdır. Sempati eylemi toplu sözleşmede öngörülmüş olmak kaydıyla yasaldir. Siyasal grevin yanı sıra, iş yavaşlatma eylemleri de genellikle yasa dışı sayılır. Bu ülkede, temel hizmetlerin aksamasını önlemek amacıyla spesifik bir kural ihdas edilmiş değildir.

Almanya'da bir grevi yasal hale getiren en önemli kriterler şunlardır:

- . grev, barış yükümlülüğünü ihlal etmemelidir;
 - . sendika üyeleri arasında gizli oylama yapılmak suretiyle başlatılmalıdır;
 - . adil olmalıdır;
 - . son çare olarak yapılmalıdır.
- Siyasal grev yasa dışı, dayanışma

grevi ise sadece istisnai durumlarda yasal sayılır. Hizmet akdi grev esnasında askıda kalır. Zarurî hizmetlerin grev nedeniyle kesintiye uğramaması gerektiği hususunda genellikle görüş birliği vardır.

Yunanistan'da yasal grevi desteklemek amacıyla yapılan sempati grevi, desteklenen grevin sempati grevcileri lehine sonuçlar doğurması ihtimali bulunması kaydıyla, yasal kabul edilir. Yasal grevler, bireysel hizmet akitlerinin askıya alınmasına yol açar. Zarurî hizmetlerin grev nedeniyle kesintiye uğramaması için yasal düzenleme yapılmıştır. 8 Aralık 1990'da yürürlüğe giren *Sendikal Hakları Koruma Yasası*, yasa dışı endüstriyel eylem yapan işçilerin işten çıkarılmasına imkân sağlamış ve kamu hizmeti veren kuruluşlarda zarurî hizmetleri sürdürmek amacıyla ihdas edilmiş olan kuralların grev esnasında değiştirilebileceğini öngörmüştür.

İspanya'da bir grevin yasal olması için, bir iş uyuşmazlığı ile ilintili olması gerekir. Siyasal grev yasa dışıdır. Bununla birlikte, içtihat, "*siyasal grev*" terimini son derece dar bir çerçevede tanımlamıştır. Buna göre, sosyal güvenlik ve istihdamla ilgili yasal reformlardan kaynaklanan grevler; hükümetin, ekonomi, istihdam ve sosyal güvenlik politikalarından kaynaklanan grevler ve kamu otoritelerine meşru baskı yapmak amacıyla yapılan grevler yasal teklifi edilmiştir. İşçilerin mesleki çıkarları ile bağlantılı olmadığı sürece, ikin-

cil grevler ya da sempati grevleri prensip olarak yasa dışı sayılır. Oturma eylemleri, işyeri işgalleri, kural suiistimalleri ve stratejik önemi haiz sektörlerde yapılan grevler de, prensip olarak yasa dışıdır; bunların yasal kabul edilmesi için, karşı tarafı ölçüsüz zarara uğratmak amacıyla yapılmadığının kanıtlanması gerekir. Fasilalı grevler ise, [hakkaniyete] uygun olmadıkları kanıtlanmadığı sürece yasal sayılır. Halen yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin hüküm ya da şartlarını değiştirmeye yönelik grevler yasa dışı sayılır; buna karşılık, toplu sözleşmenin kapsamı dışında kalan konularda yeni kazanımlar elde etmek amacıyla yapılan grevler yasaldir. Dolayısıyla, sosyal barış hükmü (Tarafların, sözleşmenin yürürlükte olduğu dönemde çalışma barışını idame ettireceklerini, endüstriyel eylem yapmayacaklarını öngören hüküm ç.n.) içeren bir toplu sözleşmenin yürürlük dönemi içinde yapılan grev yasa dışıdır. Yasal grevden ötürü hizmet akitleri feshedilemez, sadece askıya alınır. Hükümet, ülkedeki zarurî hizmetlerin grevden etkilenmesini önlemek amacıyla tedbir alabilir.

Fransa'da, prensip olarak, sadece, istihdam koşulları ile ilgili taleplerin karşılanmasını sağlamak amacıyla yapılan grevler yasaldir. Bununla birlikte, istihdam koşulları mefhumu geniş anlamda yorumlanır. Nitekim, uygulamada, siyasal grevler dahi genellikle yasal kabul edilmektedir.

Grevin anayasal güvence kapsamın-

da olabilmesi için şu kriterleri haiz olması gerekir: Grev, bir iş durdurma eylemi değildir. Kolektif olarak yapılmalıdır; ancak bu, tek işçi çalıştıran bir işyerinde, söz konusu işçinin grev hakkı olmadığı anlamına gelmez. Grev, istihdam koşulları ile ilgili talepler uğruna yapılmalıdır; dolayısıyla, söz konusu taleplerle alâkası bulunmayan dayanışma grevleri, anayasal güvence altına alınmamıştır. İşyeri işgalleri, prensip olarak yasa dışı sayılsa da, işgalcilerin işten çıkarılması için her zaman haklı sebep teşkil etmez.

Yasal grev esnasında grevcilerin hizmet akitleri askıda kalır. Yasal güvencenin sınırı, aşırı suiistimal kavramında bulunabilir.

İrlanda'da temel hukuki dokunulmazlıklar, 1990 tarihli *Endüstri İlişkileri Yasası* ile tayin edilmiştir; buna göre, komplo (Topluca veya gizlice yürütülen herhangi bir plân. ç.n.); endüstriyel eylem öncesinde ve/veya esnasında yapılan barışçı propaganda; hizmet akdini ihlal telkini; yahut birinin ticaretine, işine ya da istihdamına müdahale, "iş uyuşmazlığı saikiyle ya da iş uyuşmazlığının çözümüne yardımcı olma saikiyle" yapılmış olmak kaydıyla, haksız fiiller için öngörülen müeyyidelerden muaf tutulmuştur. Ne var ki, greve iştirak eylemi yasal himaye altında değildir ve dolayısıyla akdin feshine ya da en azından askıya alınmasına yol açabilir. İşverenin greve katılan işçileri işten çıkarma kararı, sadece, bu kararın söz konusu işçilerin tümüne birden uygu-

lanmaması durumunda haksız kabul edilir; dolayısıyla, greve katılan işçilerin topyekûn işten çıkarılması, haksız işten çıkarma sayılmayabilir. Dahası, yukarıda belirtilen dokunulmazlıklar, gizli oylama yapılmaksızın ya da oylamadan çıkan sonuca riayet edilmeksizin, yahut grev ya da uyuşmazlığın akdî veya örfî prosedürüne uygun davranılmaksızın gerçekleştirilen endüstriyel eylemlere uygulanmaz. Sempati eylemleri gibi ikincil eylemler de, bir dereceye kadar, dokunulmazlıklar içinde tanımlanmıştır.

İtalya'da hükümete karşı yapılan yasal grevler prensip olarak yasaldir. Sempati grevi, greve katılan işçiler arasında menfaat birliği olması koşuluyla yasaldir. Dönüşümlü grevler ve iş yavaşlatma eylemleri de prensip olarak yasaldir. Oturma eylemleri ve işyeri işgalleri ise medenî hukuk kuralları çerçevesinde yasa dışı kabul edilir. Yasal grev, bireysel hizmet akdini askıya alır.

Lüksemburg'da toplu iş uyuşmazlığı dolayısıyla yapılan bir grevin yasal kabul edilmesi için, daha evvel uzlaştırma prosedürünün işletilmiş olması gerekir. Sempati grevinin yasallığı tartışmalıdır. Yasal grev bireysel hizmet akdini askıya alır.

Hollanda'da grev, işletme ya da sektördeki işçilerin tümünün katılımıyla gerçekleşmiş ve işveren ya da işveren(ler) örgütünü hedef almış olması kaydıyla yasaldir. Ancak, orantılılık unsuru önemli bir kısıttır. İşgal ve oturma eylemlerinin yasallığı tartışma-

lıdır. Grev, hizmet akdinden doğan hak ve yükümlülükleri askıya alır. Zarurî hizmetlere ilişkin yasal bir düzenleme mevcut olmamakla beraber, bu hizmetleri sağlayan kurumlarda yapılan grevlerin yasa dışı sayılması ihtimal dahilindedir.

Avusturya'da, endüstriyel eylem, ne yasal guvence altına alınmış, ne de yasaklanmıştır. Bu nedenle, endüstriyel eylemin yasallığı, medenî hukuk ve ceza hukuku genel prensipleri çerçevesinde mütalâa edilir. Yargılama sürecinde, endüstriyel eylem ("*grevciler tarafından yapılan kolektif eylem*") ile münferit grevci arasında bir ayırım yapılmamıştır. Yürürlükteki bir sözleşme ya da bir yasa hükmü ile çelişen, yahut da kamu yararı ile bağdaşmayan kolektif eylemler yasal değildir. İstihdam ilişkisini geçici olarak sona erdirdiğini zamanda tebliğ etmeyen münferit işçi ya da işverenin kolektif eyleme katılması yasal değildir (ve dolayısıyla hizmet akdinin ihlal edildiğine delâlet eder). Hizmet akdinin işçi tarafından ihlal edilmesi durumunda, işveren, söz konusu işçiyi, görevini yerine getirmekte direndiği gerekçesiyle işten çıkarmaya hak kazanır; akdin işveren tarafından ihlali ise, işçiye, hizmet akdini haklı nedenle fesih hakkı kazandırır.

Portekiz'de grev hakkının sınırı belirsizdir. Sendikalar ve işçiler, grev esnasında, tesisat ve ekipmanların güvenliği ve idamesi için elzem olan işleri yapmaya devam etmek zorundadırlar. Hükümet, zarurî hizmet-

lerin düzenli bir şekilde yerine getirilmesi için işçilere sorumluluk yükleme yetkisine sahiptir.

Finlandiya'da *Toplu Sözleşmeler Yasası*, grevler ve lokavtlar üzerindeki hukuki ambargonun göreliliğini olduğunu varsayar. Sadece, halen yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesini kısmen ya da tamamen değiştirmek amacıyla yapılan eylemler yasa dışıdır. Ambargo, toplu sözleşmenin yürürlük döneminde mutlak bir şekilde uygulanır. Gene de, bunun iki istisnası vardır: siyasal gösterilere ve belirli sınırlar içinde olmak kaydıyla sempati grevlerine izin verilir.

