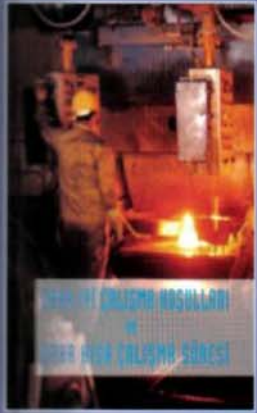
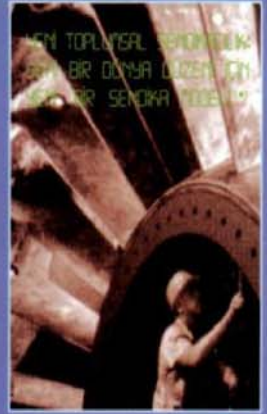
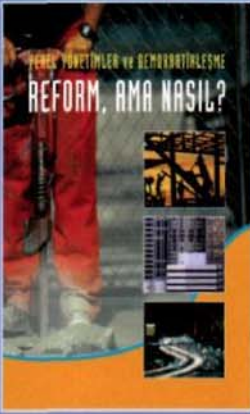
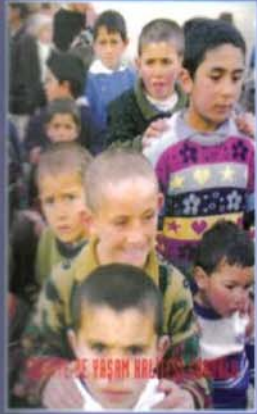
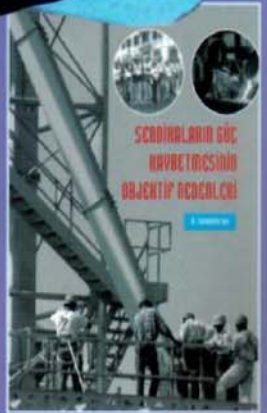
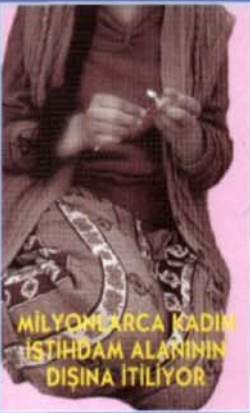
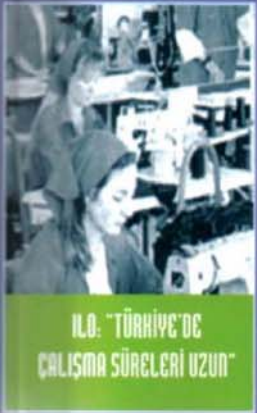


21, Şubat 2004

sendikal notlar

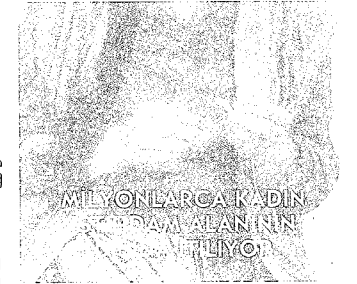
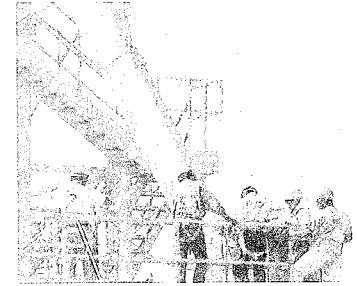
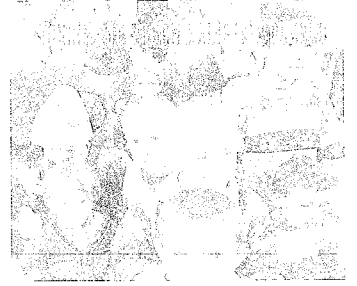


TÜPRAŞ'IN TALANINA HAYIR!



İÇİNDEKİLER

Sunuş	3
Türkiye	5
Dünqa	24
Türkiye’de yaşam kalitesi sorunlu	32
Reform ama nasıl?	42
Tarım özelleştirme politikalarıyla çökertiliyor	56
Daha iyi çalışma koşulları, daha kısa çalışma süresi	64
Avrupa ülkelerinde çalışma sürelerinin genel görünümü	74
ILO: Türkiye’de çalışma süreleri uzun	88
Sendikaların güç kaybetmesinin objektif nedenleri	92
Millyonlarca kadın istihdam alanının dışına itiliyor	126
Yeni toplumsal sendikacılık	132





**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

AKP Hükümeti, kamu yönetiminde köklü değişiklikler getirmesi yanında, Türkiye'deki siyasal sistemi ideolojik istemleri yönünde yeniden oluşturmaya olanak tanıyacak Kamu Yönetimi Yasası Taslağı'nı; sendikaların, demokratik kuruluşların ve siyasal partilerin tepkilerine rağmen TBMM'nden hızlı biçimde geçirmeye başladı.

Kamu yönetimini parçalayarak etkisiz kılmayı içeren ve özelleştirme politikalarını gizlemeye çalışan bu yasa taslağı, yurttaşları bireysel ve toplumsal hakları ile tanımlamayan, onları birer **müşteri** olarak gören bir anlayışın ürünüdür.

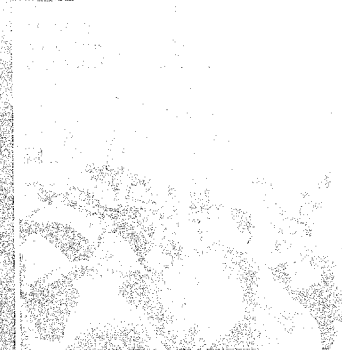
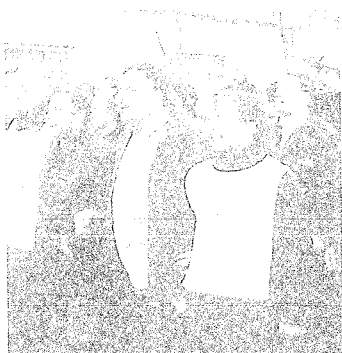
Türkiye gündeme getirilen Kamu Yönetimi Yasa Taslağının yasalaşmasının ardından yaşanması kaçınılmaz olduğu belirtilen siyasal ve toplumsal kargaşayı taşıyacak bir yapıya ya da lükse sahip olmaktan çok uzaktır.

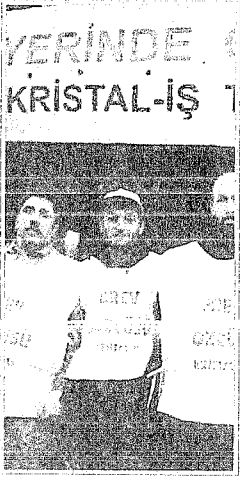
Petrol-İş Sendikası Başkanlar Kurulu'nun 26 Şubat 2004 tarihinde yayınladığı basın açıklamasında da belirtildiği gibi bu yasa taslağı; **“Sermayenin yerel yönetimlerin eline geçecek fonlardan daha fazla pay almasına, iş güvencesine sahip kamu çalışanlarının bu haklarının ellerinden alınmasına, yeni bir işsizler ordusu yaratılmasına yol açacak ve merkezi denetimin ortadan kaldırılması dolayısıyla kamu hizmetlerinde genel bir kalitesizlik anlamına gelecektir.”**

Birçok açıdan yurttaşların demokratik haklarını tehlikeli süreçlere götürecek Kamu Yönetimi Yasası Taslağı, artık inat edilmeden bir an önce geri çekilmelidir.

Saygılarımızla.

Merkez Yönetim Kurulu





HAK VE HUKUK TANIMAZ BİR TUTUM: GREV ERTELEMEK

AKP Hükümeti, hak arama özgürlüğünün en önemli aracı olan grev hakkını ortadan kaldırmaya yönelik yeni bir karar alarak, Kristal-İş Sendikası'nın Şişe Cam işyerlerinde uygulanan grevini, "Genel sağlık ve milli güvenlik" gerekçesiyle ikinci kez erteledi.

Önce 8 Aralık 2003 tarihinde ertelenen grev, Danıştay'ın 12 Ocak'ta yürütmeyi durdurma kararıyla yeniden başlamıştı. Ancak Hükümet hukuk tanımaz anti-demok-

ratik bir kararla grevi 14 Şubat 2004 tarihinde yeniden erteledi.

AKP Hükümetinin grev erteleme Kristal-İş Sendikası tarafından kınanırken yasal süreç de başlatıldı. Türk-İş ve üye sendikalar, grev erteleme üzerine protesto açıklamaları yaptı. Bu arada Avrupa Parlamentosu ve ILO düzeyinde girişimler de başlatan Kristal-İş, işçilerin temel sendikal haklarının ortadan kaldırılmak istendiği uyarısında bulundu. Kristal-İş tarafından yapılan açıklamada, erteleme kararının bir hukuk skandalı olduğu belirtilerek özetle şunlar söylendi:

"Danıştay kararına rağmen hükümetin grevi ikinci kez erteleme bir hukuk skandalıdır. Yeni grev erteleme kararı gayrimeşrudur ve yüksek yargı kararları ile alay eden pervasız bir girişimdir. Bu karar bir kez daha AKP'nin demokra-

si anlayışının "sanimiyetsiz demokrasi" olduğunu göstermiştir. Bu karar ülkemizdeki sermaye çevrelerinin demokrasi ve AB normları konusundaki çifte standardını gözler önüne sermektedir.

Grevin uzlaşma ile sonuçlanması için etkin bir çaba harcamayan hükümet, Anayasayı ve yüksek mahkeme kararlarını çiğneme pahasına işveren lobilerinin taleplerini emir telakki etmiştir. Hükümet, Anayasayı ve yüksek yargı kararlarını ayaklar altına almış ve yargıya rest çekmiştir.

Hükümetin bu yasadışı ve gayrimeşru tutumuna karşı biz bağımsız yargıya güveniyoruz. Kararın durdurulması için derhal Danıştay'a başvuracağız. Yargı kararlarını hiçe sayanlar bir kez daha yargıdan derslerini alacak-

lardır. Bu ülke AKP'nin ve bir işveren grubunun çiftliği değildir".

Bu arada Avrupa Birliği Komisyonu Genişlemeden Sorumlu Üyesi Günter Verheugen, Kristal-İş'e bir mektup yazarak grev erteleme sinin temel bir hakkın ihlali anlamına geldiğini belirtti. Yazıda şu noktalar vurgulandı:

"Grev hakkı AB üyesi ülkelerin ulusal anayasalarında saygın bir yer almasının yanında çeşitli uluslararası sözleşmeler tarafından (Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri ve Avrupa Temel Haklar Şartı gibi) temel bir hak olarak tanınmıştır.

Kopenhag Kriterlerine uygun olarak aday ülkelere in temel insan haklarına, kültürel haklara ve sosyal haklara saygı göstermeleri gerekmektedir. Grev hakkını içeren sendikalaşma ve

toplu pazarlık hakkı bu sosyal haklardan biridir.

Komisyon, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde Kopenhag kriterlerine uyumunu izlemeye devam edecek ve uyum sürecinde yeni kabul edilen yasaların uygulanmasına özel bir dikkat gösterecektir."

Kristal-İş grevinin ikinci kez ertelenmesine Petrol-İş'ten tepki gecikmedi. Erteleme kararının açıklandığı gün Genel Başkan Mustafa Öztaşkın, kararı şiddetle kınadıklarını belirtti ve bu uygulamanın sendikal yasaların demokratikleştirilmesi zorunluluğu konusunda bir uyarı olması gerektiğini vurguladı. Açıklamada özetle şu görüşlere yer verildi:

"ILO normlarına, imzalandığımız uluslararası belgelere, AB uyum yasalarına, 2822 sayılı yasaya aykırı olarak, hem de

ikinci kez yapılan bu ertelemenin tek açıklaması, işverenlerin her talebini emir kabul etmektir. Yasalara aykırı bir şekilde grevlerin ertelenmesi, işverenlerin yanında taraf tutmak anlamına gelir. AKP'den bu tutumunu bir an önce terk etmesini ve emeğinin hakkını almaktan başka bir amacı olmayan Kristal-İş üyelerinin taleplerine kulak vermesini istiyoruz.

İşçi sınıfımız, dostlarını unutmadığı gibi, kendisine düşmanlık edenleri de asla unutmaz. Çağdışı yasaların arkasına sığınarak işçilerimizin haklarını engelleyebileceklerini sananlar hüsrana uğrayacaktır.

Bu durumun, yasaların demokratikleştirilmesi için tüm sendikaların çabalarını arttırmalarına yönelik bir uyarı olmasını da umut ediyoruz."



TGS: MEDYA, TİCARET, SİYASET ÜÇGENİ BASIN ÖZGÜRLÜĞÜNÜ SINIRLIYOR

Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS), TBMM Başkanı Bülent Arınç ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu'nu 10 Ocak 2004 tarihinde ziyaret ederek basının ve çalışanlarının sorunlarına ilişkin birer mektup sundu.

TGS tarafından TBMM Başkanına iletilen mektupta ülkemizdeki medya kuruluşlarının basın dışı ticaret, finans sektörü ve devlet ihaleleriyle iç içe olmasının yarattığı

sakıncalara değinilerek özetle şöyle şu görüşler savunuldu:

"Medya sahiplerinin, gazetecilik mesleğini kendi çıkarlarına alet etmesi; onları, siyasal iktidarlara da gazetecilik ilkeleleriyle bağdaşmayacak ilişkiler kurmaya itmektedir. Uzun bir süreç içinde yaşanan bu gelişmeler, sonunda, medya-ticaret-siyaset üçgeninde tüm ülkenin geleceğini yakından ilgilendiren çözümlü en güç sorunlar yumağının doğmasına yol açmıştır.

Medya çalışanlarının sendikal haklarının ellerinden alınıp güçsüzleştirildiği, iş güvencelerinin ortadan kaldırıldığı dönem ile medya sahiplerinin basın dışı ticaret, bankacılık ve devlet ihalelerine ilgi duyduğu ve iktidarlara bile kafa tutacak kadar büyük bir güç haline geldiği dönem geçtiğimiz 10-15

yıllık aynı dönemdir.

150 yıllık geçmişi olan Türk medyası, bugün çeşitli çıkar çevrelerinin sahipliği altında her yıl daha da artan bunalımdan ve kirlilikten bir türlü kurtulamamaktadır. Mevcut medya sahipliği ve onların iş takipçiliğini ve tetikçiliğini yapmak amacıyla kilit noktalara yerleşmiş olan kalemşörler, kişilik hak-

larını ve fikir özgürlüğünü yok sayarak yarattıkları medya terörü ve yargısız infazlarla, gazetecilik mesleğini çıkar çatışmalarının bir aracı haline getirdiler. Medya bu sahiplik yapısıyla toplumu boğmaktadır, toplumsal hafızayı yok etmektedir, toplumun sağlıklı düşünmesini, doğru tahliller yapmasını, gerçekleri kavramasını en-

gellemektedir.

Bu sahiplik yapısıyla medya, demokratik bir tartışma ortamı için gerekli hoşgörü zeminini ortadan kaldırmaktadır; kavgayı, gerginliği, lümpenliği körüklemektedir.

Medya sahiplerinin basın dışı ticari faaliyetlerinin sona erdirilmesi, editoryal bağımsızlığın sağlanmasının en temel şartıdır. Basın dışı ti-

caret, finans sektörü ve devlet iha-leleri ile medyanın ilişkisi tümüyle kesilmelidir. Bu şartlar yasal olarak teminat altına alınmadan, medya sahiplerinin kişisel çıkarlarına hizmet eden bir yayıncılığın önüne geçilebilmesi mümkün olamamaktadır.”

Aynı gün Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu'yla da bir araya gelerek basın

İNSAN HAKKI-KONUT HAKKI

Temel insan haklarından biri de konut hakkıdır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 25. maddesinde bu hak şöyle yansıtılmaktadır: “Herkesin, kendisi ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır.”

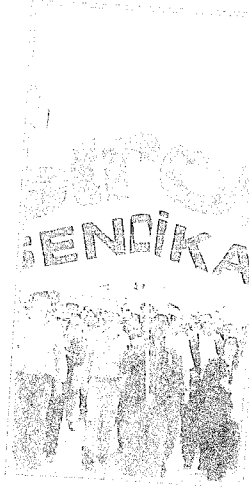
Peki konut hakkı, dar anlamda barınma hakkı olarak mı algılanmalıdır. Yani konut, yalnızca dört duvarı ve bir çatısı olan bir korunak mıdır? Konut hakkından bu anlaşılmaz, anlaşılamaz. Konut hakkı, hem uygun ve yeterli konutun gerekli kılar, hem de belirli çevresel koşulları...

Konut hakkı yalnızca yerleşme özgürlüğünün alt yapısını oluşturmakla sınırlı kalmaz; diğer insan hak ve özgürlüklerinin de gerçekleşme ortam ve koşullarını oluşturur. Konut hakkı güvence altına alınmadan eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, beslenme, çalışma hakkı; kısaca temel insan haklarından söz etmek olanaksızdır. Çünkü konut hakkı, yaşam ortamının ve kalitesinin odağındadır.