Halihazırda bir toplu sözleşmenin mevcut olmadığı dönemlerde ise, endüstriyel eylem yapma özgürlüğü hayli geniştir. Bununla birlikte, yasa dışı grevler, yol açtıkları zararlardan ötürü hukuki sonuçlar doğurabilir; uygulamada bu tür sorunlarla nadiren karşılaşılmaktadır.

İsveç'te endüstriyel eylemin yasal olması için, eylem kararının yasal bir sendikal örgüt tarafından alınmış olması gerekir. Zira, grevlere ilişkin mevzuat, eylemin kolektif niteliğini esas almıştır. Halihazırda bir toplu iş sözleşmesi yoksa, kolektif eylem, yasal kısıtlamalardan büyük ölçüde muaftır. Toplu sözleşmenin yürürlük devresinde ise, grev hakkı, bazı istisnai haller dışında askıda kalır. Yasal bir endüstriyel eylemi desteklemek amacıyla yapılan sempati grevleri ile ücret ödemelerinin gecikmesi halinde yapılan iş bir-

rakma eylemleri, söz konusu istisnaların ön önemlileri arasında yer alır. Sempati grevleri, kendinden menkul bir amaç taşıyamaz.

İş uyuşmazlığı içindeki bir işverenin ücret ödemelerini geciktirmesi her halükârda yasa dışı bir fiildir. İşverenin, iş uyuşmazlığı sırasında, işçileri yurt veya lojmanlardan çıkaramayacağını öngören özel bir yasa vardır. İş uyuşmazlığı esnasında, mevzuata göre suç teşkil eden fiillere de doğal olarak başvurulamaz. İdari sorumlulukları olan kamu kesimi işçilerinin endüstriyel eylem yapma özgürlüğü nispeten daha sınırlı olmakla birlikte, bu işçiler ne grev hakkından ne de fazla mesaiyi reddetme hakkından mahrum bırakılmışlardır.

Toplu sözleşmelerde, endüstriyel eylemleri askıya alıcı ya da sınırlandırıcı hükümlere rastlamak mümkündür. Bunlar arasında en yaygın olanı, müzakere yükümlülüğü yerine getirilmeden önce endüstriyel eylem yapılamayacağını öngören hükümdür.

Siyasal eylemlerin yasallığına gelince; kamu kesimi işçilerinin ülke içi siyasi koşulları etkilemeye dönük eylem yapması yasaktır. Diğer hallerde yasal durum açık değildir. İçtihadı göre, ülke dışı hadiselerle karşı siyasal eylem yapmak mümkündür; ancak bu eylemlerin kısa süreli protesto ya da gösteri niteliğinde olması gerekir. Yabancı bir ülkede vuku bulan bir iş uyuşmazlığı, o ülkenin iş mevzuatına göre yasa dışı değilse, İsveçli sendikal örgütler söz

TABLO 2-AB ÜLKELERİNDE GREV VE LOKAVT İÇİN KURALLAR

ÜLKE	SIYASAL GREV	SOSYO POLİTİK GREV	ENDÜSTRİYEL GREV	SEMPATİ GREVİ	GREV DIŞI EYLEMLER	SONUÇLAR	LOKAVTLAR
Belçika	Yasalılığı tartışmalı		Yasal	Yasal	Yasal değil	Hizmet akdinin askıya alınması	Sınırlı koşullar altında izin verilir
Danimarka	Endüstriyel grevlerle aynı kurallara tâbi			Toplu iş sözleşmesinde öngörülmüş olması kaydıyla yasal	Genellikle yasal değil	Hizmet akdinin feshi	
Almanya	Yasal değil			Sadece istisnai hallerde yasal	Yasal değil	Hizmet akdinin askıya alınması	Savunma amaçlı lokavt yasal kabul edilebilir
Yunanistan	Yasal değil	İzin verilir	Yasal	Destek olunan endüstriyel grevin, sempati grevcilerinin menfaatine olması koşuluyla yasal		Hizmet akdinin askıya alınması	Kanunla yasaklanmıştır
İspanya	Yasal değil	İzin verilir	Yasal	Destek olunan endüstriyel grevin, sempati grevcilerinin menfaatine olması koşuluyla yasal	Yasal değil	Hizmet akdinin askıya alınması	Savunma amaçlı lokavt istisnai durumlarda yasaldir.
Fransa	Yasal değil	İzin verilir	Yasal	Grevçiler bir mesleki menfaat iddiasında bulunabilirlerse, yasal		Hizmet akdinin askıya alınması	Olağanüstü durumlarda yapılanlar hariç, yasa dışı
Hollanda	Yasal değil	İzin verilir	Yasal	Yasal			
Finlandiya	Kısıtlama yok (içtihadı göre yasal)	Kısıtlama yok (içtihadı göre yasal)	Yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi yoksa, kısıtlama da yoktur	Kısıtlama yok (içtihadı göre yasal)	Endüstriyel grevlerle aynı kurallara tâbi	Hizmet akdinin askıya alınması	Yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi yoksa, kısıtlama da yoktur
İsveç	Ülkenin iç politikalarını ilgilendiren konularda, kamu kesimi işçilerinin siyasal grev yapmaları yasal değildir. Diğer hallerde, yasal durum açık değildir			Yasal eyleme destek mahiyetinde yapılması kaydıyla izin verilir	Boykotlar, grev esnasında yürütülen propaganda etkinlikleri ve benzeri eylemlere izin verilir	Hizmet akdinin askıya alınması	Grevlerle aynı kurallara tâbi

konusu uyuşmazlığın tarafı konumundaki yabancı sendikal örgüt lehine sempati eylemi yapabilirler. Yabancı ülkede vuku bulan iş uyuşmazlığı yasa dışı ise, İsveç'te yapılan sempati ey-

lemlerinin yasallığı açık değildir.

İsveç mevzuatında, endüstriyel eylemlerin vuku buldukları koşullarla orantılı olmasını ya da toplumsal açıdan meşru olmasını şart koşan bir dü-

zenleme mevcut değildir. Mevzuatta, tarafların zarurî toplumsal hizmetleri kesintiye uğratamayacaklarını öngören bir düzenleme de yoktur. Toplum için tehlike yaratacak davranışlar, toplu sözleşmelere konulan hükümlerle sosyal partnerlerin kendileri tarafından sınırlandırılmaktadır. Gayet açıktır ki, hükümet, toplum için tehlikeli görülen bir uyuşmazlığa, nihayetinde yasa çıkarmak suretiyle son verebilir.

Yasal bir endüstriyel eylem esnasında, hizmet akdinden doğan hak ve yükümlülükler askıda kalır, fakat istihdam ilişkisi devam eder. Yasal endüstriyel eylem işten çıkarma için haklı sebep oluşturmaz. Bunun tek istisnası, uyuşmazlığın işletmenin varlığını tehlikeye sokacak denli uzun sürmesidir. Normal koşullar altında, yasa dışı bir endüstriyel eylem dahi işten çıkarma için haklı gerekçe teşkil etmez. Bununla birlikte, olağanüstü koşullar altında, işten çıkarma, yasa dışı uyuşmazlığın çözümünün tek yolu haline gelebilir.

Birleşik Krallık'ta, Hükümetin 1980'den beri izlediği stratejinin temel bileşeni, endüstriyel eylemlerin yasal çerçevesini esaslı bir şekilde daraltmak olmuştur. Bu yönde atılan adımlar, pozitif grev hakkını yasal güvence altına alan bir düzenlemenin yokluğunda gerçekleşmiştir.

Bu ülkede işçilere grev hakkı tanıyan bir yasal düzenleme mevcut değildir. Endüstriyel eylemler, örfî hukuk normlarına tâbidir. "İş uyuşmazlığı saikiyle ya da iş uyuşmazlığının çözü-

müne yardımcı olma saikiyle" yapılan eylemler, örfî hukukun haksız fiiller için öngördüğü müeyyidelerden muaf tutulmuştur. Ne var ki, 1980'den bu yana, bu muafiyetleri [dokunulmazlıkları] önemli ölçüde sınırlandıran ve dolaşısıyla endüstri ilişkilerinin giderek genişleyen bir alanını söz konusu müeyyidelere açık hale getiren "zincirleme" düzenlemeler yapılmıştır. Haksız fiillerin kapsamı, ayrıca, yargıç yorumlarıyla da genişletilmiştir.

.Greve katılan işçi, onu greve katılmaya tahrik eden koşullar ne olursa olsun, hizmet akdini ihlal etmiş sayılır. Grev-dışı eylemlerin çoğu için de aynı kural geçerlidir. Akdin ihlali sonucu doğuran fiiller, herhangi bir dokunulmazlığın himayesi altında değildir.

.Gayri resmî bir şekilde yapılan, yani ilgili sendikanın kontrolü dışında gerçekleşen bir greve katıldığı için işten çıkarılan bir işçi, hiçbir şekilde, haksız yere işten çıkarıldığı iddiasıyla hak talep edemez. Sendikanın önyak olduğu bir greve katılmaktan ötürü işten çıkarılan bir işçi ise, sadece, greve katılan işçilerin tamamının işten çıkarılmadığını gerekçe gösterebilirse hak talebinde bulunabilir; seçici [ayırıcı] işten çıkarmalara (örneğin sadece önder işçilerin işten çıkarılmasına) karşı getirilen bu güvence, yalnızca üç ay boyunca geçerlidir.

.Grev organize eden yahut grev tahrikçiliği yapan sendika ya da bireyin haksız fiil oluşturmadığı varsayılan eylemleri, belirli eylemlerle, örneğin bir

sözleşmenin ihlal edilmesi için telkinde bulunma, sözleşmenin icaplarına müdahale etme ya da müdahale tehdidinde bulunma ile sınırlı tutulmuştur.

.Dokunulmazlıklar [muafiyetler], ikincil endüstriyel eylemleri, sendikayı tanınması için işverene baskı yapmaya dönük eylemleri, sendikanın onaylamadığı bir greve katılan işçilerin işten çıkarılmasına tepki niteliğinde yapılan eylemleri ve bir oylamanın teferruatlı icaplarını yerine getirmeksizin yapılan eylemleri kapsamaz.

Birleşik Krallık'ta, dokunulmazlıklar, işçilerle onların kendi işverenleri arasındaki uyuşmazlıklara hasredilmiştir. Propaganda vb. eylemler [picketing], sadece, uyuşmazlık mahallinde düzenlenmiş ve az sayıda işçi tarafından yapılmış olmak kaydıyla yasaldir. Uyuşmazlığın konusu, toplu sözleşme ile çözüme bağlanabilecek konular olmalıdır; dolayısıyla, dayanışma eylemleri gibi, geniş anlamda siyasal grevler de dokunulmazlıkların sağladığı güvenceden mahrumdur.

1982'de yapılan ve halen hükmünü icra eden bir düzenleme ile, sendika üyeleri veya sendika yetkilileri tarafından gerçekleştirilen haksız fiillerden sendikanın sorumlu tutulması mümkün kılınmıştır; ancak bunun için söz konusu fiilin sendika yönetiminin izni ya da onayı ile gerçekleştirilmiş olması gerekir.

Sendikanın öncülüğünde yapılacak bir endüstriyel eylemin mevzuata uygun bir eylem niteliğini haiz olabilme-

si için, oylamaya sunulması ve yeter sayıda oy alması şarttır. "Zaruri hizmet" veren kurumlarda yapılacak endüstriyel eylemleri kısıtlayıcı herhangi bir yasal düzenleme mevcut değildir. Ancak, hükümet, Kasım 1996'da, bu tür grevleri sınırlandırmak ereğiyle bir tasarı hazırlamıştır.

BÖLÜM 5

LOKAVTLAR

İşverenler tarafından yapılan lokavtlar, genellikle, grev özgürlüğü ya da hakkı ile aynı güvenceleri haiz değildir. AB üyesi ülkelerin bazılarında, savunma amaçlı lokavtlarla saldırı amaçlı lokavtlar arasında ayırım yapılır.

Belçika'da, *Yüksek Mahkeme* lokavtın bir hak olduğuna ve dolayısıyla lokavt kararının resen haksız fiil teşkil etmeyeceğine hükmetmiştir. Ancak, lokavt sadece zorlayıcı sebeple ya da işçilerin akdî yükümlülüklerini yerine getirmemeleri halinde yapılırsa yasal kabul edilir.

Danimarka'da, grev gibi lokavt da bir haktır ve bu anlamda, işverenlerle işçiler arasında yasal bir eşitlik söz konusudur.

Almanya'da Federal İş Mahkemesi asimetric yaklaşımı benimsemiştir; buna göre, tarafların pazarlık güçlerinin dengeli olması için, grevler ve lokavtlar arasında fark gözetmek gerekir. Bir toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren bir bölgede, işçilerin küçük bir bölümü grevdeyse, lokavt işveren dayanışmasını tehdit edebilir ve dolayısıyla

rekabet üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir.

İşçilerin % 25'inden daha azı grevdeyse, işverenler, işçilerin % 25'ini etkileyecek çapta lokavt yapabilirler. Eğer grevdeki işçiler toplam işçi sayısının % 25'i ilâ % 50'sini oluşturuyorsa, işverenler işgücünün en fazla % 50'sini etkileyecek çapta lokavt yapabilirler. İşçilerin % 50'si ya da daha fazlası grevdeyse, daha fazla lokavta izin verilmez. Saldırı amaçlı lokavt yasa dışıdır.

Yunanistan'da lokavt kanunla yasaklanmıştır.

İspanya'da, greve karşı savunma amacıyla yapılan lokavt yasaldir; şiddet tehdidi gibi istisnai koşullar nedeniyle çalışma performansının aksamasi halinde yapılan lokavtlar da yasal kabul edilir. İş yavaşlatma grevleri, işgal-ler ya da normal çalışma sürecini büyük ölçüde kesintiye uğratan diğer düzensizlikler de, lokavtın yasal sayılması için yeter sebep teşkil eder. Uygulamada, işverenlerin lokavta başvurduğu koşullar hayli istisnaidir.

Fransa'da lokavt prensip olarak yasa dışıdır. İş uyuşmazlıklarının şirketin çalışmasını olanaksızlaştırdığı durumlarda ve güvenlik nedenlerinden dolayı lokavt nadiren yasal olur.

İrlanda'da lokavtlar için özel bir hukuki düzenleme yapılmamıştır, fakat 1990 tarihli *Endüstri İlişkileri Yasası* ile belirlenen dokunulmazlıklar, işverenleri de koruyabilir.

İtalyan Anayasası lokavttan bahsetmemektedir. İşçinin sözleşmeyi ihlal

etmesi ya da düzensiz çalışmayı reddetmesi gibi durumlarda misilleme kab-tilinden yapılan lokavtlar, geleneksel olarak yasal sayılır. İşin devamının ola-naksızlaşması (örneğin, dönüşümlü ya da kısmî bir grevin kaynak/girdi dar-boğazı yaratmak suretiyle greve katıl-mayan işçileri atıl kalmaya zorlaması) halinde yapılan lokavt da yasal kabul edilir.

Lüksemburg'da lokavt yasal olmak-la birlikte hukuki statüsü müphemdir.

Hollanda'da lokavtlar yasa ile dü-zenlenmemiştir ve hukuki konumları belli değildir.

Portekiz'de her tür lokavt Anayasa ile yasaklanmıştır.

Finlandiya'da endüstriyel eylem yapma özgürlüğü lokavt eylemlerini de içerir. Lokavtlar, uygulamada, daha ziyade, işçiler tarafından yapılan en-düstriyel eylemlere misilleme olarak gerçekleşir.

İsveç'te grevlerin yanı sıra lokavtlar da endüstriyel eylem olarak kabul edil-miştir.

İrlanda, Avusturya ve Birleşik Kral-lık'ta, hukuki açıdan eylemin bir grev ya da lokavt eylemi olmasının pratik bir önemi yoktur.

SONUÇLAR

1. İş uyuşmazlıkları alanında ulusal sistemler arasında büyük farklılıklar vardır ve dolayısıyla bunları birbirle-riyle uyumlu hale getirme olasılığı za-yıftır. İş uyuşmazlıkları hukuku, en-düstri ilişkileri sistemlerinde uzun bir

tarihsel süreç içinde kurulmuş olan hassas güç dengelerini konu alır.

2. AB üyelerinin çoğunda hak ve menfaat uyuşmazlıkları arasındaki ayırım çok az bir pratik öneme sahiptir. Danimarka, Almanya, Avusturya ve Finlandiya'da ise bu ayırımın bir anlamı ve pratiğe yansıyan sonuçları vardır. Bu ülkelerde, hak uyuşmazlıkları, grev ve lokavt eylemleri ile değil, tahkim ya da mahkeme kararı ile çözüme bağlanır. Portekiz'de, menfaat uyuşmazlıklarının çözümü için, uzlaştırma, arabuluculuk ya da tahkim prosedürü işletilebilir; hak uyuşmazlıkları ise mahkemeler ya da karma komiteler eliyle çözülür.

3. İş uyuşmazlıklarının çözümünde, hakim sistem, hiç şüphesiz, uzlaştırma ya da arabuluculuk sistemidir. Bu, esas olarak, sosyal partnerlerin istihdam şartlarını toplu pazarlık yoluyla belirleme özerkliğinin bir sonucudur. En önemli uzlaştırma ve arabuluculuk prosedürleri, sosyal partnerlerin kendileri tarafından ihdas edilmiştir.

4. Resmî arabuluculuk ve uzlaştırma hizmetleri, Hollanda hariç, AB üyesi ülkelerin hepsinde mevcuttur, fakat çoğu örnekte ikincil bir rol oynarlar. Bunların işlevi, bir anlaşma sağlamak amacıyla tarafları bir araya getirmektir. Söz konusu anlaşma, şayet mümkün olabilirse, bir toplu iş sözleşmesi ile genellikle aynı etkiye sahiptir.

5. Danimarka, Almanya, Yunanistan, İspanya, İrlanda, Lüksemburg, Finlandiya ve Birleşik Krallık'ta, tah-

kim, toplu iş uyuşmazlıklarını çözüme bağlayıcı bir rol oynar. Sadece Danimarka (hak uyuşmazlıkları), Almanya (işveren ve iş konseyi arasındaki uyuşmazlıklar) ve Yunanistan'da zorunlu tahkim vardır.

6. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde mahkemelerin oynadığı rol, Danimarka, Almanya, Yunanistan, İspanya, İrlanda, Hollanda, Avusturya, Finlandiya ve Birleşik Krallık'ta önemlidir. Danimarka ve Finlandiya'da mahkemeler, toplu sözleşme hükümlerinin ihlal edilmesinden kaynaklanan uyuşmazlıkları çözüme bağlamak için müdahalede bulunur. Almanya, İspanya ve Avusturya'da, hak uyuşmazlıklarını çözme yetkisi iş mahkemelerinin tekelindedir. Almanya, İrlanda, Hollanda ve Birleşik Krallık'ta, mahkemeler ihtar yoluyla müdahalede bulunur.

7. Grev hakkı, Yunanistan, İspanya, Fransa, İtalya ve Portekiz Anayasalarında açıkça tanınmıştır. Belçika, Almanya, İrlanda, Lüksemburg ve Hollanda'da, grev, yasal bir haktır. Danimarka, Avusturya, Finlandiya ve Birleşik Krallık'ta ise menfaat uyuşmazlıkları alanında grev özgürlüğü tanınmıştır.

8. İrlanda ve Birleşik Krallık'ta, grevleri haksız fiiller için öngörülen hukuki yaptırımlardan muaf tutan bir dokunulmazlık sistemi vardır; bu sistem, grev özgürlüğünü koruyacak yasal bir teknik olarak ihdas edilmiştir. Dokunulmazlıklar Birleşik Krallık'ta

1980'den beri büyük ölçüde kısıtlanmıştır.