çalışanlarının sorunlarını içeren bir mektup ileten TGS yöneticileri, basında tekelleşme ve özgülük sorunuyla basın çalışanlarının sendikalaşma özgülükleri üzerinde durdular.

Bakana iletilen mektupta, medya sektöründe yaşanan kaosa dikkat çekilerek; "Tüm iş-kollarında olduğu gibi gazetecilik iş-kolunda da sendikalaşma bakımın-

dan büyük sıkıntı-lar yaşanmaktadır. İşyerlerindeki fiili uygulamalar ve baskılarla gazetecilerin sendika üyesi olmaları engellenmektedir. Avrupa Birliği üyeliği sürecinde demokratikleşme yönünde yasal düzenlemeler yapılırken, işçi-işveren dengesi konusunda da ilerlemeler kaydedilmelidir" uyarısında bulunuldu.



**"BU ŞARKI
BURADA
BİTMEZ"**

Türkiye'nin lider
kamu kuruluşu Tüp-

raş'ın özelleştirilme-si amacıyla 13 Ocak 2004 tarihinde yapı-lan ihale 1.3 milyar dolar teklif veren Efremov GMBH-Zorlu ortaklığında bırakıl-dı.

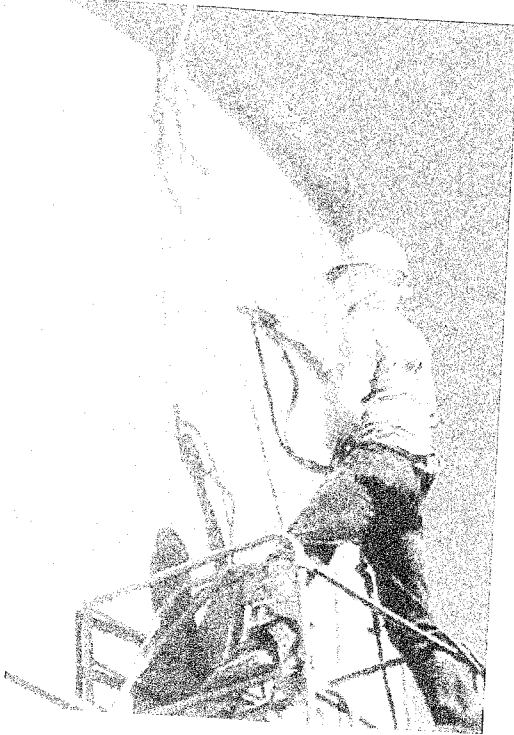
Petrol-iş Merkez Yönetim Kurulu iha-le ardından yaptığı "Özelleştirmeciler suç işleneye devam ediyor" baş-lıklı tarihîel açıkla-masında şöyle de-nildi:

"18 yıllık özel-leştirme süreçlerine,

İŞVERENLERE KÜÇÜK BİR İOT

"İşveren, sağlık ve güvenliğin korunması ile ilgili önlemlerin alınmasında aşağıdaki genel prensiplere uyacaktır:

- Risklerin önlenmesi,
 - Önlenmesi mümkün olmayan riskleri de-ğerlendirilmesi,
 - Risklerle kaynağında mücadele edilmesi,
 - İşin kişilere uygun hale getirilmesi için, özellikle işyerlerinin tasarımında, iş ekipman-ları, çalışma şekli ve üretim metodlarının se-çiminde özen gösterilmesi, özellikle de no-ton çalışma ve önceden belirlenmiş üretim temposunun hafifletilerek bunların sağğa olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi,
 - Teknik gelişmelere uyum sağlanması,
 - Tehlikeli olanların, tehlikesiz veya dı-a az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi,
 - Toplu korunma önlemlerine, kişisel korun-ma önlemlerine göre öncelik verilmesi,
 - İşçilere uygun talimatların verilmesi"
- (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Madde 6'dan..)



AKP Hükümeti
dünkü Tüpraş ihale-
lesiyle bir yenisini
daha ekledi.

Kuruluş değeri 7
milyar dolar, piya-
sa değeri 2.3 mil-
yar dolar olan Tüp-
raş, 1.3 milyar do-
lar teklif veren Ef-
remov GMBH-Zorlu
ortaklığında
kalmıştır.

Yüksek kazanç
sağlayacak özel-
leştirme ihaleleri-
ne önceden teklif
veren şirketlere
son dakikalarda
ortak olarak gir-
meyi alışkanlık ha-
line getiren Zorlu
Holding, Tüpraş
ihalesinde de bu
fırsatı kaçırmamış-
tır.

Tataristan devlet
petrol şirketi Tat-
neft'in ticari işleri-
ni yürüten Efremov
GMBH ile ihale-
nin sonuçlan-
cağı gün, ortak şir-
ket kuracağını
açıklayan Zorlu
grubu, şirket ku-
rulmadan ihalenin
ortağı olmuştur.

ÖİB, Tüpraş ihale-
si için belirlediği
alt sınır fiyatı açık-
lamayarak gerek

4046 sayılı Yasa-
nın 2.maddesini
gerekse daha üç
ay önce çıkan Bilgi
Edinme Hakkı Ka-
nunu'nu ihlal ede-
rek suç işlemiştir.

-Verilen düşük
teklif, 470 tüpraş
hissedarını yüzde
30-50 zarara soka-
rak mağdur ede-
cektir.

-Tüpraş, doğal
tekeldir. Bu özel-
leştirme özel teke-
le neden olacaktır.
Bunun olumsuz
sonuçlarına ise
tüm toplum katlan-
mak zorunda kala-
caktır.

Ancak sendika-
mız, halkımızın
mağdur edilmesi-
ne seyirci kalma-
yacak her türlü hu-
kuk savaşını yürü-
tecektir.

İşte dün karşı-
mızdaki güçleri
gördünüz, sahip
oldukları ekono-
mik ve siyasi gücü
de gördünüz.

Bu odaklarla
mücadelenin zorlu
gececeğini biliyo-
ruz ancak biz bunu
göze aldık.

Buradan tüm
Türkiye'ye ilan

ediyoruz: Tüpraş'a
talip olanlar bilsin
ki, Petrol-İş işçi-
siyle mücadele et-
mek de kendileri
için zorlu olacak-
tır.

Bugüne kadar
söylediklerimizi
anıamamakta ısrar
edenlere bir de
kendi dilleriyle
sesleniyoruz;

"Bu şarkı bura-
da bitmez" Tayyip
Bey."

Bu önemli süreçle
birlikte kamuoyunda
günlerce sürdürülen
tartışmalarda, Tüp-
raş'ın ülkemiz için
önemi vurgulandı.
Petrol-İş gerek ihale-
nin yapılma biçi-
mine, gerek ihalenin
verildiği şirket ko-
nusunda ve gerek-
se gelecek dönem-
de ülkemizi ilgilendi-
ren riskler konusun-
da sürekli biçimde
yazılı ve sözlü bel-
geler sunmayı sür-
dürdü.

Tüpraş özelleşti-
rilmesinin iptali ko-
nusunda yasal ça-
lışmaları da başla-
tan Petrol-İş Sendi-
kası, Tüpraş'ın yüz-
de 65.76 oranındaki
kamu payının Efremov

GMBH-Zorlu
ortaklığına satılma-
sına ilişkin 9 Şubat
2004 tarihli Özelleş-
tirme Yüksek Kuru-
lu'nun kararının ip-
tali istemiyle 17 Şu-
bat 2004 günü An-
kara Nöbetçi İdare
Mahkemesi'nde da-
va açtı. Bu davaya
Petrol-İş yanı sıra
birçok kişi ve kurum
müdahil olarak katıl-
dı.

Burada bir açıkla-
ma yapan Petrol-İş
Sendikası Genel
Başkanı Mustafa
Öztaşkın, Tüpraş'ın
özelleştirilmesini
onaylayan kararın
iptal edilmesi gerek-
tiğini vurgulayarak
Tüpraş özelleştir-
mesinin yasalara
aykırı olduğunu, an-
cak çok daha önem-
lisi ulusal ve toplu-
msal çıkarlara aykırı
olduğunu belirtti.

Mustafa Öztaş-
kın, özelleştirmelere
karşı mücadeleyi
kararlılıkla sürdür-
meye devam ede-
ceklerini vurgulaya-
rak, hiç kimse, hiç-
bir zaman bizleri bu
onurlu yoldan dön-
düremeyecektir de-
di.



PETROL-İŞ: “AKP’YE OY YOK”

25-26 Şubat 2004 tarihinde Bolu Abant’ta toplanan Petrol-İş Başkanlar Kurulu, dünyada ve ülkede yaşanan siyasi ve ekonomik gelişmeleri görüşerek başta özelleştirmeler olmak üzere örgütlenme ile toplu iş sözleşmesi faaliyetlerini ve sendikal yaşamı yakından ilgilendiren yasa ve tasarıları değerlendirdi.

Alınan kararları bir sonuç bildirgesiyle kamuoyuna duyuran Petrol-İş Başkanlar Kurulu, Irak’ta işgalin bir an önce sona erdiril-

mesini isterken, Kıbrıs sorununun iki halkın çıkarlarına uygun biçimde çözümlenmesini istedi.

Petrol-İş Başkanlar Kurulu’nun sonuç bildirgesinde Hükümetin özelleştirme uygulamaları eleştirilirken 28 Mart 2004 tarihinde yapılacak yerel yönetim seçimlerinde iktidar partisi AKP’ye oy verilmemesi çağrısında bulunuldu. Başkanlar Kurulu açıklamasında özetle şu görüşler dile getirildi:

“AKP iktidarı, daha önce hiçbir partinin yapmaya cesaret edemediği kadar özelleştirme saldırısı içinde. Ülkemizin en önemli kuruluşlarından Petkim, Tüpraş, İg-saş, Tügsaş, Bur-sagaz, Esgaz, Tekel, Seka, THY bugüne dek iddia ettiğimiz gibi bir yağma ve talan saldırısına maruz bırakılıyor.

Son olarak sendikamızın örgütlü olduğu dev kuru-

luş TÜPRAŞ’ın satışı onaylandı. Sendikamız, diğerlerinde olduğu gibi, bu satışın iptali için de dava açtı. Sendikamız, örgütlü olduğu işyerlerinin mülkiyetinde, özelleştirme sonucu nasıl bir değişiklik olursa olsun, demokrasinin gereği olan örgütlülüğünün devamı ve üyelerine asla hiçbir zarar gelmemesi için tüm kurulları ile sendikal faaliyetine ve mücadelesine devam edecektir.

Ülke ekonomisi için çok önemli bir yerde bulunan Tüpraş konusunda, bağımsız yargının mahkeme sürecini hızlandırması, ileride telafi edilmesi mümkün olmayan zararların meydana gelmesini de önleyecektir. Petrol-İş Sendikası, bu noktada sayın yargıçlarımıza büyük sorumluluk düştüğünün bilincindedir.

Emek örgütlerinin, siyasi partile-

rin, üniversitelerin, odaların, derneklerin ve işçi sınıfının dostu yurttaşların, uzmanların, araştırmacıların, akademisyenlerin bu ülkeyi sahipsiz bırakmayacakları bir kez daha gösterildi.

Kamu yönetiminde esas olan toplumsal çıkarların azami ölçüde korunmasını sağlamaktır.

Her ne kadar emek örgütleri yerel yönetimlerin güçlendirilmesinin demokrasinin gereği olduğuna inanıyorsa da, AKP iktidarının getirdiği Kamu Yönetimi Yasası taslağı, öz itibarıyla özelleştirmelerin farklı bir kılıf altında sunulmasını içermektedir.

Sendikamızın toplu sözleşmelere dair ilkesi, kazanılmış haklarımızdan taviz vermemeye dayanır.

Petrol-İş’in 2004 yılında bağtılacak özel sektör ağırlıklı toplu iş

sözleşme görüşmelerinde de aynı ilkemizi sürdürüceğiz. Başkanlar Kurulumuz, 4857 sayılı yeni iş kanununun esneklik içeren hükümlerinin davatmalar yoluyla toplu sözleşmelere sızdırılmasını kabul etmeyeceğini bildirir.

Örgütümüz 2821 ve 2822 sayılı yasalarda yapılacak değişiklikleri, belli maddelere ilişkin çekince ve eleştirilerimiz olmakla birlikte, genel olarak olumlu bulmuştur.

Başkanlar Kurulumuz, sendikamızın örgütlenme çalışmalarının hızlandırılarak devam ettirilmesinin, bu amaçla örgütümüzün tüm kurullarının planlı ve programlı olarak yeni üye kazanmayı hedefler şekilde güçlendirilmesinin gerekli olduğunu tespit etmiştir.

Aynı yasal değişiklikler içinde, geçen yıl kabul edilen İş Kanununda ele alınmayıp sonraya ertelenen Kıdem Tazminatı Fonu taslağı da bulunmaktadır. Türkiye işçi sınıfının 50 yılı aşkın bir zamandır elinde güvence olarak bulunan kıdem tazminatının geleceğinin belirsiz bırakılması bizler açısından kabul edilemez.

Başkanlar Kurulumuz, önümüzdeki 28 Mart 2004 yerel seçimlerinin emekçiler açısından bir fırsat olarak kullanılması için tüm örgüte çağrı yapmayı uygun bulmuştur. Özelleştirmelerde, grev ertelemelerinde, farklı idari kararlarda sürekli olarak emekçiler aleyhine uygulamalar yapan AKP'YE OY YOK çağrısıyla bu parti-



KENTTE KADINA İŞ YOK

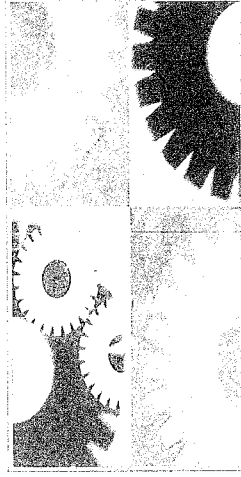
Kentleşme sürecinin toplumsal yapımızdaki değişime damgasını vurduğu yandsınmaz. Bu süreç öncelikle hem aile yapısında büyük değişiklikler yaratıyor, hem de istihdamın niteliğinde....

Türkiye'de kentsel alanda yaşayan kadınlar, genel olarak çalışma yaşamının dışına itilirken yalnızca ev işleri ile çocuk bakımından sorumlu tutulmaktadır.

Bu olgunun doğal sonucu olarak onlar sigorta kapsamına girememektedir. Kentsel alanlarda kadınların işgücüne katılım oranları görece genç yaşlarda en üst düzeye çıkmaktadır. Ancak ortalama olarak alındığında, evli olmayan kadının işgücüne katılma olasılığı, evli kadına göre iki kat daha fazladır. Yine her yaş grubu için, evli olmayan kadınların işgücüne katılımı evli kadınlardan daha yüksektir. Diğer yandan kırsal alanda kadınlar, ücretsiz aile işçiliğinin taşıyıcıları olarak sigortasız bir yaşam sürdürmek durumunda kalmaktadır.

nin sandıkta cezalandırılması, emekten yana güçlerin birliğinin pekiştirilmesine katkı koyacaktır.

Bu yerel seçimlerde işçi sınıfının haklarını savunan, sermaye sınıfına karşı emeğin yanında yer alan parti ve adayların desteklenmesi sendika karşıtlarının bundan sonraki adımlarını daha dikkatli atmalarını sağlayacaktır.”



**İKİ İLO
SÖZLEŞMESİ
DAHA
ONAYLANDI**
TBMM, iş sağlığı

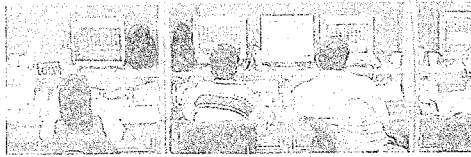
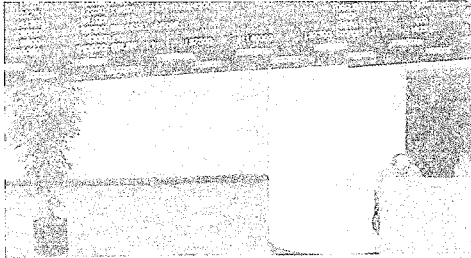
ve güvenliği konusunda çok önemli iki İLO sözleşmesini onayladı. Böylelikle Türkiye 183 İLO sözleşmesinden 56'sını kabul etmiş oldu.

Onaylanan İLO sözleşmelerinden biri 3 Haziran 1981 tarihinde kabul edilen “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı İLO Sözleşmesi”, diğeri ise 7 Haziran 1985 tarihinde kabul edi-

len “İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı İLO Sözleşmesi.”

13 Ocak 2004 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak onaylanan her iki sözleşme İLO’nun son dönem kabul ettiği iş sağlığı ve güvenliği konusundaki önemli sözleşmeleridir.

Bu önemli sözleşmelerden biri olan 161 sayılı İLO sözleşmesinde iş sağlığı ve güvenliği ko-



SORUN SİSTEM DEĞİL DE NE?