9. Almanya'da grev hakkı sendikaya aittir. AB üyesi diğer ülkelerde ise, grev hakkı ya da özgürlüğü işçilere aittir. Bu farklılık, grevin yasallığı göz önünde tutulduğunda önemli sonuçlar doğurabilir.

10. Ulusal sistemler arasındaki farklılıklar ve mevcut hukuki nüanslar nedeniyle, hangi grevlerin yasa dışı, hangilerinin yasal olduğu hakkında genel bir açıklama yapmak son derece zordur.

11. Genel bir kural olarak, Avrupa Birliği'nde grevlerin yasal olması için iş uyuşmazlıklarından kaynaklanmış olmaları gerekir. Siyasal grevler İtalya'da belli koşullar altında yasaldır. Sempati grevleri, yasal eylemlere destek mahiyetinde yapılmak ve sempati grevcilerinin çıkarına olmak kaydıyla, AB üyesi ülkelerin çoğunda (Birleşik Krallık hariç) yasaldır. Grev dışı eylemler çoğu ülkede yasa dışı sayılmıştır.

12. Yasal grev, sadece, hizmet akdinin askıya alınmasına yol açar; dolayısıyla, işten çıkarma için haklı neden oluşturmaz. Birleşik Krallık ve İrlanda, bu kurala istisna teşkil eden ülkelerdir. Bu iki ülkede, greve katılan işçinin hizmet akdini ihlal etmiş sayılacağı neredeyse kesindir. Bu durumda, işveren, işçiye haklı nedenle işten çıkarabilir. Ancak,

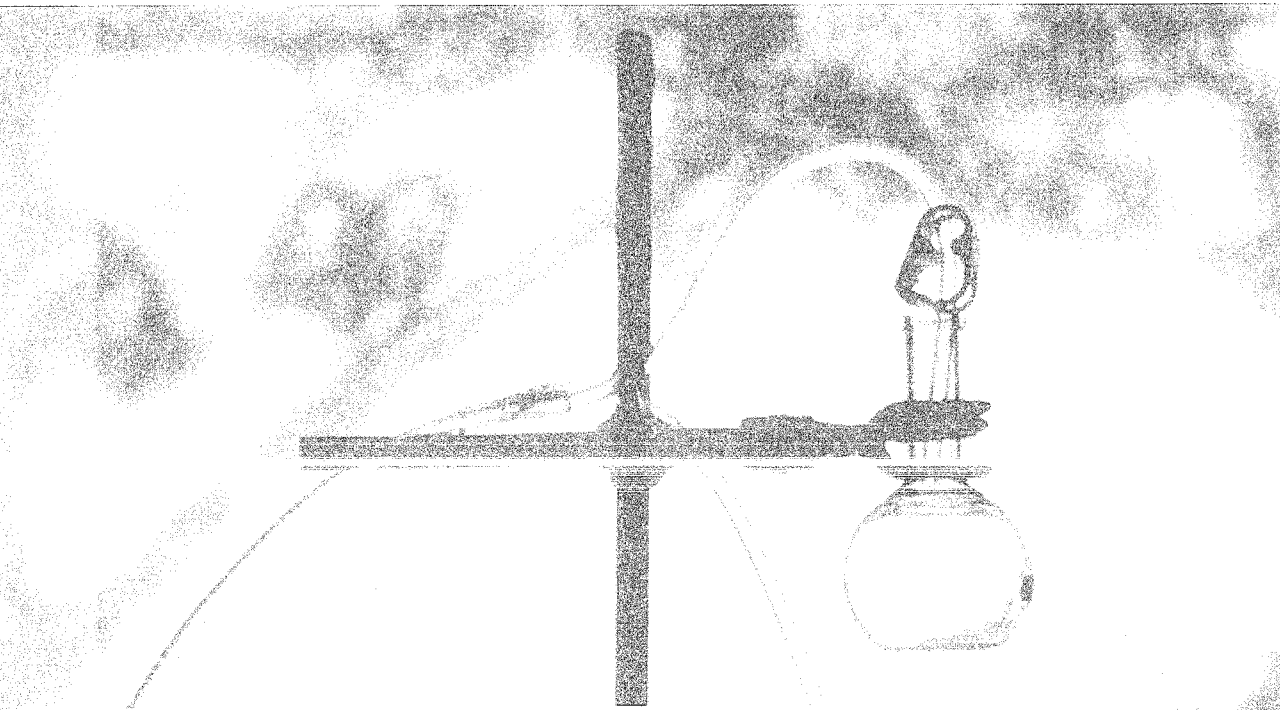
grevin sendika tarafından alınan bir karar uyarınca başlatılmış olması halinde, işveren, izleyen üç ay boyunca, greve katılan işçileri işten çıkarırken seçici davranamaz. Benzer şekilde, Avusturya'da da, işçi, greve katılmakla, hizmet akdini ihlal etmiş sayılır.

13. Belçika, Almanya, Yunanistan, İspanya, İrlanda, İtalya, Hollanda, Avusturya ve Portekiz'de grev esnasında zarurî mal ve hizmetlerin üretimine devam edilmesi gerekir.

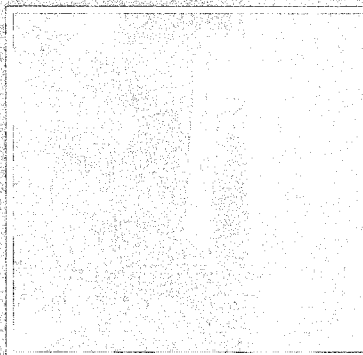
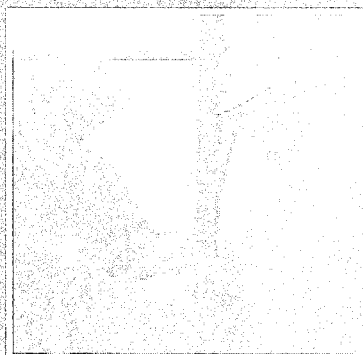
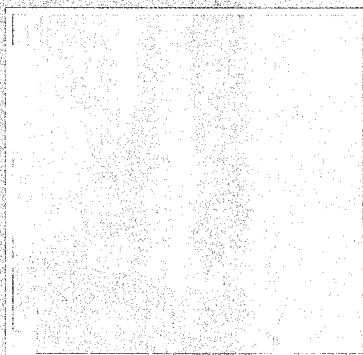
14. İngiltere, Almanya ve İrlanda'da endüstriyel eylem yapabilmek için önce oylama yapmak gerekir.

15. Genel olarak, lokavt, grev hakkıyla aynı statü ve güvenceyi haiz değildir. Danimarka, Avusturya ve Finlandiya'da grev ve lokavt arasında yasal bir eşitlik vardır. Belçika, Almanya ve İspanya'da savunma amaçlı lokavt yasal kabul edilmiştir ancak hukuki ayrıntılarda ve uygulamada büyük farklılıklar gösterir. Yunanistan ve Portekiz'de lokavt yasaktır; Lüksemburg ve Hollanda'da ise lokavtın hukuki statüsü müphemdir. İrlanda, Avusturya ve Birleşik Krallık'ta eylemin bir grev ya da lokavt eylemi olmasının hukuki işlemler açısından pratik bir önemi yoktur.

16. Yukarıdaki sonuçlar, grev ve lokavt mevzuatının, Avrupa Birliği içinde ülkeden ülkeye farklılaştığını göstermektedir.



Kapitalizmin sürekliliğinin ön koşullarından biri sermayenin büyümesi ve yoğunlaşmasıdır. Sermaye, bir birikim modeline uygun olarak büyür ve yoğunlaşır. Ama, her birikim modeli, tıkanmasına yol açan unsurları da oluşturur. Bu unsurlar etkinleştğinde, birikim süreciyle birlikte, kapitalizm de krize girer. Kriz döneminde, birikim sürecinin yeni gereksinimlerine uygun yeni bir birikim modeli uygulamaya sokulur ve devletin siyasal, ekonomik, toplumsal işlevleri, bu modele uygun olarak dönüştürülür.



Son 25 yıldır adım adım uygulanan yeni liberal politikalar ve yaşanan siyasal ve ekonomik değişim, böylesi bir dönüşümün ürünüdür. Bu dönüşüm, toplumsal yaşamın bütün alanlarını etkileyen değişikliklerle topluma ve bireye yansımıştır. Genelde sosyal güvenlik ve sağlıkta, özelde de iş sağlığı ve güvenliğinde yaşanan değişiklikler bu yansımanın sonuçlarıdır.

Üretim ilişkileri anlamında Post Fordist olarak anılan dönemde, iş sağlığı ve güvenliğinde yaşanan değişiklikleri, nedenlerini ve sonuçlarını kavramak için, Fordist olarak anılan dönemde yaşanan kriz, döneme egemen olan üretim ilişkilerinin bu krize olan katkıları ve Fordizme tepki olarak gelişen Post Fordizm döneminde, krizi önlemek için uygulanan ekonomik ve siyasal düzenlemeler tanımlanmalı ve bu düzenlemelerin üretim ilişkileri, toplumsal koruma modeli ve iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkileri belirlenmelidir.

TOPLUMSAL KORUMANIN KISA TARİHÇESİ

Avrupa'da, modern devletlerin ortaya çıkmaya başladığı 15. ve 16. Yüzyıllarda, devletin toplumsal korumaya katkısı yoktur. Bu alandaki etkinlikler sürekli ve kurumsal ol-

mayan, dini amaçlı çabalarla sınırlıdır. Devletin örgütlediği toplumsal koruma çabalarının ilki, İngiltere'de uygulanan "yoksul yasalarıdır". Bu "yasaların" amacı, kapitalist birikimin hızlandığı sanayi devrimine işgücü ve yedek işgücü sağlamak, işgücü hareketliliğini sürdürmek ve ağırlaşan yaşama ve çalışma koşullarına karşı toplumsal başkaldırıyı denetim altına almaktır.

Liberal siyasal, ekonomik, toplumsal politikaların egemen olduğu sanayi devrimi sırasında yaşanan vahşet, işgücünün ve özellikle de nitelikli işgücünün yeniden üretilmesi sorununu gündeme taşıyan toplu kırımlara yol açmış, toplumsal başkaldırı için uygun bir toplumsal ortam yaratmış ve birikim sürecinin sürekliliğini tehdit etmiştir.

Yapısal ekonomik krizlerle derinleşen sorunlar, toplumsal baskı artırılarak ve toplumsal bütünleşmeyi sağlayacak; yani, işgücünü sistem içinde tutacak ya da en azından sisteme karşı çıkmasını önleyecek araçlar devreye sokularak çözülmeye çalışılmıştır.

Kapitalist birikim sürecinin ilk toplumsal koruma uygulamaları bu koşullarda biçimlenmiş, önce, çocukların çalışma yaşı, çalışma süreleri ve çalışabilecekleri işler sınırlan-

muş, sonra da, çalışan kadınları korumayı amaçlayan düzenlemeler yapılmıştır.

Bu düzenlemeleri, çalışanları üretimde kullanılan zehirli kimyasallardan korumak için alınan önlemler izlemiş, ama, bu ve benzeri önlemler üretim alanında yaşanan kırımı önlemeye yetmemiştir.

Üretim alanında kurallara uyulmadığı görüldünce, iş denetim örgütleri kurularak, denetim artırılmıştır. Denetimler etkisiz kalınca işverenlere zararı ödeme yükümlülüğü getirilmiştir.

Toplumsal koruma tarihinde, klasik dönem olarak anılan 19.Yüzyılın sonlarında ve 20.Yüzyılın başlarında, sanayide çalışan işçileri korumayı amaçlayan ve iş kazalarına ve meslek hastalıklarına odaklanan ulusal ölçekli ilk koruma sistemleri oluşturulmuştur.

İşyerlerinde, zararı ödemenin bedelinin korumak ve önlemekten yüksek olduğu anlaşılmış, ilk sağlık ve güvenlik örgütleri kurulmuş, işyerine ve riske özel önlemler uygulanmıştır.

Almanya'da, Bismarck döneminde, güç kazanan sosyalist hareketin etkisini sınırlamak için gerçekleştirilen reformlar arasında, 1883-1889 arasında oluşturulan sosyal sigorta sistemi, toplumsal koruma alanın-

daki en önemli gelişmedir. İşçileri sistemle bütünleştirmeyi amaçlayan bu girişim, hem işgücünün korunmasına ve yeniden üretilmesine olanak sağlayan bir model olmuş, hem de, evrimleşerek pek çok ülkenin sosyal güvenlik sistemi için bir örnek oluşturmıştır. Zorunlu olan sistemde, sağlanan yardımlar ücretle orantılıdır. Önce, yalnızca düşük ücretli sanayi işçilerini, süreç içinde de diğer ücretlileri kapsamış, giderek, hastalık, iş kazası, sakatlık ve yaşlılık risklerine karşı koruma sağlamıştır. Sisteme, önce işçi primleriyle, sonra işçi ve işveren primleriyle kaynak oluşturulmuş, sonra, devlet de katkı yapmıştır.

1929'da başlayan Büyük Bunalım toplumsal koruma sürecini derinden etkilemiştir.

Toplumun geniş kesimini yoksullaştıran, işsizliği yaygınlaştıran, yaşama ve çalışma koşullarını bozan Büyük Bunalım; liberal ekonomik ve siyasal politikalar yerine, Keynesyen ekonomik ve siyasal politikaları gündeme taşımıştır.

İkinci Dünya savaşında kesintiye uğrayan uygulamalar savaş sonrasında hızla yaygınlaşmış, liberal devlet yerini refah devletine bırakmış, ekonomik ve sosyal yaşama "karışan" bir devlet modeli geliştirilmiştir.

FORDİZM ÖNCESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Bu dönemde, riskler tek etmenli olarak algılanmış, işçileri risklerden korumak için etmene yönelik, olayla sınırlı ve sıklıkla etkisiz kalan teknik önlemler ile sınırlı örgütsel önlemler alınmıştır. Bu önlemler sağlık ve güvenlik sorunlarını önlemeye yetmemiştir.

REFAH DEVLETİ

Refah devleti, sermaye birikimini hızlandırmak için üretimin ve tüketimin sürekliliğini sağlayacak girişimler başlatmıştır. Bu amaçla, bu çalışmanın kapsamına girmeyen makro ekonomik politikalar uygulamaya sokulmuş; üretim süreci üretkenliği ve verimliliği artıracak biçimde dönüştürülmüştür. Tüketimi artırmak amacıyla refah uygulamaları yaygınlaşmış; tam istihdam amaçlanmış, ücretleri artırmayı amaçlayan politikalar, sosyal ücreti de artırmayı amaçlayan toplumsal koruma uygulamalarıyla desteklenmiş, toplumsal harcamalar artmıştır.

Üretim süreci teknik, örgütsel ve insani temelde değiştirilmiştir. Büyük ölçekli işletmelerde, bant tipi, tek tip kütleli üretime geçilmiş, makineler ve işlemler, üretim döngüsüne göre oluşturulan üretim bandında, işlevsel bütünlük ve sü-

reklilik temelinde dizilerek, üretim kapasitesi ve hızı artırılmıştır. Her üretimin aşamasının ve süreçte yer alan makinelerin bir önceki ve bir sonraki aşamayı ve makineyi denetlemesi sağlanmıştır. Bu değişiklikler iş örgütlenmesindeki değişikliklerle desteklenmiştir. Pek çok yeni iş ve işlem üretime katılmış, işler ve işlemler olası en küçük parçalarına ayrılarak, birbiriyle eklenmiş, her iş ve işlemde belirli işçiler uzmanlaştırılmıştır. Bu yolla, iş ve işlem hızı ve yoğunluğu artırılmıştır.

Çok sayıda yeni madde, özellikle de çok sayıda zararlı kimyasal, olası sağlık ve güvenlik etkiler ve korunma yolları bilinmeden üretime katılmıştır.

Üretim sürecinin işçileri, işçilerin birbirini denetlediği bir örgütsel yapı oluşturulurken, işçinin çalışma hızı ve yoğunluğu artırılmıştır. İşler ve işlemler basitleştiği için, üretimin işgücüne, özellikle de nitelikli işgücüne ve bu işgücünün sürekliliğine olan bağımlılığı azalmıştır. Bu sonuç, işçinin üretim sürecine bağımlılığını artırmakla kalmamış, sürecin gereklerine koşulsuz boyun eğmesine yol açmıştır.

Teknik ve örgütsel alandaki değişiklikler ödeme sistemlerindeki ve süre örgütlenmelerindeki değişikliklerle tamamlanmıştır. Ödemeler-

de, prim ve parça başı ödeme, ücretin bir bileşenine dönüştürülerek, üretkenlik ve verimlilik unsuru haline gelmiştir. Çalışma ve dinlenme süreleri üretkenliği en çoklaştıracak biçimde yeniden örgütlenirken, fazla çalışma desteklenmiştir.

Bir ürünü, başından sonuna üreten, bu etkinliği sırasında bilgisini, deneyimini, ustalığını ve yaratıcılığını ürüne katan ve sonuçta ürettiği ürünü görüp, onunla "gurur duyabilen" vasıflı işçi, bir işin veya bir işlemin basit, tekdüze, sıkıcı ve anlamsız bir parçasını gün boyu, artan bir hızla yineleyen, makineleşmiş ve niteliksiz bir işçiye dönüşmüştür.

Bu koşullarda, işçi yalnızca, üretim tekniğini, işlemini, hızını, yoğunluğunu denetleme olanağını yitirmemiş, üretim bandının ve makinenin hızına uymaya ve iş arkadaşlarını bu hıza uydurmaya zorlanmış, işin gereklerine uyum sağladıkça, işin daha ağırlaştığını, hızlandığını, basitleştğini, anlamsızlaştığını görmüş ve bu süreçte tükenmiştir. Böylece, sanayi devriminde yaşanan ekonomik yabancılaşıma, teknik ve örgütsel düzlemde yeniden üretilmiş ve verimlilik arayışıyla başlatılan değişiklikler, işçinin verimliliğini olumsuz yönde etkilemeye başlamıştır.

İşçiye teknik ve örgütsel altyapı

değişikliklerine ayak uydurması için yapılan dayatma sınıra ulaşınca, verimliliği artırma arayışında üçüncü boyutu oluşturan insani alt-yapı öne çıkmış ve iş ile işçi arasında uyum sağlama çabasının ürünü olan ergonomik yaklaşım, özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra önem kazanmıştır.

İnsani altyapıyı, teknik ve örgütsel altyapıyla, işgücü verimliliğini artıracak en uygun çalışma koşullarında buluşturmayı amaçlayan bu yaklaşım, işle işçi arasında uyum sağlama hedefiyle yola çıkmış, işin işçiye uyarlanması aşamasına ulaşmış, insan odaklı işletme anlayışında noktalanmıştır. Bu evrede, çalışma çevresi, verimliliği artıracak biçimde yeniden tasarlanmış, teknikler, işlemler, makineler insana uyarlanmış, fiziksel, kimyasal, biyolojik riskleri önlemek ve işyeri ortamında en uygun aydınlatmayı ve iklimlendirmeyi sağlamak için önlem alınmış, çalışma süreleri ve ödeme sistemleri yeniden düzenlenmiştir.

İşçilerin çalışma koşullarının iyileşmesine, sağlık ve güvenliğinin korunmasına önemli katkı yapan bu uygulamaların özünde öncekilerden farklı olmadığı ve aslında, verimliliği artırmayı amaçlayan teknik ve örgütsel önlemler sınırına ulaştığı için devreye sokulduğu, sonraki

bölümde ele alınan yeni liberal politikaların uygulamaya sokulmasıyla birlikte anlaşılmıştır.

TOPLUMSAL KORUMANIN GELİŞMESİ

Sanayi Devriminin ve iki Dünya Savaşı'nın insanlık dışı koşullarında kırıma uğrayan işçi sınıfı İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde söz sahibi olmuştur.