Batık bankalar nedeniyle, beş-on kişi on milyarlarca dolarlık kamu zararına yol açtı. Yapılan açıklamalara göre bu tutar 80 milyar dolara yakın.

Kartopu gibi büyülen bu zararlar için suçlu durumda olanların yargı karşısına çıkartılması sorunu çözmeyecek. Çünkü sorun, birkaç kişinin aç gözlülüğü, hırsızlığı, hortumculuğu değil; vurgun ve talan sistemidir.

Peki bu sistemin kalktığı/kalkacağı söylenebilir mi?

-Eğer milyarlarca dolar varlığı olan kamu kuruluşu yerli-yabancı özel kuruluşlara yok fiyatına satılabiliriyorsa;

-Eğer tüm toplumun malı olan orman arazilerinin çok büyük bölümü, birkaç yağmacıya terkedilmek isteniyorsa;

-Eğer bizim partiye oy verirsiniz yatırımda kentinize öncelik veririz diyebilen başbakan ve bakanların yönettiği bir ülkede yaşıyorsanız...

hiç umuda kapılmayın...

nusunda ulusal politikaların ilkesi şu biçimde tanımlanıyor:

Bu sözleşmenin amacı bakımından:

a.“İş Sağlığı Hizmetleri” terimi esas olarak önleyici işlemlere sahip olan ve işletmedeki işveren, işçiler ve onların temsilcilerine;

i.İşle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimler,

ii.İşin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması,

konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetlerdir.”

Onaylanmadan yaklaşık 2 yıl önce Sendikal Notlar’da çevirisine yer verdikimiz sözleşmelerden 161 sayılı ILO

sözleşmesinde işyeri sağlık hizmetleri şöyle tanımlanıyor:

“Her işverenin istihdam ettiği işçilerin sağlık ve güvenliği için sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılımının gerekliliği göz önüne alınarak, iş sağlığı hizmetleri, işletmedeki iş risklerine uygun ve yeterli olacak şekilde aşağıdaki görevleri kapsayacaktır.

a.İşyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi;

b.Sağlık üniteleri, kantinler, yatakhaneler ve işveren tarafından bu tür hizmetlerin sunulduğu yerler dahil olmak üzere, işçinin sağlığını etkileyebilecek çalışma ortamında ve iş uygulamalarındaki faktörlerin gözetimi;

c.İşyerlerinin tasarımı, makine ve

diğer teçhizatın durumu, bakımı ve seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler dahil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunma,

d.Yeni teçhizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine katılım,

e.İş sağlığı, güvenliği, hijyen ve ergonomi, kişisel ve müşterek koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunma,

f.İş ile ilişkisi bakımından, işçilerin sağlığının gözetimi,

g.İşin işçiye uygunluğunun geliştirilmesi.

h.Mesleki rehabilitasyon önlemlerine katkıda bulunma,

i.İş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretim sağlamada işbirli-

ği;

j.İlk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerini örgütleme;

k.İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılma”

Ülkemizde çalışan her insan ve tüm sendikalar için çok önemli olan bu sözleşmelere uyumlu yasal süreçlerin tamamlanması en büyük dileğimizdir.



SAĞLIK SORUNLARI DİPSİZ KUYU

Sağlık alanında örgütlü meslek kuruluşları, sendikalar ve demokratik kuruluşlar sağlık sorunlarının derinleştiği konusunda açıkla-

malar yaparken, yurttaşların bir müş-teri olarak görüldüğünü vurguluyorlar.

Bu arada Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) Avrupa ülkelerinde yaptığı "Geçiş Döneminde Sağlık Sistemleri" araştırmasının Türkiye sonuçları, bu tehlikeli durumu doğrularken ülkemizin sağlık hizmeti ve politikaları konusunda tüm Avrupa'dan çok geride olduğunu ortaya koydu.

Söz konusu Rapora göre, Avrupa ülkeleri arasında hemen hemen tüm verilerde son sırayı alan Türkiye, eski Doğu Avrupa ülkelerinin de gerisinde kalıyor. Türkiye'nin sosyoekonomik düzeyi aynı olan Avrupa ülkeleriyle karşılaştırıldığı raporda yer alan bazı sonuçlar şöyle:

-Türkiye, cepten sağlık harcamasının en yüksek olduğu ülke. Vatandaşın cepten yaptığı harcamalar yüzde 50 dolayında. Avrupa'da bu

oran yüzde 2-5.

-Türkiye'de kişi başına yapılan sağlık harcaması yıllık 100-150 dolarlarken, AB ülkeleri ortalaması 2 bin dolar.

-Avrupa Birliği ülkelerinin sağlığa ayırdığı kaynak ortalama GSMH'nin yüzde 8'i. Türkiye yüzde 4.3'le sağlığa en az kaynak ayıran ülke.

-1000 kişiye düşen 2.1 yatak sayısı ile en düşük hastane yatağı oranına sahip Türkiye, yatak işgal oranı 58.8 olarak sistemini en verimsiz işleten ülkeler arasında.

-1000 kişiye düşen hekim ve hemşire sayıları açısından da Türkiye, Avrupa bölgesindeki bütün ülkelerin gerisinde. 1000 kişiye düşen doktor oranı AB ortalamasında 3.9 iken, Türkiye'de 1.22.

-Ayaktan hekime başvuru sayısında Avrupa'da yılda 11 başvuruyla ısviçre

ilk sıradayken, yılda 2.6 başvuru sayısı ile Türkiye son sırada yer alıyor.



"KAMU YÖNETİMİ TEMEL YASASI TASARISI SOSYAL DEVLETİN TASFIYESİDİR"

Son aylarda AKP iktidarının Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı'nı TBMM gündemine getirmek üzere yoğun çalışma yapması karşısında sendikalar ve demokratik kuruluşlar da tasarı üzerinde tepkilerini dile getirmeye başladılar. Bu konuda çok sayıda toplantı gerçekleştirilen sendikalar ve

meslek kuruluşları, tasarının geri çekilmesini istediler.

18 Şubat günü TBMM'ne giden işçi ve kamu çalışanları sendikaları konfederasyonları, meslek kuruluşları ve demokratik kitle örgütleri temsilcileri, tasarının yasalaşması durumunda geniş sosyal kesimlerin zarara uğrayacağı belirtildi.

TÜRK-İŞ, DİSK, KESK, TMMOB, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB), Türk Tabipleri Birliği, Mülkiyeliler Birliği, Atatürkçü Düşünce Derneği, Devlet Denetim Elemanları Derneği, Türk Kadınları Birliği, Türkiye Ziraatçiler Derneği'nin imza koyduğu basın açıklamasını KESK Başkanı Sami Evren okudu.

Açıklamada şu noktalar üzerinde duruldu:

"Kamu yönetiminde köklü bir re-

forma ihtiyaç vardır. Ancak, bu tasarı ülkemizin gerçeklerine ve ihtiyaçlarına uygun değildir. Bu tasarı uluslararası sermayenin ve onların örgütlerinin taleplerini karşılamak amacıyla hazırlanmıştır.

Bu haliyle Tasarısı, reform değil, bir tuzaktır.

Biz Türkiye'nin demokratik toplumsal örgütleri olarak:

-Geleceğimizi ipotek altına alacak olan Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı başta olmak üzere, devamı niteliğindeki diğer tasarılar hep birlikte hemen geri çekilmesini istiyoruz.

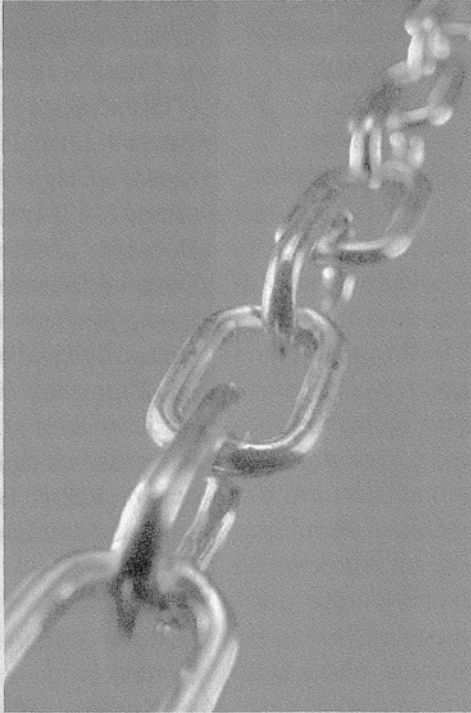
-Halkın geniş kesimlerinin taleplerini karşılayacak, demokratik açılım sağlayacak bir reformun hayata geçirilmesi için "ortak mücadele" ver-

me konusunda inançlı ve kararlı olduğumuzu kamuoyuna bir kez daha ilan ediyoruz.

-Bu tasarıların geri çekilmesi talebini taşıyan tüm siyasi partileri, konfederasyonları, meslek kuruluşlarını, demokratik kitle örgütlerini ve halkımızı, önümüzdeki eylem sürecinde birlikte davranmaya davet ediyoruz."



**TEKEL'İN
FABRİKALARI
TALAN
EDİLİYOR**
Özelleştirme Yük-



ZORLU YÜK: İÇ BORÇ

Türkiye ekonomisinin en kırılgan ve en sorunlu yanını oluşturan borç stokunun kritik düzeye yükselmesinde yıllardır IMF istemlerine bağlı olarak sürdürülen politikalar etkili oluyor.

Türkiye'nin 2003 yılı sonu itibarıyla 139.3 milyar dolara ulaşan iç borç stokunun yüzde 41.9'u batık bankalar ve kamu bankaları için gerçekleştirilen borçlanmadan kaynaklanıyor.

Bu türden bir yük söz konusu olmasaydı iç borç stoku 2003 sonunda 81 milyar dolar düzeyinde kalacaktı. Kamu kesiminin toplam iç ve dış borç stoku ise 202.7 milyar dolar yerine 144.4 milyar dolar olacaktı. Bankacılık krizi nedeniyle doğan borçların kamunun toplam iç ve dış borç stoku içerisindeki payı ise yüzde 28.8 düzeyinde bulunuyor.

Yani hangi yönden bakarsanız bakın Türkiye ekonomisinin önemli sorunların biri olan borç sorunu, IMF güdümlü programın koşullandığı zorlu bir yük, kötü bir yük...

sek Kurulu (ÖYK), 22 Aralık 2003 tarihinde Tekel'e bağlı Alkollü İçkiler İşletmesi'nin özelleştirilmesini onayladı. 292 milyon dolar bedelle "Nurol Limak Özalton TÜTSAB Ortak Girişim Grubu"na satılmasına karar verilen ve sermayesinin tamamı Tekel'e ait bulunan Alkollü İçkiler Sanayi ve Ticaret AŞ'nin özelleştirilmesi üzerine basına ve kamuoyuna bir

açıklama yapan Tekgıda-İş Sendikası Genel Yönetim Kurulu, Türkiye'nin dört bir yanına yayılmış 19 fabrikanın ve onlarca içki markasının talan edilmesine satıldığına dikkat çekti ve yasal süreç başlatılacağını vurgulayarak özetle şunları belirtti:

"Sendikamız yaptığı araştırma sonucunda bu özelleştirme nedeniyle büyük bir ka-

mu zararının ortaya çıkacağını, Şirket'in değerinin çok altında özelleştirilmek istendiğini tespit etmiş bulunmaktadır. TEKEL'in alkollü içkiler üretilip satan şirketinin 292 milyon Dolar'a, yarısı peşin diğer yarısı iki yıl vadeli olarak satılmasına karar verilmiştir. Oysa;

Yarısı peşin 292 milyon dolara satılmak isten şirketin; 2003 yılının 9

ayındaki satış hasılatı 600 milyon dolardır.

Yarısı peşin 292 milyon dolara satılmak istenen şirket; 2002 yılında kamuya 262.7 milyon dolarlık bir kaynak aktarmıştır.

Yarısı peşin 292 milyon dolara satılmak istenen şirketin; halihazırda (2003 sonu itibarıyla) ilk madde, yarı mamul ve mamul madde ve mal-

DOĞRU SORU-YANLIŞ SORU

Bilimsel düşüncenin anahtarı doğru soru sormayı bilmektir. Herhangi bir konuya ilişkin bilimsel gerçeklere uygun yanıtlar bulmak isteniyorsa, öncelikle o konuya ilişkin soruyu doğru biçimde sormak zorunludur.

Temel insan haklarından tutun, kamu işletmelerinin özelleştirmelerine değin birçok konuda propagandaların ana unsuru, doğru soru yerine yanıltıcı ve şartlandırıcı soru sorulmasıdır. Örneğin çoklukla şöyle söylenir: "Devlet işi gücü bıraktı da işletmecilik mi yapacak?"

Oysa soru böyle değil, şöyle sorulmalıdır:

"Tüm toplumun ortak malı olan kamu kuruluşları ve hizmetleri nasıl daha iyi duruma getirilebilir."

Birinci soruyu sorunların amacı kesinlikle özelleştirmedir. İkinci soruyu sorunların amacı ise toplumun ortak malını korumak, verimli kılmak ve geleceğe taşımaktır.

Özetle hayatta herşeyin doğru yanıtı soruyu nasıl sorduğuna bağlıdır...

zeme olarak 133 milyon dolarlık bir stoku bulunmaktadı.

Yarısı peşin 292 milyon dolara satılmak istenen şirketin, yine 2003 verilerine göre, sadece maddi duran varlık değeri 245 milyon dolar civarındadır.

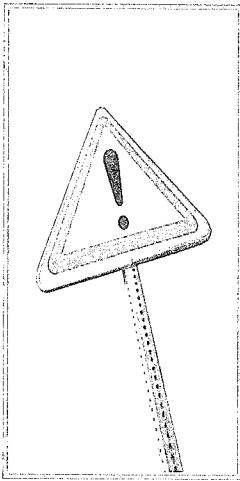
2002 bilanço değerine göre net satış değeri, 136.7 milyon dolardır.

Bütün bu rakamlar, ülkenin en fazla gelir getiren kurumlarından birinin hangi zihniyetle yok edilmeye çalışıldığını ortaya koymaktadır. Özelleştirme Yüksek Kurulu ve Özelleştirme İdaresi Başkanlığı dahil, hiçbir idari organ, tasarruflarında yasaların öngördüğü ilkelerin dışına çıkma hakkına sahip değildir.

İdari işlemlerde temel unsur kamu yararı ve işlemlerden dolayı kamu zararının ortaya çıkmamasıdır.

Tekgıda-İş Sen-

dikası olarak, ülkede hukukun üstünlüğüne ve yargı organlarımızın hukukun gerçek anlamda tesisi noktasında tek teminatımız olduğuna, sonsuz bir güven duvudur.



2 TÜZÜK VE 33 YÖNETMELİK YENİLENİYOR

4857 Sayılı İş Yasası'nın uygulanmasına ilişkin olarak yasada çıkartılması öngörülen tüzük ve yönetmelikler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanarak Resmi Gazete'de yayınlanmaya başlandı.

Yasanın öngördüğü 33 yönetmelik ile

2 tüzükten önemli bölümleri yayınlanırken birçok yönetmelik daha henüz çıkartılmadı.

İlk olarak çıkartılan yönetmeliklerin bazıları şunlar:

-İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

-Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkındaki Yönetmelik

-Gürültü Yönetmeliği

-Titreşim Yönetmeliği

-Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği

-Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği

-Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkındaki Yönetmelik

-Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkındaki Yönetmelik

-Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik

-Kimyasal Mad-

delerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkındaki Yönetmelik

-İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

-İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Eleman Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

-Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği

-Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği

-İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği

-İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik

-Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği

-Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik

-Sondajla Maden

Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği

-Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği

-Ücretli İzin Yönetmeliği.

Genellikle yeni düzenlemeler, uygulamalar ve yaptırımlar içeren yönetmelikler, daha önceki tüzük ve yönetmelikleri yürürlükten kaldırırken, yenilenmeyen tüzük ve yönetmelikler yenisi hazırlanana kadar yürürlükte kalacak.

Ancak burada dikkati çeken birkaç nokta bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Yasası ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na çok önemli yetkiler getirilmektedir. Çünkü yasanın uygulanmasında tüzük ve yönetmeliklere gönderme yapılabilecektir. Yaklaşık her üç yasa maddesine bir tüzük ya da yönetmelik düşmesiyle yasanın uygulanmasında siyasal iktidarın gücü, olması gerektiğinden çok daha fazla arttırılmaktadır. Bu olgu kimi özel durumlarda yönetmelik değişikliklerini gündeme getirebilecektir.

Diğer yandan birçok hukukçunun belirttiği gibi 4857 sayılı İş Yasası'nın uygulanmasında tüzük yerine yönetmeliklere bıkakılması yargı denetiminden kaçmanın da yolunu açmaktadır. Çünkü Anayasanın 155. maddesine göre Danıştay tüzük tasarılarını incelemekle görevlidir.