Bu dönemde, işçilerin temel hakları uluslararası ve ulusal düzenlemelerle güvence altına alınmış, sendikal örgütlülük güçlenmiş, toplu pazarlık ve toplu sözleşme uygulamaları işletme ölçeğinden işkolu ve sektör ölçeğine taşınmış, ücretler ve sosyal haklar artırılmış, çalışma süreleri azalmaya başlamış, toplumsal koruma kapsamı ve kapsanan nüfus genişlemiş, hızlı büyüme sürecinde yaratılan işler sayesinde işsizlik azalmış, tam istihdam bir istihdam politikası olmuştur. Özellikle gelişmiş ülkelerde refah artmış ve yaygınlaşmıştır.

Dünya sendikal hareketinin gelişmesi ve siyasal, ekonomik ve toplumsal süreçlere ve karar alma süreçlerine katılması, bu kazanımların geliştirilmesini sağlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bu süreçte hazırladığı Sözleşme ve Tavsiye

Kararları ile ülkelerde bu amaçla yürütülecek çalışmaların ilke ve kuralları ile yasal ve örgütsel altyapısı tanımlanmıştır.

Bu gelişmeler döneme egemen olan Keynesci Ekonomik Politikalarla ve Fordist Üretim Modeliyle de örtüşmüştür. Kitlesele üretime ve tüketime dayanan bu modelin başarısı, birikim sürecinin sürekliliğinin sağlanmasına bağlıdır. Bunun için, işgücünü yeniden üretilmesini ve sistem içinde tutulmasını amaçlayan toplumsal koruma politikalarıyla üretim sürekliliği sağlanmalı ve tüketim gerçek alım gücünü artıracak refah politikalarıyla desteklenmelidir.

Ancak, her birikim sürecinde olduğu gibi, Fordist birikim sürecinde de, sürecin sürekliliğini sağlayan unsurlar, sürecin krize girmesinin önkoşullarını da hazırlamıştır. Keynesci makro ekonomik politikaların çıkmaza girmesi, refah uygulamalarının birikim sürecine yüklediği maliyetin artması, maliyetleri sınırlama çabalarının işçi sınıfının siyasal, sendikal örgütlerinin karşı çıkışıyla engellenmesi, 1974'de ve 1979'da iki petrol krizinin arka arkaya yaşandığı koşullarda fordist birikim sürecinin krize girmesine ve seçenek oluşturacak yeni birikim modeli arayışlarının başlamasına yol açmıştır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Bu dönemde iş kazaları, meslek hastalıkları ve işe bağlı hastalıklar gelişmiş ülkelerde azalmamış, ama başkalaşmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde ise, eşitsiz yarışma koşullarında yürütülen sanayileşme çabalarıyla birlikte artmış ve yaygınlaşmıştır.

İşyerinde risk etmenlerinin ölçüm ve değerlendirilmesinde kullanılan teknik ve yöntemlerle birlikte bu risk etmenlerinin yok edilmesini ya da işçilerin bunlardan korunmasını sağlayacak önleme ve koruma teknikleri ve yöntemleri geliştirilmiştir. Bugün, süregelen meslek hastalıklarının tümünün, iş kazalarının tümüne yakınının bu gelişmeler üretim alanına yansıtarak önlenebileceği bilinmektedir.

Risklerin çok etmenli olduğu ve üretim alanında bu risklerle başa çıkabilmek için farklı uzmanlardan oluşan ekiplerin görevlendirilmesinin gerekli olduğu anlaşılmıştır. Bu kapsamda iş sağlığına bütünsel yaklaşım öne çıkmış, iş sağlığı sorunlarının çok etmenli riskleri bütün boyutlarıyla ele alan, farklı meslek gruplarından uzmanlardan oluşmuş ekiplerin yerinde ürettiği, sürekli hizmetlerle ve önleme temeline çözüleceği genel kabul görmüştür.

Psikososyal ve kimyasal risklerde veya mesleki akıl sağlığı sorunlarında ve kanserlerde açıkça görüldüğü gibi, risklerin ve hastalıkların birikim öncelikli üretim biçiminin doğasına içselleştiği, yani, yapısallaştığı ve bu nedenle yalnızca etmene yönelik önlem alınarak değil, üretimin doğası değiştirilerek çözülebileceği anlaşılmıştır.

REFAH TOPLUMUNUN SAĞLIK VE İŞ SAĞLIĞI ANLAYIŞI

Refah devletinin sağlık ideolojisine göre, insanın doğal bir niteliği olan sağlıklılık kaçınılmaz olarak sonlanacak geçici bir hal; tıp hizmeti de, insanı, hastalıktan ve sonuçlarından kurtaracak bir araçtır. Bu yaklaşım, insanı sağlığına yabancılaştırmış, sağlığının sürekliliğini sağlama görevini tıp hizmetine aktarmasına, niçin bozulduğunu sorgulamamasına veya bu sorgulamayı tıbbın etkinlik alanıyla sınırlamasına neden olmuştur.

Böylece, refah devleti, temel üretici gücünü oluşturan, ama, üretimin hastalık yapıcı doğası nedeniyle hasta ettiği işgücünü tıp hizmeti sayesinde üretim süreci içinde tutmuş, sürece karşı çıkmasını önlemiş, hatta, sistemle bütünleştirmiş, Sağlığında üretici kimliği ile sö-

mürülen işçi, hastalandığında da, tıbbi mal ve hizmet tüketimi aracılığıyla sömürülmeye başlamıştır. Bu sonuç Keynesci ekonomik politikaların üretimi ve tüketimi eş zamanlı olarak artırma ve bunu yaparken toplumsal bütünleşmeyi sağlama hedefiyle de örtüşmüştür.

Refah toplumu bu süreçte sağlık alanını yeni bir pazar olarak örgütlemiştir. İnsan bu pazarda tıp hizmetini kendisini her türlü rahatsızlıktan; hatta giderek en doğal ruhsal ve bedensel sıkıntılardan, en temel insani acılardan arındıracak bir araç olarak görmeye başlamıştır. Bu ideolojik ortamda, tüketmek için ve tüketebildiği ölçüde varolduğuna inandırılan insan, bu amacına ulaşabilmek için ölesiye çalışmaya koşullandırılmış ve bu çalışmasına karşılık, potansiyel bir hasta olarak görüldüğü sağlıksız çalışma ortamından etkilenip hastalandığında, onu sağlığına kavuşturacak sınırsız sağlık hizmetinden yararlanacağına söz verilmiştir.

Yabancılaşmış insan bu ideolojik ortamda, tüketebilmek için yaşamış, tüketimini karşılamak için ölesiye çalışmış ve tükenmiştir. Karşılık olarak, gereksindiğinde sınırsız hizmet isteminin yerine getirilmesini beklemiş, bunu bedeli ödenmiş ve kazanılmış bir hak olarak görmüştür.

Refah Devleti, çarpık sağlık anlayışının sonuçlarıyla beklediğinden önce ve ekonomik krizin derinleştiği koşullarda karşılaşmıştır. Sağlık harcamaları, sorunlarla birlikte, talebin de artması ve tıbbi bakım maliyetlerinin yükselmesi nedeniyle hızla artarken. her ekonomik krizde olduğu gibi, bu krizde de, krizi aşmak için ilk önlem olarak sağlık harcamalarının da içinde olduğu, toplumsal harcamalar sınırlandırmaya çalışılmış, ama bu çabalar, çoğunluğu Latin Amerika ve Afrika Ülkelerinin oluşturduğu 12 ülke dışında, amacına ulaşamamıştır.

Birikim sürecinin sürekliliğini sağlamak için uygulamaya sokulan yeni liberal politikalar ve gerçekleştirilen ekonomik, siyasal ve toplumsal yeniden yapılanma, bu koşulların ürünüdür. Bu noktada, toplumsal hizmetler ile birlikte sosyal güvenlik ve sağlıkta yeniden yapılanmayı başlatan nedenin yalnızca harcama artışı olmadığı, asıl nedenin, aşağıda açıklanacak olan yeni liberal toplumsal bütünleşme ve koruma modeli olduğu vurgulanmalıdır.

FORDİZM SONRASİ BİRİKİM SÜRECİ VE DEVLET

Kapitalizm, Keynesci birikim sürecinde girdiği bunalımı aşmak için, sanayi devrimine egemen olan libe-

ral siyaseti ve ekonomiyi, bilişim devriminin ve teknolojik gelişmenin sağladığı olanaklarla, güncel gereksinimlerine uyarlayarak, yeniden yürürlüğe sokmuştur.

Ekonomik politika uyarınca, ulus ötesi sermayeye birikimini hızlandı- rabileceği her ülkede sınırsız ve ku- ralsız dolaşım hakkı tanınmıştır. Bu amaçla, pek çok ülkede, ulusal çı- karları korumak için bu hakkı sınır- layan siyasal ve ekonomik önlemleri yürürlükten kaldırması için hü- kümete baskı yapılmış ve amaca ulaşılmıştır. Bu politikaya göre, dev- let, ekonomiyi yeni birikim süreci- nin önünü açmak için düzenlemeli, mal ve hizmet üretimine yatırım yapmamalı; kamu işlerini kapat- malı veya özelleştirmelidir. Devletin işlevi güvenlik, adalet ve dış işleriyle sınırlanmalıdır.

Küresel üretim uluslararası yeni işbölümü temelinde yeniden örgüt- lenmiş, gelişmiş sanayi ülkeleri bilgi ve teknoloji yoğun sektörlerde yo- ğunlaşırken, emek yoğun mal ve hizmet üretimi ücretlerin düşük, emeğin korunmasız olduğu ülkeler arasında, ülkelerin ulusal korunma düzeylerine ve piyasa olanaklarına göre paylaştırılmıştır.

Gelişmiş pek çok ülkede olduğu gibi, yeni sanayileşen ülkelerde de, tarımda ve sanayide çalışan işgücü-

nün toplam işgücü içindeki oranı azalırken, hizmet sektörlerinde çalı- şanların payı artmıştır.