Ancak 4857 sayılı yasanın daha önce yürürlükte olan 1475 sayılı İş Yasasında olduğunun tersine uygulamalarda tüzük yerine yönetmelikleri belirlemesi, Bakanlığın dolayısıyla siyasal iktidarın Danıştay denetiminden kaçınması olanağını sağlamaktadır. Çünkü yönetmelikler yalnızca ilgili bakanın imzasıyla yürürlüğe girmekte ve Danıştay incelemesi

dışında tutulmaktadır.



YOKSULLUĞUN ADI: ASGARİ ÜCRET

Uzunca bir süre yürütülen görüşmeler ve tartışmalar sonucunda Asgari Ücret Tespit Komisyonu 2004 yılının ilk 6 ayı için kararını açıkladı: Asgari ücret, brüt 423 milyon, net 303 milyon 79 bin 500 liradır. Böylelikle asgari ücretliye 77 milyon 80 bin 500 lira zam yapıldı.

4 kişilik bir ailenin gereksinimini karşılamak üzere belir-

lenmesi gerekirken ancak yalnızca tek kişinin gereksinimleri ölçü olarak belirlenen asgari ücretin içinde vergi ve sigorta prim tutarları 105 milyon lira. Bu durumda asgari ücret artışından gerçekte karlı çıkan devlet oldu.

Yaklaşık 5.5 milyon çalışanı özel olarak doğrudan ilgilendiren ancak genel olarak tüm ücretliler ve aileleri için dolaylı biçimde ücretin düşük düzeyde belirlenmesi Türk-iş Genel Başkanı Salih Kılıç tarafından eleştirildi. Kılıç yaptığı açıklamada asgari ücretten memnun olmadıklarını belirterek, "Bizim taleplerimiz doğrultusunda karar alınmadı" dedi. Ayrıca 303 milyon liralık asgari ücretin işçi kesiminin beklentilerine cevap vermediğini söyleyerek, DİE'nin komisyona getirdiği rakamlara göre belirlenmesini talep ettiklerini vurguladı.



TÜRKİYE 72 MİLYON SINIRINA DAYANDI

Devlet İstatistik

Enstitüsü (DİE) tahminlerine göre, Türkiye'nin nüfusu, 2004 yılında 1 milyon 65 bin kişi artacak. Ve böylece ülkemiz nüfusu 72 milyon sınırına dayanacak.

Dünyanın 16'ncı kalabalık ülkesi konumunda bulunan Türkiye, Avrupa kıtasında 145.5 milyonluk Rusya, 82.6 milyonluk Almanya'nın ardından üçüncü sırayı alıyor.

Avrupa kıtasında ise 2050 yılında Türkiye'nin 67.7 milyona inecek Almanya'nın önünde, 119.1 milyon olacak Rusya'nın ardından ikinci olacağı tahmin ediliyor.

Türkiye nüfusu

tahminlere göre, 2004 yıl ortasında 71 milyon 789 bine, yıl sonunda 72 milyon 316 bine yükselecek. Yıllık fiili nüfus artışının 1 milyon 65 bin olacağı Türkiye'de 1 milyon 479 bin bebeğin dünyaya gelmesi bekleniyor.

Rakamlara göre, Türkiye'nin 2004 yılında 96 bin net göç alacağı da tahmin ediliyor.

Çeşitli kurumların yaptığı tahminlere



"TAHMİNEN"?

Tehlikeli atıklar sorunu tüm dünyayı ve kuşkusuz ülkemizi de ilgilendiren önemli bir sorun.

Türkiye bu konuda hiç de temiz bir ülke değil açıkcası.. Çünkü Türkiye'de atıkların olduğu, nerelerde bulunduğu ve hangi boyutta, nasıl bir tehlike oluşturduğu bilinmiyor.

Bilinen hiçbir şey yok mu?

Var.

Ancak bildiğimiz her şey "tahminen"...

Tahminen Türkiye'de iki milyon ton dolayında sanayi atığı çıkıyor.

Oysa bu rakamı detaylandırmalıdır. Nerede, ne ölçüde, ne kadar, nasıl ve hangi düzeyde katı atıklar vardır ve bunların çevreye zararları ne ölçüdedir?

Bunların tümü bilinmeli.

Bilinmeli ki önlemler için, genel atık dökümü yapılabilsin, program oluşturulabilsin, yatırımlara geçilebilsin ve gözümüz gibi bakmak durumunda bulunduğumuz yaşadığımız çevremiz korunabilsin.

göre, Türkiye'de halen 2.5 milyon civarında yabancı yaşıyor, 1 milyon dolaylarında da yabancı kaçak işçi çalışıyor. Bu rakamlar da Türkiye'nin oldukça önemli bir yabancı nüfus barındırdığını ortaya koyuyor.

Halen nüfusun 20 milyon 877 bini 0-14 yaş, 46 milyon 349 bini 15-64 yaş, 4 milyon 26 bini 65 yaş ve üzerindeki yaş grubunda bulunuyor.



"KADINA YÖNELİK ŞİDDET GENEL BİR SORUN"

19 kadın örgütü-

nün oluşturduğu Gönüllü Kuruluşlar Kadın Sağlığı Komisyonu (Kasakom) 2. Gönüllüler Sempozyumunun sonuç bildirisinde yer alan bilgiler son dönemlerde farklı olaylarla gündeme gelen kadına yönelik şiddet olgusunun korkunç boyutlarda olduğunu yansıttı.

Türkiye'de kadınların eğitim, üretme ve sağlık konusunda oldukça bilgisiz olduğunu ortaya ko-

yarken şu veriler aktarıldı:

-DİE verilerine (2001) göre kız çocuklarında okullaşma oranları ilk öğretimde yüzde 88 orta öğretimde yüzde 36 ve yüksek öğretimde yüzde 10' dur. Erkek çocuklarda okullaşma oranı ise ilk öğretimde yüzde 93, orta öğretimde yüzde 43 ve yüksek öğretimde yüzde 12'dir.

-2003 yılında yasal olarak ilk öğreti-



HIÇBİR ŞEY YAPMIYORLAR

Bu yazıyı okuduğunuz şu anda telefonunuz çalsa ve biri size eğer kaçmazsanız kısa süre sonra üzerinize düşmesi kesin olan bir cisim için uyarıda bulunsa ne yaparsınız?

Sanıyoruz hemen önleminizi alır, bulunduğunuz yeri değiştirirsiniz.

Bu örneği başta İstanbul olmak üzere Marmara Bölgesinde yaşanacak depremin **kesin olarak** bilinmesine rağmen, ceset torbalarının hazırlanmasından başka hemen hiçbir şey yapılmaması nedeniyle yazıyoruz. Oysa bilim adamları yaklaşık 15 milyon insanın yaşadığı kentleri ilgilendiren deprem için zamanın giderek kısaldığını belirtirken acil olarak önlem alınmasını istiyorlar. Başta Hükümet ve yerel yönetim sorumluları olmak üzere yetkililer ise sanki hiçbirşey olmayacakmış, sanki depremden zarar görmek Türkiye'nin kaçınılmaz bir kaderiymiş gibi televizyonlara çıkarak yapamadıklarını, yaptıkları birkaç şeyle, gizlemeye çalışıyorlar.

Daha kötüsü şu: Hep birlikte susuyoruz.

me başlamamış toplam 1.5milyon çocuk bulunmakta, bunların 900 binini kız çocuklar, 600 binini ise erkek çocuklar oluşturmaktadır.

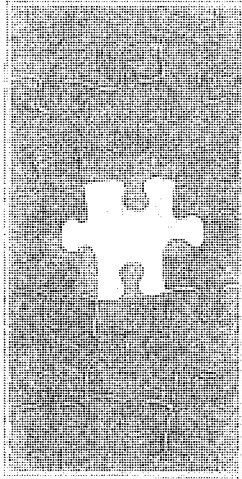
-Bölgesel arası farklılıklar olmakla birlikte, kız çocuklarının okula gidememesinin temel nedeni, ekonomik yetersizlikler ve ailelerin çocuk sayısının fazla olmasıdır. Yoksul ailelere devletin desteği ise yeterlidir.

-15-19 yaş grubu arasında olan ergenlerin, yüzde 15.5'i evli, kırsal kesimde yüzde 11.4'ü, kentsel kesimde yüzde 9.4'ü bir gebelik geçirmiş, yüzde 5.5'i ise en az bir düşük yapmıştır. Gebelik geçirenlerin oranı kırsal kesimde yüzde 9.4'dür.

-20 yaş altındaki ergen gebelerin yüzde 35.5'i doğum öncesi sağlık hizmeti almamış ve yüzde 52'si tetanos aşısı olmamıştır. Evde doğum yapma oranı yüzde 25.8'dir

ve yüzde 19.5'i doğumunu sağlık personeli aracılığı ile yapmamıştır.

-Kız çocuklarının cinsel istismarı ve kadına yönelik şiddet ile ilgili ülke genelini kapsayan bir veri tabanı bulunmamaktadır.



TÜRKİYE OECD SONUNCUSU

Ankara Ticaret Odası (ATO) tarafından gerçekleştirilen ve aralarında Türkiye'nin de bulunduğu OECD üyesi 30 ülkeyi kapsayan "Dünya Ölçeği Türkiye Gerçeği Raporu"na göre ülkemiz birçok önemli karşılaştırmada son sırada yer alıyor..

ATO'nun araştır-

masına göre, 30 ülke arasında Türkiye, 70 milyonu aşan nüfusuyla beşinci, 0-14 yaş genç nüfusuyla ikinci, her yüz kadına düşen erkek nüfusuyla birinci, yüzde 1.2'lik nüfus artış hızıyla üçüncü, her bin kişiye düşen doğum oranında ikinci sırada yer alırken, her bin kişiye düşen ölüm oranında ise altı kişiyle 29'uncu sırada bulunuyor. Her 1000 doğumda 46 ölüm olayı ile çocuk ölümlerinde birinci sırayı alan Türkiye, 72 yaş ile beklenen ortalama ömür süresinde de son sıraya yerleşiyor.

Rapora göre, Türkiye göç almıyor, göç veriyor. Türkiye, göç alma sıralamasında da sıfıra yakın puanlamayla 25'inci sırayı alırken, her yüz evliliğe düşen altı boşanma sayısı ile 27'nci sırada bulunuyor. Türkiye, tarımın ulusal gelirinden aldığı yüzde 15.1 payla birinci, sanayinin aldığı yüzde 29.6'lık payla

16'ncı, hizmet sektörünün aldığı yüzde 55.3'lük payla 26'ncı sırada yer alıyor.

Türkiye, uluslararası alanda rekabet edebilirlik, büyümeye bağlı rekabet edebilirlik, teknoloji, yenilik ve gelişim dereceleri ile endüstriyel üretim ve büyüme endeksine göre 30'uncu, iş verimliliği ve şirket operasyonları ve strateji derecelerinde 29'uncu sırada. Sokaklarının ancak yüzde 28'inde kaldırım bulunan Türkiye, bu oranla 30 ülke arasında 29'uncu, havaalanı endeksine göre ise 15'inci sırada yer alıyor.

Türkiye'de halen her 100 kişiden 35'inin cep telefonu (GSM) olmasına karşın 30 ülke arasında 29'uncu sırada olmaktan da kurtulamıyor. Türkiye, internet servis kullanımında her 10 bin kişide 729 kişiyle 29'uncu, her yüz kişide dört kişilik bilgisayar sayısı ile

30'uncu sırada yer alıyor

Türkiye, tarım sektöründeki istihdamda yüzde 34.9'la birinci, sanayi sektöründe yüzde 24.6 ile 18'inci, hizmet sektöründe ise yüzde 40.5'le 30'uncu sırada yer bulabiliyor. İhracatın ulusal gelire oranı kategorisinde 26'ncı, ithalatın ulusal gelire oranı kategorisinde ise 22'nci sırada bulunan Türkiye, yabancı yatırımın ulusal gelire oranında ise 27'nci sırada yer alıyor.



“SENDİKAL HAK İHLALLERİ AŞILMALI”

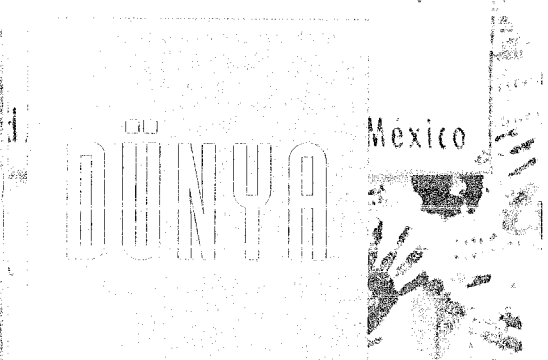
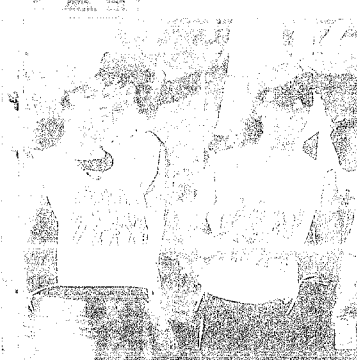
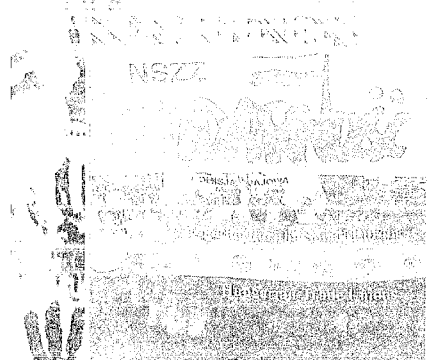
Uluslararası Hür işçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), tarafından yayınlanan rapora

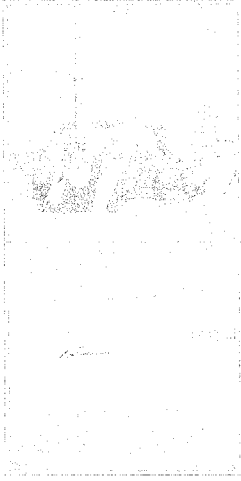
göre Türkiye'nin onayladığı temel nitelikteki uluslararası sözleşmelerin sürekli biçimde ihlal edildiği belirtildi ve yetkililerin temel çalışma standartlarına uyması istendi.

Türkiye'den Türkiye İş. DİSK, Hak-İş ve KESK'in Üye olduğu ICFTU'nun hazırladığı rapora göre kamu sektöründe ve özel sektörde örgütlenme hakkı üzerinde yasal kısıtlamalar sürüyor Toplu pazarlık ve grev hakları üzerindeki kısıtlamalar ile özel-

likle kamu çalışanlarının sendikal haklarını özgürce kullanamadıkları dile getirilen raporda toplu pazarlık hakkının kullanılabilirdiği durumlarda uzun süren bir prosedürün izlendiği vurgulanıyor. Yeni İş Yasası'nın iş güvencesine yeterli bir genişlik sağlayamadığının belirtildiği raporda çocuk işçiliği, ayrımcılık gibi birçok önemli sorun hakkında uyarılarda bulunuyor.

Hazırlayan:
Haluk Şensu





ETUC: "SOSYAL AVRUPA TEHDİT ALTINDA"

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) her yıl Nisan ayı başında düzenlediği "Avrupa Eylem Günü" nedeniyle yaptığı basın açıklamasında "Sosyal Avrupa"nın tehdit altında bulunduğunu bildirdi.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Genel Sekreteri John Monks tarafından yapılan açıklamada yüzbinlerce Avrupalının demok-rasi, adalet, eşitlik, hoşgörü ve özgür-lükler Avrupası'nı desteklemek üzere gösteri yapacağı belirtilerek özetle şunlar söylendi:

"Üye ülkelerin ulusal toplu sözleşme ve sosyal güvenlik sistemle-ri gibi Sosyal Avrupa da tehdit altındadır.

Merkez solda yer alanlar dahil olmak üzere hükümetler,

-Tek taraflı olarak sosyal devleti zayıflatmak

-Kamu hizmetle-rini özelleştirmek

-Sosyal diyalogu engellemek

-Avrupa düze-yinde yeni sosyal önlemleri bloke etmek

-Avrupa işletme-lerini niteleyen geleneksel çoklu mü-dahale ve sosyal diyalog yaklaşı-mıyla çelişen, tüm şirketlerin amacı-nın hissedarları için kar depola-mak olduğundan ibaret Ameri-ka'dan ithal doktri-ni cesaretlendir-mek için birçok gi-rişimde bulunuyorlar.

Tek Avrupa pa-zarı, her koşulda, çok büyük de-ğişimleri ve milyon-

larca çalışan için yeniden yapılan-dırmayı gerektire-cekti. 2004'te on yeni ülkenin katılımı, sermaye ve in-san dolaşımını hız-landırıracak.

Bu iki gelişim, ETUC'un desteğini almıştır ama bir şartla: Halkların değişimi yönetebilmeleri için, çalışanların haklarını, sosyal diyalogu, toplu sözleşmele-ri, düzgün sosyal devletleri, kamu hizmetlerini ve yüksek nitelikli genel yararı amaçla-yan hizmetleri ku-caklayan sağlam bir sosyal platfor-mun yaratılması koşuluyla.

Hükümetler, ye-ni anayasa öneri-lerine sosyal Avrupa için güvence-ler koymayı reddediyorlar

ETUC tüm üyele-rini ve ulusal sendikal federasyon-ları, 2 ve 3 Nisan 2004 günleri, tüm Avrupa'da;

-Avrupa'nın baş-kentlerinde ve bü-yük kentlerinde pro-

testo eylemleri ve kitle gösterileri,

-Çalışanların haklarının bilincine varmalarını sağla-mak ve onları Ame-rikan işletme mode-linin ve her şey his-sedarların karı için anlayışının tehlike-leri konusunda uyarmak üzere kon-feranslar ve bilgi-lendirme oturumları,

-Tek pazarı den-gelemek ve Avrupa'nın başarılı bir-leşmesine katkıda bulunmak üzere güçlü sosyal Avrupa isteyen tavrımızı anlatan medyatik kampanyalar örgüt-lemeye çağırır.

-Daha fazla daya-nışma ve adalet,

-Daha fazla sos-yal bütünleşme, eşitlik ve hoşgörü,

-Güçlü bir sosyal Avrupa modeli,

-Sosyal yönelikli bir Anayasa

için taleplerimizi kamuoyuna açıkla-mak zorundayız.

Bizim Avrupa-mız, sosyal bir Avrupa'dır.

Sosyal Avrupa bizim istediğimiz Avrupa'dır".



**ICFTU:
AYRIMCILIKLA
SISTEMLİ
MÜCADELE
EDİLMELİ**

Göçmen işçilerin, dünyada en fazla sömürülen ve en fazla zarar gören işçiler olduğu genel bir kabul görmektedir. Çünkü onlar çoğunlukla ayrımcılığa maruz kalırlar, kötü çalışma koşullarına zorlanırlar ve genellikle düşük statülü işlerde çalıştırılırlar.

Tüm dünyada göçmen işçilerin korunması ve hakları konusunda büyük duyarlılık gösteren

kuruluşların başında sendikalar gelir. Yine Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU) ile Uluslararası Çalışma Örgütü göçmen işçilerin korunmasına ilişkin kendi çalışma alanlarında etkinlikler yürütmeye çalışırlar. Bu amaçla uluslararası kampanyalar, toplantılar düzenlenir ve birçok bilimsel yayın ile duyarlılık artırıcı yayınlar dağıtılır...

ICFTU'nun "Trade Union World" adlı süreli yayında yer alan habere göre günümüzde kaçak göçmen sayısı önemli ölçüde artış göstermektedir. Bu nedenle ICFTU tüm hükümetlerin ırkçılık ve ksenofobiyle (yabancı düşmanlığı) mücadele için bir eylem planı ortaya koymalarını zorunlu görmektedir. Söz konusu planın genel unsurları şunları kapsamalıdır:

ÇALIŞMA SÜRESİ

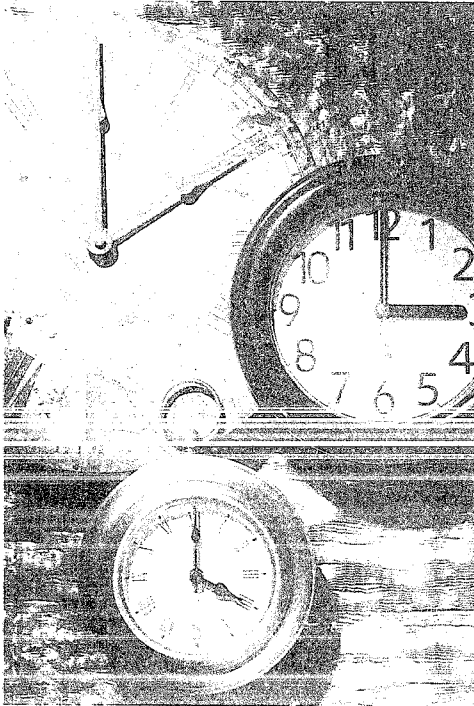
Çalışma süresinin kısaltılması ve böylece insancillaştırılması tarihi ile sendikal hareketin tarihi paralel bir gelişme izlemiştir.

Çünkü çalışma süresinin kısalığı sorunu, gerçekte demokratik sendikal hakların düzeyini yansıtmaya açısından son derece önemlidir.

Avrupa ülkelerinde haftalık yasal çalışma süresi neredeyse hemen her ülkede 40 saatle sınırlandırılmıştır.

Bazı Avrupa ülkelerinde, çalışma sürelerinin kısaltılması yönünde daha ileri adımlar atılmıştır. Hemen her ülkede, toplu sözleşmelerle çalışma süreleri yeniden belirlenebilir. Çalışma süresi yalnızca normal çalışma süresinin kısıtlanması açısından değil aynı zamanda genel tatiller, cumartesi ve pazar çalışmaları, akşam ve gece çalışmaları açısından da değerlendirilmelidir.

(Not: Bu konudaki güncel bilgiler ve veriler için Sendikal Notlar'ın izleyen sayfalara bakınız)



-Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Tüm Biçimlerini Ortadan Kaldırmaya Dair Sözleşme onaylanmalı ve uygulanmalıdır,

-Sağlık, barınma, eğitim gibi sosyal hizmetlere katılımda farklı ırktan insanlara, etnik azınlıklara, yerlilere ve mültecilere eşit davranış konusunda güvence sağlanmalıdır,

-Göçmenler ve mülteciler için po-

litik haklar oluşturulmalıdır,

-Göçmenler ve mülteciler için ödeneğiyle birlikte ve kadınlara özel dikkat göstererek ücretsiz dil kursları açılmalıdır,

-Sivil ya da kamu hizmetlerine ve yargı kurumlarına yerlilerin ve farklı ırktan insanların atanabilmesi yönünde kesin hedefler belirlenmelidir,

Sendikaların bu

konuda önemli görevleri bulunduğuna işaret eden ICFTU, göç konusunda sendikaların sorumluluklarını şöyle sıralıyor:

-Hükümetleri, kayıtdışı çalışan işçilerin kayda geçirilmesi konusunda zorlamak;

-Kayıtdışı ekonomide çalışan işçileri korumaya yönelik yasama çalışmalarını başlatacak kampanyaları sürdürmek;

-Kayıtlı işçilere destek ve yasal yardım sağlamak için göçmen vatandaşlarla çalışmak;

-Göçmen işçileri, özellikle kayıtdışı çalışan işçileri örgütlemek için özel kampanyalar düzenlemek;

-İşçilerin ve onların ailelerinin çıkarlarını korumak için göçü biçimlendiren göçmen politikalarında etkin rol oynamak;



DÜNYADA 1000 KİŞİ OLSAYDI?

Tüm dünya ülkelerinde son yıllarda dikkati çeken önemli bir konu, kadınlara uygulanan şiddet olgusudur. Evde, sokakta, işyerinde ve hatta okulda yaşanabilen ve bir ayrımcılık olmanın çok ötesinde sosyo-patolojik bir olgu olarak değerlendirilebilecek şiddet, hiç de küçümsenecek boyutta değil.

Kadına yönelik şiddet küçültülmüş bir dünyada, 1000 kişilik bir küresel köyde nasıl görünürdü? İşte yanıtı:

-Nüfusun 500'ünü kadınlar oluşturmaktadır (Gerçekte bu sayı 510 olacaktı, ancak 10 bebek cinsiyet kökenli kürtaj nedeniyle hiç doğamadı veya ihmal sonucu bebekken öldü),

-300 kadın Asyalıdır, 200 kadın ise diğer kıtalarda yaşamaktadır.

-167 kadın tüm hayatlarının bir noktasında dayak yemiş veya bir başka şiddet türüne maruz kalmıştır.

-100 kadın tecavüz veya tecavüze teşebbüs kurbanı olacaktır.

-Birbirlerine işçi gönderen ülkelerde göçmen işçilerin haklarının korunması ve savunulması konusunda garanti almak.



**UAÖ:
“SILAHLANMA
KONTROL
ALTINA
ALINMALIDIR”**

Uluslararası Af Örgütü, dünyada silah ticaretinin kontrolden çıktığını belirterek Silah Kontrol Kampanyası başlattı.

Dünya çapında insan hakları alanında yaptığı çalışmalarla tanınan Uluslararası Af Örgütü'nden yapılan açıklamaya göre tüm dünyada her

gün milyonlarca kadın, erkek ve çocuk silahlı şiddet korkusuyla yaşamaktadır. Bu ticaretin korkunç boyutlarda olduğunu bildiren UAÖ, yalnızca yıllık küresel izinli silah ihracatı hacminin 21 milyar doları bulunduğunu açıklarken Dünyada yaklaşık 639 milyon hafif silah olduğunu ve her on kişiye bir tane silah düştüğünü belirtti. UAÖ'nun açıklamasında bu korkunç ticaretin boyutu şöyle anlatılıyor:

-Tüm dünyada her yıl 16 milyar birim cephanelik üretiliyor. Bunun anlamı Dünyadaki her kadın, erkek ve çocuk için ikiden fazla mermi düşüyor.

-Hafif silahların yaklaşık yüzde altmışı sivililerin elinde bulunuyor.

-Tüm yasa dışı hafif silahların yaklaşık yüzde 80-90'ının devlet kontrollü ticarete başladığı tahmin ediliyor.

-Her yıl ortalama

500,000 kişi konvansiyonel silahlarla öldürülüyor.

-Birinci Dünya Savaşında toplam can kaybının yüzde ondördü sivilidi. 2. Dünya Savaşında bu rakam yüzde atılmış yediye yükseldi. Bugünkü bazı çatışmalarda rakam daha da fazla.

-Çatışmalarda yaklaşık 300,000 çocuk asker görev yapıyor

-Çoğu silahlı polis olan devlet görevlileri tarafından yapılan işkence ve kötü muamele 1997-2000 yılları arasında 70 ülkede devam etmekteydi.

-Afrika, Asya, Orta Doğu ve Latin Amerika'daki ülkelerin silahlara bir yıl içinde harcadığı para yaklaşık 22 milyar ABD doları. Bu miktarın yarısı, bu ülkelerdeki çocukların ilkokula gitmelerine olanak sağlar.

UAÖ Kampanyası boyunca şu talepleri dile getiriyor:

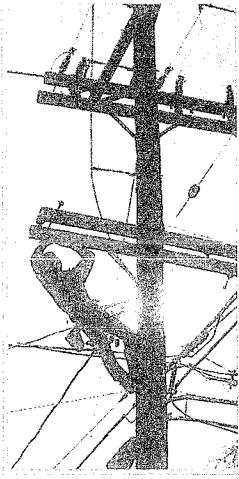
-Uluslararası dü-

zeyde: Hükümetlerin, ağır insan hakları ve uluslararası insancıl hukuk ihallerini gerçekleştirmek için kullanılması olasılığı olan bölgelere silah ihracatını durdurmayı amaçlayan Silah Ticareti Sözleşmesi'ni kabul etmesi.

-Bölgesel düzeyde: Hükümetlerin, insan hakları ve uluslararası insancıl hukuku desteklemek için bölgesel silah kontrolü anlaşmaları oluşturmaları ve bunları güçlendirmesi.

-Ulusal düzeyde: Hükümetlerin, silah transferleri kontrol etme ve yurttaşlarını silahlı şiddetten koruma konularında, devlet kapasitesini ve kendi hesap verebilirliklerini arttırması.

-Toplumsal düzeyde: Sivil toplum ve yerel yönetim birimlerinin toplum düzeyinde güvenliği arttırmak için silah edinme ve talebini azaltacak etkin düzenlemeler yapması.



**ILO:
"BÜYÜMEYE
KARŞIN
İSTİHDAM
ARTMADI**

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO)'nun 2004 yılı "Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu"na göre küresel ekonomi büyüdü ancak istihdam yaratılamadı ve 2003 yılında dünyada işsiz sayısı yaklaşık 190 milyona yükseldi.

ILO raporuna göre, 2003 yılında işi olmayan ve iş arayan kişi sayısı, bugüne kadar ILO'nun kaydettiği en yüksek rakam olarak, 190 milyona yaklaştı. 2003 yılında dün-

yadaki toplam işgücünün % 6,2'si işsizdi. 2002 yılında işsiz sayısı 185,4 milyon kişiydi.

2003 yılında erkek işsizlere 600.000 kişinin daha eklenmesiyle dünyadaki erkek işsiz sayısı 108,1 milyon kişiye ulaştı. 2002 yılında 77.9 milyon olan kadın işsiz sayısında ise küçük bir düşüş oldu; 2003 yılında dünyada 77.8 milyon kadın işsiz vardı.

İşsizlik sorunundan en fazla etkilenenler 15-24 yaş grubundaki genç işçilerdi. Genç işçiler için işsizlik oranı % 14.4 olarak belirlendi. 2003 yılında "çalışan yoksullar" ya da günde 1 Amerikan doları ya da daha az kazanca sahip olan kişilerin sayısı 550 milyon olarak tahmin edildi.

Öte yandan ILO, istihdam politikasını belirleyenlere çağrı yapmakta ve şu konular üzerinde durmalarını önerdi;

-Yoksulları kolla-

yan politikalar belirlenmelidir, işsizlik ve eksik istihdamdaki artışla birlikte var olan yoksulluk, istihdamdaki artış engeller, eğitim, sağlık, vb. alanlardaki yetersizlik nedeniyle yoksul insanlar kendilerini ve ailelerini yoksulluktan kurtarabilmek için kendi potansiyellerini kullanamamaktadır. Yoksulluğu azaltmaya yönelik politikalar, insan onuruna yaraşan iş sağlanması yoluyla onları bu olanaklara kavuşturacak biçimde belirlenmelidir. Bunun için, kadınların ve erkeklerin özgül, güvenceli ve insan onuruna yaraşan koşullarda gelir getirici bir işe sahip olmalarını güvence altına alacak istihdam fırsattan yaratılmalıdır.

-İşsiz sayısındaki artışın sürmesi, ekonomik büyümenin geleceğini tehdit edecektir. Azalan talep bir noktada ekonomik büyüme- yi de sınırlandıracağından, hiçbir ül-

ke sürekli artan işsizlik oranlarına tahammül edemez. Ayrıca, yüksek oranlı işsizliğin sürmesi, insan sermayesinin israfıdır, insan onuruna yaraşan çalışma, yalnızca yoksulluğu azaltmakta kalmayıp, aynı zamanda ekonomik büyümenin de gerekli ön koşuludur

-Genç işsiz oranının azaltılması ve gençlerin sahip olduğu yüksek potansiyelin kullanılması sağlanmalıdır..



**SEZONLUK
SÖMÜRÜ: AB
TARIMINDA
GÖÇMEN
İŞÇİLER**

Tüm dünyada sayıları 120 milyonu

bulan göçmen işçiler ve aileleri, dünyanın en fazla sömürülen ve en az korunan kesimini oluşturunur.

ILO verilerine göre, 120 milyon göçmen işçinin 30 milyonu Avrupa'da, 20 milyonu Afrika'da, 18 milyonu Kuzey Amerika'da, 12 milyonu Orta ve Güney Amerika'da, 9 milyonu Ortadoğu'da ve 7 milyonu Güneybatı Asya'da bulunuyor. AB kaynaklarına göre, AB ülkelerinde 19 milyon göçmen işçi, bu ülkelerinin nüfusunun % 5'lik bir bölümünü oluşturunur.

AB üyesi 15 ülkedeki göçmen işçilerin yaklaşık üçte ikisi Almanya, Fransa ve İngiltere'de yaşıyor. Göçmen işçilerin üçte biri AB üyesi ülkelerden, üçte ikisi ise AB dışından bu ülkelere geliyor.

Tarım sektöründe çalışmak üzere Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinden (en çok Polonya, Macaristan ve Romanya'dan) Almanya ve

Avusturya'ya; özellikle Kuzey Afrika'dan İspanya ve İtalya'ya; komşu ülkeler olan Arnavutluk, Romanya ve Bulgaristan'dan Yunanistan'a mevsimlik olarak göçmen işçi akını yaşanıyor.