Sermaye dikey örgütlenmeye geç- miş; yatırımlarını durdurmuş, işlet- me maliyetlerini azaltmak için, va- rolan işletmeleri ortaklık kurarak veya satın alarak birleştirmiş ve kü- çültmüş, pek çoğunu kapatmıştır. Yeni işyerleri kurulmaması, kurulu olanların kapanması veya küçülme- si istihdamı azaltmış, milyonlarca işçi işsiz kalmıştır. İstihdamın es- nekleştirilmesi iş güvencesini yok etmiş, çalışmakta olan işçilerin istihdam sürekliliği azalmış, işçi giriş çıkışı artmıştır. Çok sayıda işçi işsiz kalırken, pek çok işsiz eski teknolo- jilerin, tekniklerin, makinaların kul- lanıldığı, geleneksel üretim ilişkile- rinin ve sağlıksız çalışma koşulları- nın egemen olduğu küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelmiştir.

Üretimini sürdüren işletmelerin teknik ve örgütsel altyapıları bilişim devriminin sağladığı olanaklarla, yatırım verimliliğini artıracak bi- çimde yenilenmiştir. Bu amaçla, ve- rimliliği artırdığı her yerde makine işgücünün; çok amaçlı, bilgisayar denetimli makineler, tek amaçlı ma- kinelerin yerini almıştır. Bu yolla, teknik altyapının işlevsel esnekliği artırılırken, üretimin işgücüne ba- ğımlılığı azaltılmıştır.

Pek çok işkolunda, işgücüne bağımlılığı azaldığı için, üretimi gerekli işgücünün küçük bir bölümüyle sürdürmek olanaklı hale gelmiştir. “Çekirdek işgücü” olarak tanımlanan bu ayrıcalıklı azınlık, işçiler arasında yaratılmak istenen ayrışmayı desteklemiştir.

Üretimde teknolojinin payının artması, çekirdek işgücü dışında kalan işçilerin yaptıkları işi daha da basitleştirmiş, tekdüzeleştirmiş ve anlamsızlaştırmış; bu işi ile artı değer üretimine yaptıkları katkıyı azaltmış ve değersizleşmelerine yol açmıştır. Sonuç olarak, üretim sürecine bağımlılığı artan işçinin pazarlık gücü azalmıştır.

Teknoloji yoğun üretimin önem kazanması ve üretimde bilgisayar teknolojileriyle birlikte, yeni tekniklerin ve işlemlerin kullanılmaya başlaması, yeni bilgi ve becerilerle birlikte, farklı bir çalışma disiplini gerektirmiş, bu nitelikleri taşıyan işçilerin önemi artarken, üretim alanındaki bu hızlı değişime hazırlıksız yakalanan ve geçmişin nitelikli işçilerini de kapsayan işçilerin çoğunluğu bu gerekleri karşılayamamış ve değer yitirerek üretim alanından dışlanmış ve işsizler ordusuna katılmışlar ya da kayıt dışı sektördeki niteliksiz işlere yönelmişlerdir.

Makinelerin işlevsel esnekliğinin artması, işgücünün işlevsel anlamda esnek kullanılmasına olanak sağlamıştır. İşlevsel esneklik işçinin işinin zenginleştirilmesine ve tekdüzelikten kurtarılmasına fırsat yaratmasına karşın, piyasadaki talebe uygun olarak sık sık iş değiştirmesi ve daha yoğun çalıştırılması için bir olanak olarak değerlendirilmiştir.

Aynı esneklik, çalışma süresi ve ücret alanlarına da yansıtılmıştır. İşçinin çalışma süresi ve ücret talebe göre belirlenmeye başlamıştır. Buna bağlı olarak çalışma süreleri artmış ve düzensizleşmiş, süre örgütlenmesi esnekleşmiştir. Ücret de piyasadaki talep ve işgücü verimliliği ile ilişkilendirilmiş ve çalışma koşulları esnetilen işçilerde, toplam ücret azalmıştır.

İstihdam da esnekleştirilmiştir. Bu amaçla işe almayı ve işten çıkarmayı düzenleyen yasalar esnetilmiş, işletmede çalıştırılan işçi sayısının piyasadaki talebe göre artırılıp azaltılmasına olanak sağlanmıştır. Bu esneklik biçimi, işletmedeki işlerin bir bölümü alt işverenlere, kendi hesabına çalışanlara, evde çalışanlara ya da o işi yapan başka işletmelere aktararak desteklenirken, atipik ve korunmasız istihdam biçimlerini yaygınlaştırmış, korunmasız bir işgücü yaratmış ve işçilerin kazanıl-

muş haklarını fiilen kullanılamaz duruma getirmiştir.

Hükümetlerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını yok etmeye, sınırlamaya veya fiilen kullanılamaz hale getirmeye yönelik girişimleri sendikal örgütlenmeyi güçleştirirken, istihdam edilen işçiler arasındaki ayrışmanın artması; formel sektörde yer alan, rekabet gücü yüksek işletmelerde atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşması; esneklik uygulamalarının işgücü hareketliliğini artırması; kayıt dışı sektörün hızla büyümesi ve bu değişikliklerden beslenen post fordist üretim biçiminin, geleneksel Fordist üretim biçiminin yerini almasıyla sendikal örgütlenmenin iki temel dayanağı olan eşitlik ve dayanışmanın yerini farklılığa ve yarışmaya bırakması, sendikal hareketin, Fordist dönemin aksine, karar alma süreçlerinden dışlanmasına ve etkisizleşmesine yol açmıştır. Böylece, işçiler, en çok gereksindikleri anda, en temel mücadeleye araçlarından yoksun bırakılmış, yalnızlaştırılmış ve çaresizleştirilmişlerdir.

İşten atıldıkları ya da ücretleri azaldığı için daha da yoksullaşan; en temel hakları ellerinden alındığı için yalnızca toplumsal güvencelerini değil, gelecek güvencelerini de yitiren; sendikasız kaldıkları için

yalnızlaşan ve çaresizleşen; üretim alanında, her an yitirebilecekleri basit, tekdüze ve anlamsız bir işi, üretim sürecine ve işletme yönetimine tam bağımlı oldukları, ağır ve değişken koşullarda sürdürmek zorunda kalan işçilerin yaşama ve çalışma koşullarıyla birlikte sağlık ve güvenlik koşullarının da bozulacağı açıktır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SORUNLARI

İşsizliğin ve işgücü hareketliliğinin artması en önemli iş sağlığı ve güvenliği sorunudur. İşçi sınıfı ve özellikle de, işçi sınıfının piyasa ile eklemlenemeyen ezici çoğunluğu bu nedenle yoksullaşmıştır. Yaşama ve çalışma koşulları bozulan işçiler, geçim sorunları nedeniyle, koşulları ne kadar sağlıksız olursa olsun, her işi kabullenmek zorunda kalmışlardır.

İşletmelerde yapılan teknik ve örgütsel altyapı değişiklikleri işçileri her gün yinelenen teknolojilerle, tekniklerle, çok amaçlı makinelerle ve maddelerle çalışmak, basit, tekdüze bir işi, üretim sürecine tam bağımlı oldukları ve özerkliklerini yitirdikleri koşullarda ve her türlü güvenceden yoksun olarak sürdürmek zorunda kalmışlardır.

Teknik ve örgütsel altyapıların sü-

rekli yenilendiği gelişmiş sanayi ülkelerinde, geleneksel sağlık ve güvenlik sorunları azalırken, işçiler, akıl sağlığı sorunları, kas iskelet sistemi sorunları ve mesleki kanserler gibi, teknik ve örgütsel altyapıların doğasıyla yani üretim altyapısıyla ilgili yeni ve başkalaşmış sağlık sorunlarıyla, korunmasız oldukları koşullarda tanışmışlardır. Bu sorunlarda koruma ve önleme yöntemleri ve teknikleri genellikle altyapısal özelliklerle çatışmış ve etkili olamamıştır.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, büyüyen ve yaygınlaşan kayıt dışı sektörde, üretimini geleneksel üretim teknikleriyle sürdüren işletmelerde çalışan korunmasız işçilerde geleneksel sağlık ve güvenlik sorunları çeşitlenmiş, artmış ve yaygınlaşmıştır.

İşçiler, uluslararası yeni işbölümü kapsamında gelişmiş sanayi ülkelere aktarılan emek yoğun zararlı ve tehlikeli iş kolları ve iş türleriyle ve yarattıkları sağlık ve güvenlik sorunlarıyla, bütünüyle korunmasız oldukları acımasız rekabet koşullarında karşılaşmışlardır.

Bu dönemde, sırasıyla mesleki kanserler, mesleki dolaşım sistemi hastalıkları, iş kazaları ve işe bağlı bulaşıcı hastalıklar başta gelen mes-

leki ölüm nedenleri olmuştur. Bütün bu sorunlar altyapısal nitelikli, tümüyle önlenabilir birden çok etmenden kaynaklanmaktadır. Ayrıca aynı özelliklere sahip mesleki zehirlenmeler azaltılamamakta ve yeni bir hatalık grubu olarak mesleki akıl sağlığı sorunları hızla yaygınlaşmaktadır.

Bu dönemde, uluslararası ve ulusal sağlık ve güvenlik standartları esnetilmiş, esnek uygulama istihdam alanı ve ucuz ara mal kaynağı olarak görülen ve çoğunluğu kayıt dışı sektörde yer alan küçük ve orta ölçekli işletmeleri desteklemenin ön koşulu olmuştur. Teknik ve örgütsel altyapı yetersizliği nedeniyle daha sağlıksız olan bu işletmeler, bu yolla standartların gereklerini yerine getirmekten ve bu amaçla yapılan denetimlerden fiilen kurtulmuşlardır.

Uluslararası ve ulusal standartlarda, risk odaklı koruma ve önlemenin yerini, bu amaçla politika oluşturulmasını ve bu politikayı uygulayacak örgütsel altyapıyı belirleyen düzenlemeler ve son yıllarda da, risk yönetimi sistemlerini ve bu sistemlerle ilgili yönlendirici ilke ve kuralları tanımlayan düzenlemeler almıştır. Bu düzenlemelerde katılım ve gönüllülük özellikle vurgulanmıştır. Bu gelişme insan odaklı bir üretim süreci için bilimsel sayılmak-

la birlikte düzensizleştirmenin ve esnekleştirmenin egemen olduğu birikim odaklı bir üretim sürecinde, göreliliği öne çıkarmıştır. Getirilen bütün bu düzenlemelerin uygulanmasında, eşitsiz rekabeti önleme ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin kurulmasını, gelişmesini ve rekabet edebilirliği engellememe ilkelerinin ön koşul olarak getirilmesi, bu uygulamaların piyasa ile eklemlenme ölçüsünde gerçekleştirileceği yani göreliliği olduğu kaygılarını desteklemiştir.