Avrupa'daki göçmen işçilerin ücrette ve çalışma koşullarında ciddi boyutlarda bir ayrımcılıkla karşı karşıya kalmalarının yanında genellikle geçici iş sözleşmeleriyle çalıştırılan bu işçilere, çalıştıkları ülkelerin vatandaşı olan işçilerden daha az ücret ödeniyor ve daha kötü koşullar sunuluyor. Uluslararası Gıda ve Tarım Sendikaları Federasyonu IUF, tarım sektöründe çalışan göçmen işçilerin temel haklara ve daha iyi koşullara kavuşturulması için çaba gösteriyor. Bu çabanın ürünlerinden biri, mevsimlik tarım işçileri için hazırlanan Haklar Bildirgesi'dir. Hiçbir işçi illegal işçi sayılamayacağı yaklaşımından

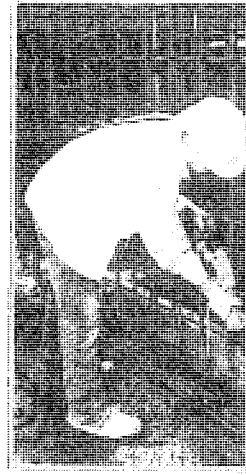
hareketle oluşturulan bu bildirgenin kapsadığı düzenlemelere göre:

-Göçmen işçilerin insan onuruna yaraşan çalışma koşullarından ve toplu sözleşmelerinden yararlanma ve çalıştıkları ülkenin vatandaşı olan işçilerle eşit muamele görme hakkına sahip olmalıdır,

-Göçmen işçilerin fiziksel şiddete, psikolojik baskıya, tacize, insanlık dışı muameleye ve keyfi biçimde sınır dışı edilmeye karşı korunmalı, hiçbir nedenle ayrımcılığa maruz bırakılmamalı, ücretlerinden kendi istekleri dışında zorunlu kesinti yapılmamalı, sağlıklı ve düzenli koşullarda çalıştırılmalıdır,

-İster mevsimlik isterse sürekli olarak çalışsın, tüm göçmen işçiler yerli barınma, temizlik ve çocukları için eğitim olanaklarından yararlanmalı; sağlık, sosyal güvenlik ve adalet hizmetlerinden yoksun

kalmamalı; gerek kendi ülkelerinde, gerekse çalışmak amacıyla göçmen olarak geldikleri ülkede, kendi dillerinde doğru bilgiye erişebilmelidir.



"HERKES İÇİN SOSYAL GÜVENLİK"

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2003 yılında başlattığı "Herkese sosyal güvenlik" kampanyası sürüyor. ILO'nun bu son derece önemli konuda yürüttüğü kampanya için çıkarttığı yayınlarda, sosyal güvenlik hakkının gerçekte en az yararlanan temel insanlık haklarından biri olduğu gerçeğine de-

ğıniliyor.

ILO'nun kampanya nedeniyle yayınladığı broşürde bu konuda şu görüşler aktarılıyor:

-Uluslararası anlaşmalarda sosyal güvenlik, evrensel bir insan hakkı olarak tanımlanıyor. Dünya nüfusunun yarısından fazlası hiç bir sosyal güvenlik korumasına henüz sahip değilken, dünyada 5 kişiden biri sigortaya uygun görülüyor. Birçok Orta Afrika ve Gü-

ney Asya ülkesinde, çalışan nüfusun yüzde 10'undan daha azı sosyal güvenliğe sahiptir. Sosyal güvenlik sigortası olmadan çalışma, genellikle kadınların daha fazla çalıştığı enformel ekonomide yoğunlaşıyor. Orta gelirli farklı ülkeler tüm vatandaşları için sosyal yardımın ve sağlık sigortasının sağlanmasının mümkün olduğunu gösterdi. Bazı düşük gelirli ülke-

ler, hükümetler ve halka dayalı örgütlenmeler arasında ortak çalışmadan geçerek sosyal güvenlik sigortasının yayılmasında ilerleme kaydettikler.

-Sosyal güvenlik, ekonomik kalkınmaya yardımcı olmasının yanında yoksulluğun engellenmesinde ve azaltılmasında güçlü bir araçtır. Sosyal güvenlik, toplumsal kenetlenmeyi büyütürken dünya çapın-

daki üretkenliği de artırır.

-Sosyal güvenlik işçiler, aileleri ve toplumlar için evrensel bir ihtiyaç olmanın yanında sosyal kenetlenmenin sağlanmasında, yoksulluğun engellenmesinde ve azaltılmasında da temel bir araçtır. Ve yine sosyal güvenlik insan saygınlığını, eşitliği ve sosyal adaleti sağlayan temel unsurdur.



113 TÜRKİYE'DE YAŞAM KALİTESİ SORUNLU

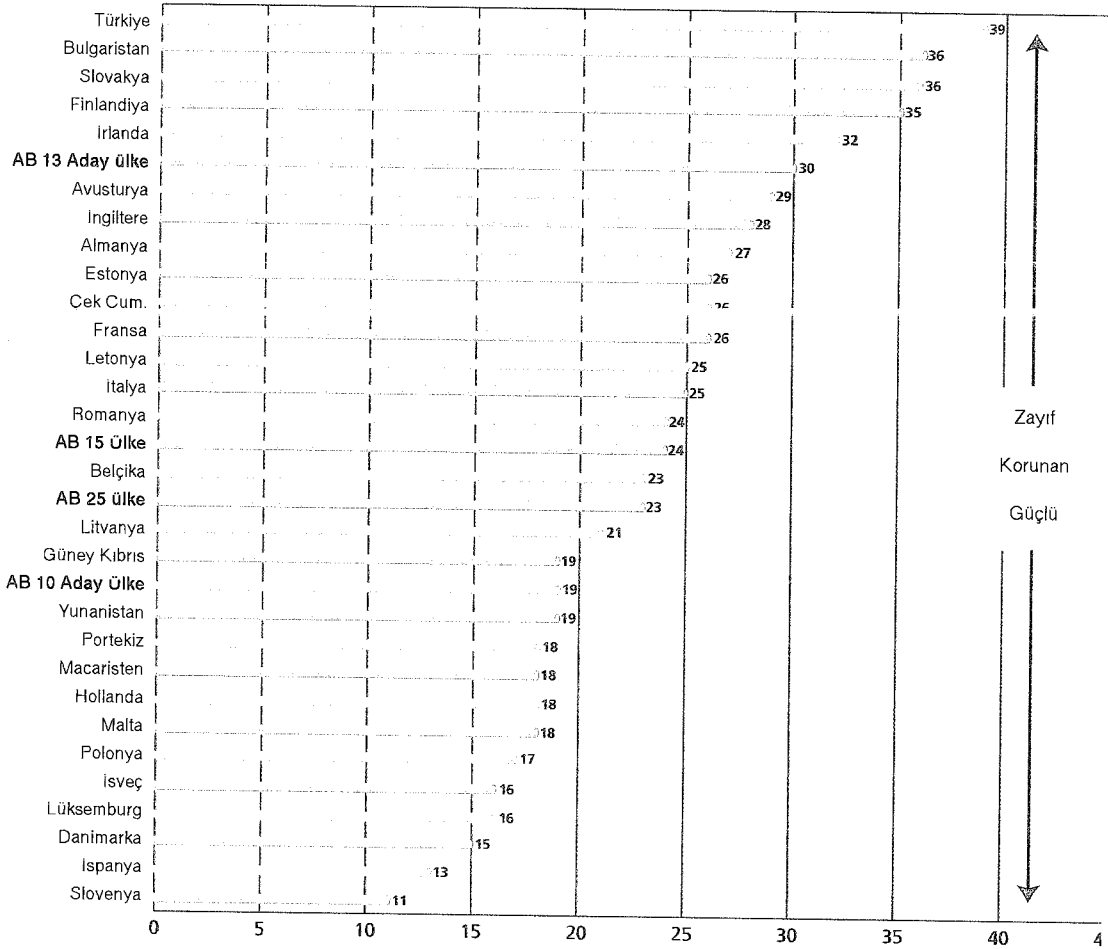
Ülkemizde gelir dağılımının çok bozuk olduğu ve toplumsal yapımızı belirleyen en önemli olumsuzlukların başında geldiği bilimsel bir gerçek.

Toplumsal sınıflar arasındaki dikey gelir dağılımı bozukluğu ile aynı biçimde kır-kent, doğu-batı arasındaki yatay gelir dağılımı bozukluğu ülkemizin ne yazık ki kanayan yarası...

Sadece bunlar mı?

Değil.





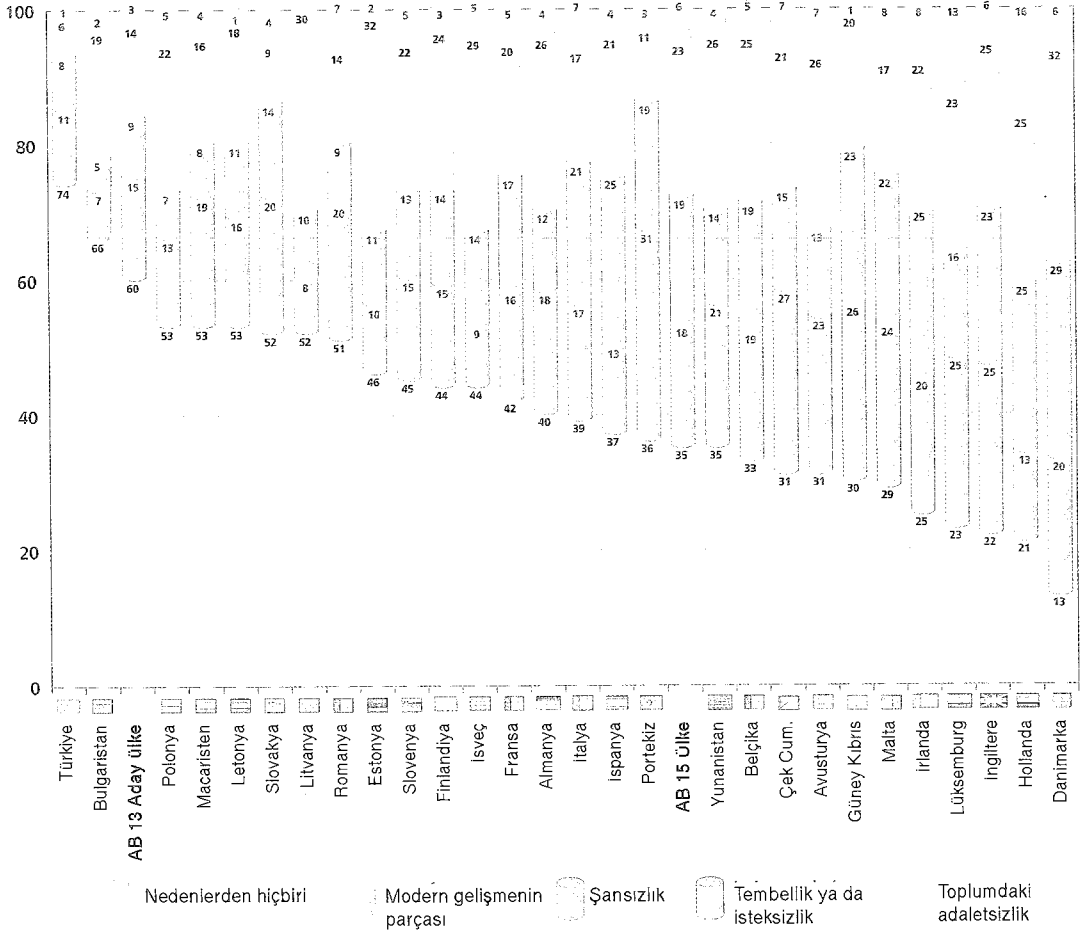
Grafik 1- AB ve aday ülkelerde sosyal güvenlik derecesi. (15-65 yaş arası normal yaşam koşullarından mahrum kalmış insanların "sosyal dışlanma" olgusunun yüzdesi)

Türkiye, yaşam koşulları, demokrasi ve siyasal sistem, ekonomik ve toplumsal haklar açısından önemli sorunlar, özürler taşıyor.

Bu sorunlar yalnızca birkaç yıllık sorun değil; yani kısa süre önce ortaya çıkmış ve büyümüş sorunlar değil. Ancak bugünü belir-

leyen olumsuz görünümünün değişmesi için önlemler alınmadığı sürece gelecekte büyük tehlikeleri tetikleyecek ölçüde önemli bir potansiyel sunuyor; riskli ve hatta tehlikeli...

Günümüzde yaşam standartlarının yüksekliği için yalnızca gelir dağılımı verilerine bakılmıyor.



Grafik 2- AB ülkelerinde ve aday ülkelerde yoksulluğun nedenlerine ilişkin algılamaların dağılımı (yüzde)

Bunun yanında başka endeksler oluşturuluyor ve bu değerler diğer ülkelerle karşılaştırılıyor. Bu endekslerin oluşturulmasında o ülkedeki ekonomik ve toplumsal yaşamla siyasal ve hukuksal sistemin niteliklerine bakılıyor ve bu alanda önemli faktörler belirleniyor. Örneğin Birleşmiş Milletler

Kalkınma Örgütü (UNDP), her yıl insanı gelişmişlik endeksi yayınlıyor. Bu endeksle ülkelerin insani gelişmişlik olarak nasıl bir performans gösterdiği saptanıyor.

15 Avrupa Birliği ülkesinin yanı sıra, 10 yeni ve aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 3 aday ülkede (toplam 28 ülke), yaşam kalite-

si düzeylerini karşılaştıran Şubat 2004 tarihli “Avrupa’da Yaşam Kalitesi” adlı rapor, ülkemizin daha uzun bir yol alması gerektiğini açık biçimde yansıtıyor. Ekonomik ve sosyal veriler açısından olduğu kadar yaşam memnuniyeti gibi birçok konuda Türkiye’yi de kapsayan karşılaştırmalar, bu yargıyı doğrular niteliktedir.

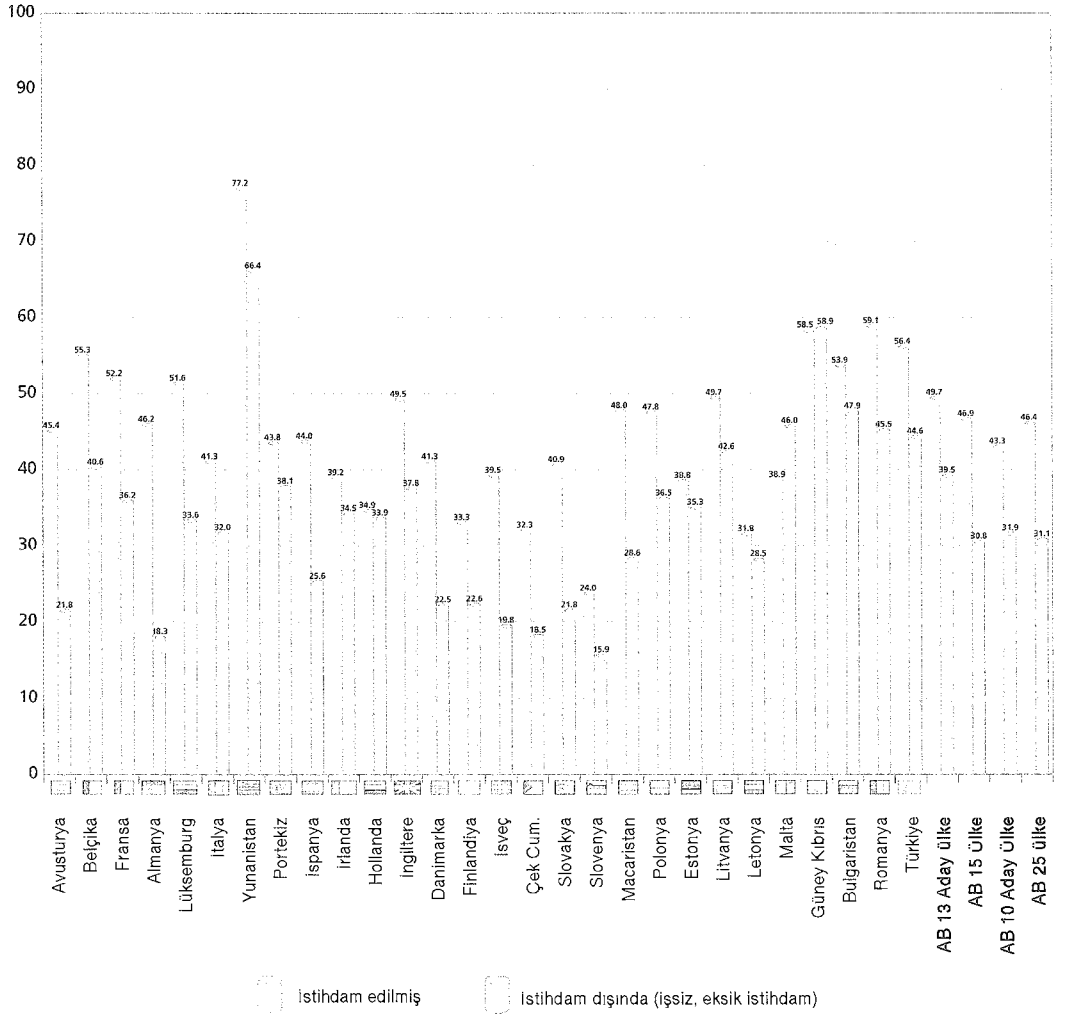
Rapora yansıyan belirlemeler özetle şunlardır:

-28 ülkede ortalama aylık hane halkı geliri 740,65 euro’dur. Ortalamanın oldukça altında bulunan Türkiye’de hane halkı geliri 196,90 eurodur. Diğer 27 ülkede hane halkı gelirleri euro olarak sırasıyla şöyledir: Danimarka: 2.660,67, Lüksemburg: 2.015,22, İsveç: 1.879,26, Finlandiya: 1.570,25, Belçika: 1.494,97, Hollanda: 1.403,78, İngiltere: 1.286,16, Almanya: 1.198,66, Fransa: 1.094,65, İtalya: 997,77, İrlanda: 918,95, Avusturya: 914,00, Güney Kıbrıs: 826,39, Malta: 621,19, İspanya: 593,77, Slovenya: 562,03, Portekiz: 441,39, Çek

Cumhuriyeti: 3124,03, Yunanistan: 255,94, Polonya: 241,06, Macaristan: 200,75, Türkiye: 196,90, Slovakya: 187,34, Estonya: 181,16, Letonya: 167,66, Litvanya: 145,65, Romanya: 79,49, Bulgaristan: 73,66.