Yukarıda sıralanan ve üretim ilişkilerinin düzensizleşmesine ve esnekleşmesine yol açan bütün değişiklikler devlet adına kurallara uyulup uyulmadığını denetleme ve kurallara uyulmasını sağlama görevini üstlenmiş olan iş denetimini de, etkisizleştirmiştir.

Teknik, örgütsel ve işgücü altyapılardaki sürekli değişim ve belirsizlik, işletmelerde yaşanan sağlık güvenlik sorunlarının işletme ve riskler özelinde saptanmış bir politika ve eylem programına uygun olarak ve bu amaçla üretilmiş hizmetlerle çözülmesini güçleştirmiş, büyüyen ve yaygınlaşan kayıt dışı sektörün küçük ve orta ölçekli işletmeler ve buralarda istihdam edilen korunmasız işgücü açısından da, bütünüyle olanaksızlaştırmıştır.

YENİ LİBERAL SAĞLIK İDEOLOJİSİ

Toplumsal bütünlüğü sağlama modeli ve bunun aracı olan toplumsal koruma modeli de, yeni liberal siyasal ve ekonomik yeniden yapılanmayı tamamlayacak biçimde değiştirilmiştir. Bu değişikliklerle, refah devletinin toplumsal koruma modeli kapsamında toplumsal bir değere ve temel insan hakkına dönüşen ve devlet güvencesinde olan sağlıklı yaşama ve çalışma hakkı, devlet toplumsal koruma görevinden arındırıldıktan sonra, işçinin birikim sürecine yaptığı katkı ile, başka bir anlatımla piyasayla eklemlenme düzeyiyle ilişkilendirilmiştir.

“Nimet-külfet ilişkisi” olarak da tanımlanan bu ilişki uyarınca, sağlık ve güvenlik hakkı işletmenin ve işçilerin birikim sürecine katkı yapma ve bu amaçla piyasa ile eklemlenme düzeylerine göre farklılaşacak ve tabakalaşacaktır.

Böylece piyasa ile eklemlenen işletmelerin ve bu işletmelerin işgücü gereksinimini karşılayan işçilerin sağlık ve güvenlik standartları diğerlerinden yüksek olacaktır. İşçi, piyasaya eklemlenme kapasitesi ve birikim sürecine katkısı azaldığı ölçüde, kaçınılmaz olarak daha sağlıksız ve güvenliksiz işyerlerinde ve işlerde çalışmayı koşulsuz kabul

edecektir.

Günümüzde, rekabet gücü yüksek olan işletmeler daha sağlıklı ve güvenlidir, risklere karşı önlem alma olanakları da yüksektir. Oysa, yeni model bu işletmelerde çalışan ve çalışma ve yaşama koşulları görece daha iyi olan işçilere daha yüksek standartlar öngörürken; rekabet gücü olmayan, çoğunluğu kayıt dışı sektörde yer alan, sağlıksız ve güvenliksiz işyerlerindeki işçilere, gereksindikleri üst düzeyde korumayı değil, düşük sağlık ve güvenlik standartlarını sunmuştur. Öyleyse, yeni model insanı ve emeği değil, birikim sürecini öncelemektedir.

Sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri de birikim sürecine katkıya göre yeniden örgütlenmiş, katkısı çok olan, çalışma koşulları medeniyle gereksinimi daha az olan işçilere, daha kapsamlı ve nitelikli hizmet sağlanırken, katkısı az, ama çalışma koşulları nedeniyle gereksinimi daha çok olan işçilere de sınırlı ve niteliksiz hizmet sunulması öngörülmüştür.

Bu uygulamalarla, devletin toplumsal koruma amaçlı "verimsiz" harcamaları azaltılarak sağlanacak kaynakların birikim sürecine aktarılması; işgücü maliyetinin, yeniden üretimi ve sürekliliği sağlamak için yapılan harcamalar sınırlanarak,

azaltılması; ilaç ve teknoloji gibi tıbbi malların kullanımı arttığı için verimli bir yatırım alanına dönüşen sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinin, verimli yatırım alanları olarak, sermayeye açılması, öngörülmüştür.

Sonuçta, işçi sınıfının yüz yıllık savaşıyla elde edilen ve kişinin doğarken kazandığı temel hak ve toplumsal değer olduğu evrensel kabul gören sosyal güvenlik ve sağlık hakları; kişinin karşılığını ödediği ölçüde, yani ekonomik gücü oranında yararlanacağı bireysel haklara dönüşmüş, sağlık ve sosyal güvenlik hizmet altyapısı da buna göre yeniden örgütlenmiştir.

SONUÇ

Kapitalizmin sürekliliğini sağlayan temel unsurlardan biri sermayenin büyümesi ve yoğunlaşmasıdır. Kapitalizmin doğası gereği, her birikim süreci, koşulları oluştuğunda krize girer. Kriz döneminde, siyaset, ekonomi ve toplum birikim sürecinin yeni gereksinimlerini karşılayacak yeni bir birikim modeline uygun olarak, dönüştürülür. Son 25 yıldır uygulanan yeni liberal politikalar ve yaşanan siyasal, ekonomik ve toplumsal değişiklikler kadar, önceden yaşanan değişiklikler de, bu nitelikteki dönüşümlerin gereği

ve sonucudur.

İş sağlığı ve güvenliği alanında Sanayi Devriminden bu yana önemli ilerleme sağlanmıştır. Günümüzde, bilim ve teknolojik gelişme düzeyi, üretim alanında yaşanan sağlık ve güvenlik sorunlarını önlemek veya işçilerin bu sorunlardan korumak için yeterlidir; insanlık, bu amaca ulaşmak için yeterli bilgi ve deneyime olduğu kadar, gelişmiş koruma ve önleme politikalarına, yöntemlerine, tekniklerine, araçlarına da sahiptir.

Oysa, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2003 Nisanında yayınladığı Güvenlik Kültürü başlıklı belgede de belirtildiği gibi, 2000 yılında yapılan tahminlere göre, Dünyada iki milyon kişi işe bağlı nedenlerle ölmüştür. 2001 yılı tahminlerine göre, Dünyada, milli gelirlerin yaklaşık %4'ü; yani 1.25 trilyon dolar, işe bağlı sağlık ve güvenlik sorunları nedeniyle yitirilmiştir. Aynı belgeye göre, bilimsel teknolojik gelişmişlik düzeyi temel alındığında, meslek hastalıklarının tümünü, iş kazalarının da %98'ini önlemek olanaklıdır.

Bu durum olanakların çalışanları iş kazalarından, meslek hastalıklarından ve işe bağlı hastalıklardan korumak için yeterli olduğunu, ama yeterince kullanılmadığını kanıtlamaktadır.

Kapitalizm, tarihi boyunca, fırsatların ve olanakların yaratıldığı, ama insan için değil, sermaye birikimi için kullanıldığı bir siyasal, ekonomik ve toplumsal iklim üretmiştir. Sosyal refah devleti döneminde, sosyalist sistemin bir seçenek üretmesi ve işçi sınıfının güçlenen sendikal ve siyasal örgütlerinin çalışma ilişkilerinde güçlü bir taraf olarak yer alması, emeğin birikim sürecine kendi çıkarları için müdahale edebilmesine olanak sağlamıştır. Bu sayede elde edilen kazanımlar, bir yandan dönemin Keynesci siyasal ekonomik politikalarıyla örtüşürken, diğer yandan fordist birikim sürecinin krizini de, hızlandırmıştır.

Bu süreçte genelde toplumsal koruma alanında, özelde de, iş sağlığı ve güvenliği alanında sağlanan gelişmeler, işçilerin yaşama ve çalışma koşullarını iyileştirmekle birlikte, aslında, üretim verimliliği artırma arayışlarıyla örtüşmüş, işçiler ve işçilerin sağlığı ve güvenliği ise, bu arayışlarla örtüştüğü ölçüde, bu arayışların öznesini oluşturmuştur.

Kapitalizmin son krizini aşması için yürürlüğe sokulan yeni liberal siyasal, ekonomik ve toplumsal politikaların aşamalı olarak uygulamaya sokulduğu son yirmi beş yılda yaşananlar bu değerlendirmemizi doğrulamaktadır. Gerçekten, son

yirmi beş yılda, bilimsel teknolojik gelişmenin ve bilişim devriminin sağladığı olanaklar, üretimin emeğe bağımlılığını azaltmak, emeğin sermayeye ve üretim sürecine bağımlılığını artırmak için kullanılmıştır.

KAYNAKLAR.

İşte Güvenlik Kültürü, Dünya İşte Güvenlik ve Sağlık Günü, 28 Nisan 2003, ILO, Cenevre, 2003

Yalın Pala, J., Küreselleşmenin Emek Piyasası ve İstihdam Üzerindeki Etkileri; Alkan Soyak ve diğerleri, Küreselleşme, Om Yayınları, 2002, içinde Sf: 261-305.

Hardt M., Negri A., İmparatorluk, Ayrıntı Yayınları, 2001.

Piyal, B., "Sağlık Hizmetlerinde Kriz", Medikal Trend, Mart 1999, Sayı 7, s. 50

Avrupa'da Sosyal Koruma "Değişim ve Sorunlar", ETUC-ETUI Konferansı, 7-8 Kasım 1996 Brüksel, Derleyenler: Alessandra Bosco, Martin Hutsebaut, Türk Halk İş Sendikası Yay., Aralık 1998, Ankara, s. 320

Piyal, B., "Sağlık Hizmetlerinde Krizin Ekonomi Politikası, Bilim ve Ütopya, Aralık 1998

The Future of Health Care Systems, Report on a meeting of trade union experts held under the OECD Labour/Management Programme, Paris:OECD 1995