-İyi bir yaşamın temel zorunluluğunu iyi bir işe sahip olmak oluşturuyor. Ayrıca hemen tüm bulgular, genel yaşam memnuniyetinin, işsiz insanlara göre iş olan insanlar arasında daha yüksek olduğunu gösteriyor. Çalışanlar ve işsizler arasındaki memnuniyet aralığının, cinsiyet, yaş, eğitim ya da gelir gibi diğer sosyal özelliklerle ilgili aralıklardan daha büyük olduğu verilerde görülmektedir.

-İstihdam edilmiş olmak, kendi başına yaşam memnuniyetini belirliyor. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde, istihdam edilmek yaşam memnuniyetini gelirden daha da fazla etkiliyor. Yani Avrupa’da iyi bir iş sahibi olmak, iyi bir yaşamın en başta gelen önkoşulu sayılıyor; işsizlikle mücadele ise aile yaşamının ekono-



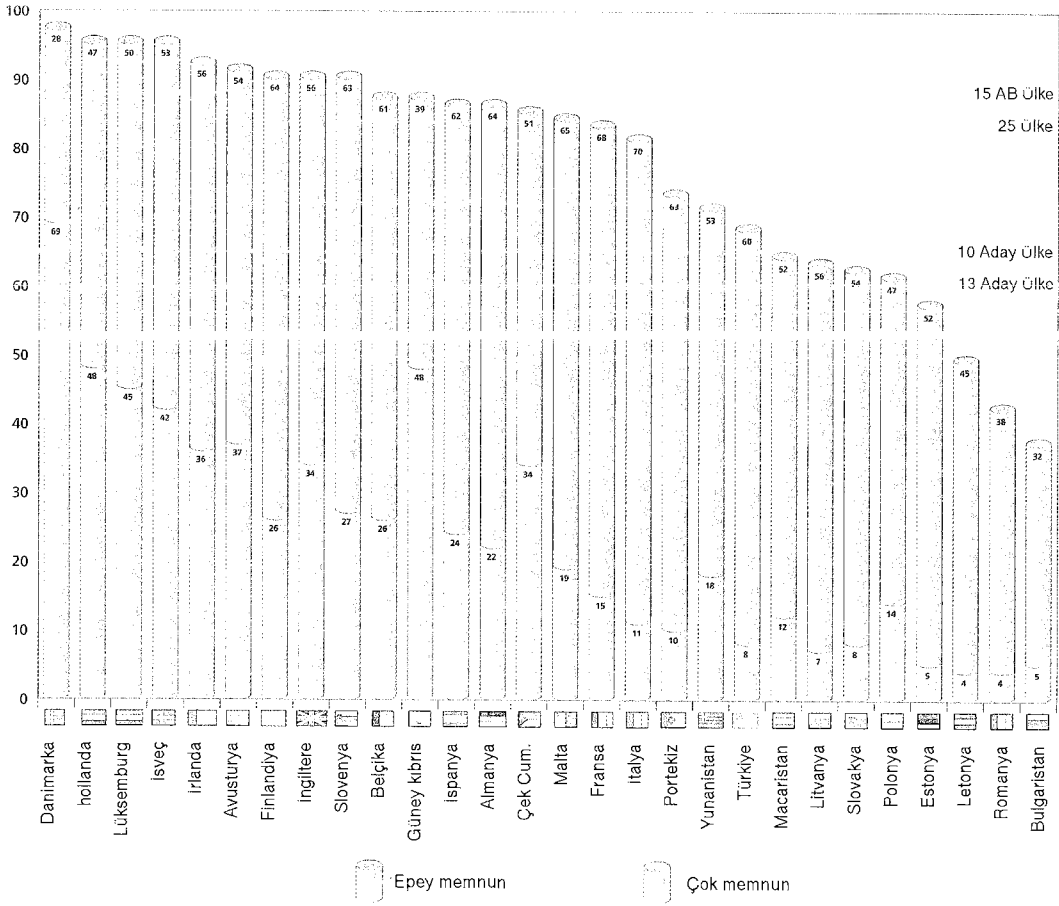
Grafik 3- Ekonomik etkinlik sonucu kendiliğinden bildirilen stres.

mik ve sosyal koşullarının iyi-
leştirilmesinin en önemli aracı
olarak değerlendiriliyor.

-28 Avrupa ülkesinde yaşayan-
ların çoğunluğu, bir işte çalış-
ıyor olmanın sadece gelir değil
ama sosyal ilişki, özgüven ve da-
ha kaliteli bir yaşam sağladığı

konusunda ortak düşüncede.
Son beş yıl içinde en az iki yıl iş-
siz kalmış olanlar, hiç işsiz kal-
mamış olanlara kıyasla genelde
yaşamlarından, özelde ise aile ve
sosyal yaşamları ile sağlık du-
rumlarından şikayetçi.

-Ortalama olarak çalışmayan-



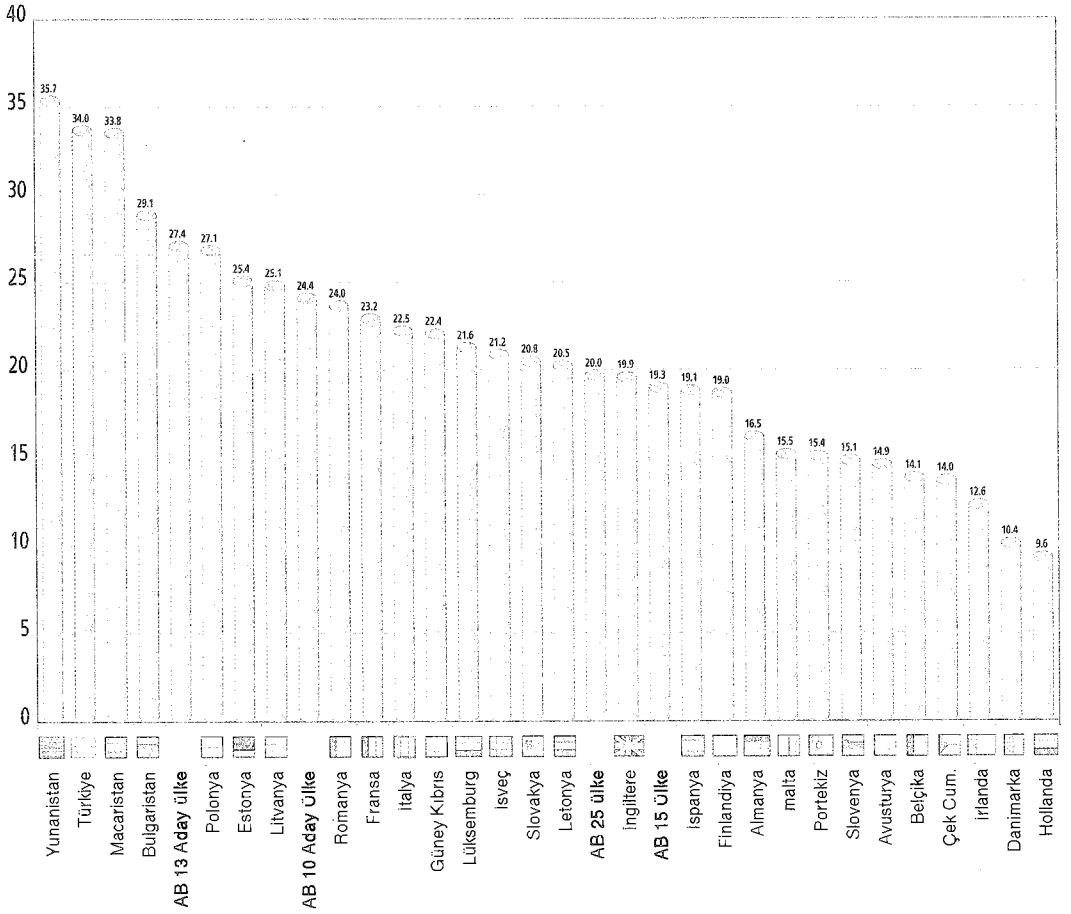
Grafik 4- Ülkelere göre yaşam memnuniyeti.

lara kıyasla çalışanların yaşadığı stres oranı % 15 daha yüksektir. Verilere göre Avrupa’da “çalışma”, aralarında Türkiye’nin de bulunduğu aday ülkelere göre daha fazla strese neden oluyor. Buna rağmen genel anlamda işi olanlar yaşamı, ekonomik bakımdan etkin olmayanlardan daha stresli buluyorlar. Sadece Gü-

ney Kıbrıs ve Malta bu genellenin dışında kalıyor.

-Raporda çalışma koşullarındaki farklılıklar şöyle özetleniyor:

•Fiziksel çalışma koşullarını gösteren endekse göre; 15 AB ülkesi dışında aralarında Türkiye’nin bulunduğu 13 ülkede fiziksel koşulların daha kötü oldu-



Grafik 5- İşten kaynaklı aile/arkadaşlık ilişkilerinde sorun yaşayan kişilerin oranı (yüzde)

ğu görülüyor.

◦Psikolojik çalışma koşullarını gösteren endekse göre; yine aynı biçimde 15 AB ülkesi çalışanına göre 13 ülke çalışanı kendilerinin olumsuz psikolojik koşullar altında çalıştığını düşünmektedir.

◦Haftada 48 saatten daha fazla çalışanların yüzdesi, 15 AB ülkesine göre 13 ülkede 2 kat fazladır.

◦Çalışma yoğunluğu endeksinde göre 15 AB ülkesinde çalışma yoğunluğu diğer 13 ülkeye göre çok daha fazladır.

-Çalışma, işsizlik durumundan daha yüksek bir yaşam kalitesini sunsa da, mesleğin kalitesi aynı bir sorunu ortaya çıkarıyor. Rapora göre, yüksek yoğunluklu mesleklerde ya da fiziksel ve

psikolojik olarak dikkat ve emek isteyen mesleklerde, fazla mesai yapan insanlar, ailelerinin yaşamını ve sosyal ilişkilerini olumsuz değerlendirmeye eğilimlidirler. Bu faktörler ve kişinin isteki özerklik derecesi de, ayrıca genel yaşam memnuniyeti üzerinde etkiye sahiptir.

-Genç-yaşlı, kadın-erkek gibi farklı sosyo-ekonomik grupların arasında sosyal mahrumiyet duygusu çok az değişiyor.

-Düşük gelir, eğitim düzeyi ve mesleki pozisyon gibi etkenlerden dolayı daha çok insan değersiz sayılmanın ve toplumdan mahrum edilmenin görüntüsünü taşıyor. Bütün ülkelerde, işsiz bir kişi, diğer gruplardan daha fazla sosyal mahrumiyet algısından etkileniyor. Özellikle bu durumdan yüksek sosyo-ekonomik gruplardan daha çok vasıfsız işçiler etkileniyor.

-Gelir düzeyi ve kişi başına düşen gayri safi milli hasıla ile genel yaşam memnuniyeti arasında güçlü bir bağ kuruluyor. Buna göre, 28 ülke yurttaşları,

geleneksel ekonomik göstergelerin düşük olması ile yaşamlarından hoşnut olmama arasında düz orantılı bir bağ olduğunu düşünüyor.

-Yaşam koşulları çok farklı olsa bile, Avrupa yurttaşlarının yaşam kalitesini belirleyen değer yargıları ve öncelikleri çok büyük değişiklik göstermiyor.

-Zor çalışma koşulları da kişilerin hoşnutsuzluk düzeyleri üzerinde kötü etki yaratıyor. Rapor-daki bulgulara göre, çalışan Avrupalıların yaklaşık yüzde 20'si, işleri dolayısıyla sosyal ilişkilerinin kesintiye uğradığını belirtiyor.

-İyi bir yaşam için üç temel unsur özellikle belirtiliyor: Sahip olma, sevmek ve varolma.... Avrupa'nın 28 ülkesinde iyi bir yaşamı belirleyen en önemli üç unsurun 'sahip olma' (gelir ve maddi koşullar), 'sevmek' (insan ilişkileri ve aidiyet duygusu) ve 'varolma' (eğitim ve psikolojik sağlık) olduğuna inandıklarını ortaya koyuyor. Bu, 28 Avrupa ülkesinde yaşayanların benzer değer

yargıları ile önceliklere sahip olduğunu gösteriyor. Sağlığın iyi olması, yeterli bir gelir ve bir aileye sahip olma Avrupalıların çoğunluğu için iyi bir yaşam anlamına geliyor.

(Kaynak: Quality of Life in Eu-

rope (Perceptions of living conditions in an enlarged Europe), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Commission, Dublin, 2004)

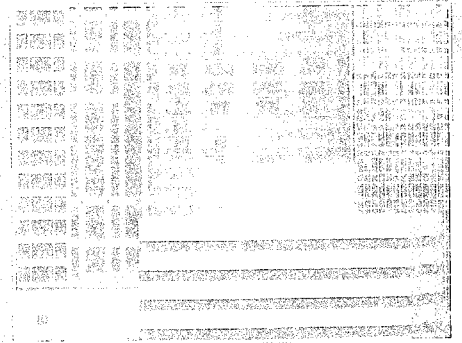
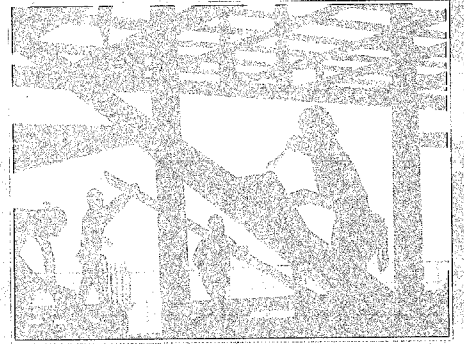
YEREL YÖNETİMLERİN DEMOKRATİKLEŞME REFORM, AMA NASIL?

Ülkemiz
son 20-25
yıldır hızlı bir

kentleşme süreci yaşıyor. 1980'de belediye sınırları içinde yaşayan kentsel nüfusumuz 20 milyon iken; 1995'de 35 milyona, 2000 yılında da, 44 milyona ulaşarak toplam nüfusumuzun yüzde 67'sini oluşturdu. İçinde bulunduğumuz 2004 yılında da bu oranın nüfusumuzun %70-76'sına ulaşması bekleniyor.

Nüfusumuzun büyük bir bölümün kentlerde yaşamasından ötürü gerek, geneide yerel yönetimler denilince akla önce belediyeler geliyor. Oysa bir bütün olarak ülkemiz yerel yönetim sistemine baktığımızda; belediyeler, il özel idareleri, köy idareleri ve birliklerden oluştuğunu görürüz. Birinci kademede kentlerin yönetim birimi olan belediye-





ler ve kırsal yerleşmelerin yönetim birimi olan köy muhtarlıkları, ikinci kademedede ise, il temelinde il özel idareleri gelmektedir. Bunlara ek olarak, bir ya da birkaç amaçla kurulmuş olan birlikler gelmektedir.

Yerel yönetim sistemimize sayısal açıdan baktığımızda da; 81 il özel idaresi, 16 büyükşehir, 58 büyükşehir ilçe, 31 büyükşehir alt kademe belediyesi, 65 il, 792 ilçe ve 2254 belde olmak üzere toplam 3215 belediye, 35.000 köy, 1079 yerel yönetim birliği ve 500.000'i aşkın yerel yönetim çalışanından oluşan, devasa bir yapı karşımıza çıkmaktadır.

2000 yılı Genel Nüfus sayımı sonuçlarına göre, toplam belediyeye sayısının %51'i 2000-5000 nüfusa, toplam belediye sayısının %18'ini oluşturan 558 belediye ise 5.000-10.000 arası nüfusa sahip. Mali açıdan da yerel yönetimler küçümsenmeyecek bir büyüklükte. 2003 yılı itibariyle ülke genelindeki 3215 belediye, ulusal vergi gelirlerinden 3 katrilyon, 81 il özel idaresi ise, 675 trilyon pa-ya sahip. İl özel idarelerini de dahil ettiğimizde; bütün bu büyüklüklere, organizasyonlara

rağmen varolan yerel yönetim sistemimiz çağın ihtiyaçlarını karşılayacak bir yapıda değil.

Varolan yetersizliklere ek olarak, kentsel nüfusun hızlı artışı, yerel yönetim birimlerinde varolan sorunları daha da karmaşık hale getirmiştir. Bir çok kentimiz; altyapısıyla, kentsel donanımıyla çağdaş standartların çok altındadır. Kentlerimizin yoksulluk ve işsizlik oranları, Türkiye ortalamasının çok üstündedir. Özellikle işsizlik gibi temel öneme sahip bir konuda asıl sorumluluğu taşıyan merkezi yönetimin yetersizliği, kent sakinlerinin çözümü yerel yönetimlerde özellikle belediyelerde aramasını gündeme getirmiştir. Bu durum özellikle yerel yönetim idarecilerini büyük bir baskılanma altında bırakmıştır. Bütün bu sorunlara ek olarak, hiçbir bilimsel temele dayanmadan gerçekleştirilen yatırımların yarattığı ağır borç yükü, yetki ve mali kaynak açısından yetersizlikler, varolan yasaların umursanmaması ve uygulanmaması, başta belediyeler olmak üzere tüm yerel yönetim birimlerini içinden çıkılmaz bir noktaya sürüklemiştir. Özellikle belediyeler;

alışanlarının ücretlerini ve sosyal haklarını ödeyememiş hatta görev alanları içinde en temel belediyecilik hizmetleri dahi verememiştir. Bu süreçte bazı belediyeler iflas ettiklerini kamuoyuna açıklamıştır. Kuşkusuz yerel yönetimlerin içinde bulunduğu durum hakkında örnekleri çoğaltmak mümkün. Varolan durum, yerel yönetimlerin yeniden yapılanmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Ancak yerel yönetim reformu nasıl bir katılımla gerçekleştirilecek? Reformdan etkilenen tüm toplumsal kesimlerin görüşleri nasıl alınacaktır.

Kuşkusuz bu soruları çeşitlendirmek, arttırmak mümkün. Ancak gerçek olan bir şey var ki; ülkemizde, gerek demokratikleşme gerekse, örgütlenme özgürlüğünün önündeki engellerin varlığı, yerel yönetimlerde gerçek anlamda bir reform için bazı n reformlara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır.

KAPSAMLI VE AşAMALI DEğişİM ZORUNLU

Yerel yönetimlerde yeniden yapılanma süreci ve onunla beraber süren tartışmalar iktidarın kendi-

sinden önceki iktidarların düştüğü hataya düştüğünü göstermektedir.

İktidar, Meclisteki sayısal çoğunluğunun kendisine verdiği güvenle, medyanın desteğini de arkasına alarak, dar bir ekip tarafından hazırladığı tasarıyla yerel yönetimleri yeniden yapılandırmaya çalışmaktadır. Yerel yönetimler gibi milyonlarca insanı ilgilendiren bir alan, beş belediye başkanın, hepsi birbirinin kopyası bir-iki akademisyenin ve birkaç işveren örgütünün görüşüyle hazırlanan tasarılarla yeniden yapılandırılmaz. Böyle bir yaklaşıma katılımcı bir yaklaşım, denemeyeceği gibi, böyle bir 'katılım'a da 'eksik katılım veya yetersiz temsil denir.

Tekrarlama pahasına bir kez daha altını çizmekte yarar var. Tüm tarafların görüşü alınmadan, tek yönlü bir bakış açısıyla, sadece iktidarın oy çoğunluğuna dayanarak yerel yönetimlerde reform yapılamaz. Yerel yönetim çalışanlarının, sendikaların, meslek odalarının ilgili demokratik kitle örgütlerinin, görüşünü almadan, onların en temel taleplerini bile karşılamayan bir tasarı-

ya da 'reform' tasarısı denemez. Eğer tüm bu gerçeklere ve tepkilere rağmen, tasarılar yasalaştırılmaya çalışılırsa yapılane, 'dayatma' denir. Çünkü, bir yasa tasarısının "reform" iddiası taşıyabilmesi için; öncelikle düzenlediği alanın bütününe ele alması gerekir. Kuşkusuz, yapılacak düzenlemenin alanın bütününe ele alması, reform için bir ön koşuldur ancak, yeter bir koşul değildir. Tasarının, reform yapacağı alanı yeni ve ileri bir anlayışla kavraması, değiştirmesi ve yeniden yapılandırması gerekir. Reformun, düzenlediği alanın farklı yönlerini düzenlerken bütünlüğü yitirmemesi, parçalar arasında kopukluklar, çelişkiler yaratmaması gerekir. Tabii ki, karşılaşılan sorunları bütüncül bir bakışla yeniden düzenlerken, yeni sorunlar yaratabilecek düzenlemelere yer vermemesi de gerekir. Ayrıca 'reform'u sağlıklı bir biçimde değerlendirebilmek için, 'reform' kapsamına giren tüm yasa değişikliği önerilerini-taslaklarını bir bütün halinde önceden görmek önem taşır. Bugün yaşanan ise bu değildir.

Kamu reformu ve yerel yöne-

timler reformu çerçevesine giren tüm yasa ya da yasa değişikliği önerileri-taslakları kamuoyunun bilgisine sunulmamıştır. İlgili kamuoyu bugün bütünü görememekte, bölük pörçük bir durumla karşı karşıya kalmaktadır. Bu bütünün parçasını oluşturan, Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu yasalaşmış, Kamu Yönetimi Temel Kanunu tasarısı TBMM'ye sunulmuş, Belediyeler Kanunu, Büyükşehir Belediyeleri Kanunu ve İl Özel İdareleri Kanunu tasarıları kamuoyuna açıklanmıştır. Diğer yandan, yüzbinlerce çalışanın geleceğini çok yakından ilgilendiren ve ilgili bakanın ağzından hazırlandığı söylenen Kamu Personel Yasa Tasarısı hakkında parça-parça bilgiler dışında henüz kamuoyunun bilgisi yoktur.

Diğer yandan, "reform" iddiasıyla ortaya atılan modelin, sosyal taraflarca tartışılması ve üzerinde uzlaşılması, zorunluluğu vardır. Yerel yönetimler gibi milyonlarca insanı ilgilendiren bir alanda reform gerçekleştirmek için; başta muhalefet partileri olmak üzere, meslek odaları, ilgili demokratik kitle örgütleri ve reformu hayata geçirecek yerel yö-

netim emekçileri örgütlerinin görüşlerinin alınmasına ihtiyaç vardır. Çünkü doğru bir 'reform' ancak doğru bir yöntemle, doğru bir katılımı ile gerçekleştirilebilir.

NEREDEN BAŞLAMALI?

Yerel yönetim ve yerel siyaset ulusal siyasetten bağımsız değildir. Yerel siyaset, ülke genelindeki siyasetin yerel düzeye yansımasıdır. Bu açıdan baktığımızda, ülke genelinde demokrasinin en temel ilkeleri sağlıklı bir şekilde uygulanıyorsa bu yerel yönetimlerin demokratik ve katılımcı bir işleyişe sağlıklı işleyişine zemin hazırlayacaktır. Bu gerçekliğin bilincinde olan sendikalar, yıllardır emekten ve emekçiden yana, demokratik bir Türkiye mücadelesi vermiştir. Çünkü anti-demokratik bir merkezi yapı, demokratik bir yerel yönetim, demokratik bir yerel yapı yaratamaz.

Ülkemizde gelir dağılımında adalet sağlanamazsa, bölgelerarası eşitsizlikler önlenemezse, devlet demokratikleşmezse, hukuk sistemi, seçim kanunları demokratikleşmezse kısacası ülkemizin temel sorunları çözüle-

mezse, yerel yönetimler nasıl demokratikleşecektir? Yerel yönetimler nasıl demokrasinin okulu haline gelecektir?

Yerel yönetimlerin işleyişi nasıl demokratikleştirilecektir? Bu süreç, iç içe geçen bir bütünün parçasıdır. Bu nedenle yerel yönetimler reformu ile eş zamanlı olarak, onun önünü açacak düzenlemelerin öncelikle hayata geçirilmesi kaçınılmazdır.

1-Demokratikleşmenin önündeki en büyük engel olan 12 Eylül Anayasası yerine, evrensel hukuk ilkeleri temelinde ulusal bağımsızlığı ve ulusal egemenliği, demokratik hak ve özgürlükleri ve insan haklarını koruyan ve güvence altına alan çağdaş, eşitlikçi ve özgürlükçü bir Anayasa, özgür bir ortamda tartışılarak ve tüm halk kesimlerinin etkin katılımı ile hazırlanmalıdır.

2-Yasalar, çağdaş, özgürlükçü demokratik düzenin gereklerine uygun hale getirilmelidir. Hukuk devleti olmanın temel koşulu olan, hukukun üstünlüğü ilkesi hayata geçirilmelidir.

3-Demokrasinin maddi koşul-

larının yaratılabilmesi için tüm kesimlerin eşit yararlanabileceği ortamlar sağlanmalıdır. Bu amaçla öncelikle Siyasi Partiler Yasası ve Seçim Yasası değiştirilmeli, kamu çalışanlarının siyaset yasağı kaldırılmalıdır.

4-Kamudaki denetim birimlerinin denetim faaliyetleri etkin hâle getirilmelidir. Kamu kuruluşlarının ve özel kuruluşların denetimine, çalışanları temsil eden sendikaların ve meslekî kuruluşların katılması ilke olmalıdır.

5-Her iktidar değişikliğinde yaşanan siyasal kadrolaşmalara son verilmeli, atama, nakil, terfi, denetim, teftiş ve cezalar objektif kriterlere dayandırılmalıdır. Çalışanlarla ilgili bütün kararlarda çalışanların örgütleri de müdahil olarak yer almalıdır.

6-Tüm çalışanların sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakları, onaylanmış uluslararası sözleşmelere, ILO sözleşmelerine uygun hale getirecek biçimde düzenlenmelidir.

7-Tüm çalışanların başta hak grevi hakkı olmak üzere daya-

nışma her türlü grev hakkı kabul edilerek sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı üzerindeki yasaklamalar kaldırılmalıdır.

Demokrasinin en temel ilkeleri olan, açıklık, şeffaflık ve katılımın önündeki engelleri ortadan kaldırılmadan, hukuk devleti olmanın temel koşulu olan hukukun üstünlüğü ilkesinin hayata geçirmeden, anti-demokratik 12 Eylül Anayasa'sını değiştirmeden, seçim kanunlarını demokratikleştirmeden yerel siyaset, yerel yönetimler nasıl demokratikleşecektir? Hak aramanın, örgütlenmenin, bilgilenmenin önündeki sınırlamalar kaldırılmadan; hem genel, hem yerel nasıl demokratikleşecektir?

Yerel yönetimlerde gerçek anlamda bir reform yaratmak; demokratikleşmenin önündeki engelleri kaldırmaktan, yerelin gerçek anlamda demokrasi okulu haline gelmesini, serpilip gelişmesini sağlayacak düzenlemelerden geçer. Tüm bunlar gerçekleşmediği taktirde, daha uzun yıllar 'reform' iddiasıyla tasarılar hazırlanır, katılım, şeffaflık, demokrasi ve demokratikleşmeden bah-

sedilir. Ancak değişen bir şey olmaz.

DEMOKRATİK, ÇAĞDAŞ, ETKİN BİR YEREL YÖNETİM

Demokratik, çağdaş, etkin bir yerel yönetim deyince; yerel topluluk üyelerinin ortak ihtiyaçlarını karşılamak, ekonomik, sosyal ve kültürel zenginliğine ve refahına ilişkin yerel hizmetleri görmek üzere kurulan; bu hizmetleri genel yetki ile kendi sorumluluğu altında ve yerel topluluğun yararları doğrultusunda yerine getiren; hiçbir ayırım gözetmeden insanı yerel demokrasinin temeli kabul eden; işleyişinde açıklığı, şeffaflığı, insan haklarını, çoğulcu ve katılımcı demokrasi ilkelelerini yaşama geçiren; tüm demokratik denetim mekanizmalarının işlediği; işçisiyle, memuruyla tüm yerel yönetim çalışanlarının; ücretlerini ve diğer haklarını zamanında ve düzenli almasının yasalarla güvence altına alındığı, kamu tüzel kişiliğine sahip, özerk, demokratik etkin bir yerel yönetim anlayışını anlıyoruz.

Var olan yerel yönetim sistemimizi; demokratik ve etkin bir yapıya kavuşturarak çağdaş bir ye-

rel yönetim yaratmak için temel ilkeler neler olmalıdır:

1-Açıklık, bilgi edinme ve katılım hakkı yasal güvenceler altına alınmalıdır

Yurttaşlık kavramı, her yurttaşın devletin işlerine doğrudan katılabilecek yeterliliğe sahip olduğunun kabul edilmesi, daha da önemlisi yurttaşın katılımının teşvik edilmesi ilkesine dayanır.

Yurttaşlık, kişiliğin sürekli olarak geliştirilmesini, eğitimini, kamu sorumluluğu duygusunun güçlendirilmesini gerektirir. Kişisel ve politik özellikler, konuşan, düşünen bireylerden oluşan bir toplumun varlığı ve görüş alışverişine dayalı hassas bir kamu alanını gerektirdiği için özgür bir toplumun bileşenleri bireysel değil, toplumsal nitelik taşır.

Demokratik toplum, yurttaşların katılımıyla oluştuğuna göre, böyle bir toplumun kenti de orada yaşayanların o kent üzerine düşünme, tartışma, yeni pratikler deneme olanağı bulduğu yerdir. Bu da kentlilerin yaşadıkları kentin çevresinin oluşumu ve/veya değişimine katılması

demektir; böyle bakıldığında kentli yurttaş, yalnızca seçmen anlamına gelmez. Bu tür bir katılım, danışma mekanizmasından farklı olarak, yerel yönetimler karşısında sürekli olarak baskı merkezleri oluşturulmasını ve gerektiğinde de belli işleri üstlenilmesini içerir.

Katılım, yönetim ve karar alma sürecine katılımı sınırlı kalmamalıdır. Halkın bir denetleme işlevinin olması ve yerel yöneticilerin hesap vermesini sağlayacak mekanizmaların yaratılması zorunludur.

Yerel yönetim faaliyetleri hakkında bilgilerine erişme hakkı tanınması, çalışmalarda şeffaflık- açıklık sağlanması temel yurttaşlık hakkıdır. Çağdaş devlet yönetiminde açıklık, demokratik hukuk devleti anlayışının vazgeçilmez unsurudur. Bu amaçla;

-Tüm yerel yönetim birimlerinin çalışmaları halka açık olmalıdır.

Yerel yönetim birimlerinin karar organları (meclisleri) ve onların oluşturacağı komisyonların toplantıları da yerel topluluk üyelerine açık olmalıdır. Meclis ve komisyon toplantıla-

rının tarihi ve gündemi, makul bir süre önce ilan edilmelidir. Ayrıca, bu organların görüşme tutanaklarının özetleri ile aldıkları kararlar, uygun yollarla yayınlanmalı ve isteyenlere örneği verilmelidir.

-Yerel yöneticilerin icraatları hakkında herhangi bir bilgi talep edildiğinde, bir sınırlandırma olmaksızın bilgi verme zorunluluğu getirilmelidir.

Yerel yönetim biriminde yaşayan yurttaşların Yerel topluluğun bilgi gereksinmesini yanıtlayabilmek için, nüfusu belirli bir büyüklüğün (örneğin 100.000'in) üzerinde bulunan tüm yerel yönetim birimlerinde "bilgi ve belge merkezi"nin oluşturulması yasayla düzenlenmelidir.

Yurttaşların ve ilgili demokratik kitle örgütlerinin bilgilendirilmesini sağlamak amacıyla; her tür denetimin sonucunda hazırlanacak raporların kamuoyuna açıklanması zorunlu olmalıdır.

2-Yerel yönetim çalışanlarının yönetime katılmaları yasayla düzenlenmelidir

Yerel yönetim çalışanlarının yerel topluluk içinde özel bir yeri

vardır. Yerel yönetim birimlerinin çalışanları, yerel hizmetlerin hem üreticisi hem tüketicisidirler. Bu nitelikleriyle, yerel topluluk üyesi sıfatıyla sahip oldukları yönetime katılma hakları yanında, örgütleri olan memur ve işçi sendikaları aracılığıyla, her düzeyde yönetime katılma hakları özel olarak düzenlenmelidir.

Yerel yönetimlerin yöneticileriyle çalışanların sendikalarının temsilcilerinin katılacağı kurullar, değişik düzeylerde ortak çalışmalar yapmak üzere kurulmalı, böylece yerel demokrasinin bir gereği yerine getirilirken hizmetin etkinliğinin artırılacağı, yönetimde açıklığın sağlanacağı, savurganlığın önleneyeceği unutulmamalıdır.

3-Yerel yönetim organlarını demokratik bir yapıya kavuşturmak için seçme ve seçilme hakkı genişletilmelidir

Varolan yerel yönetim sistemimizde; yerel yönetim birimlerinin organları, meclis, encümen ve yürütme organıdır. Yürütme organı, belediyelerde halk tarafından doğrudan seçilen belediye başkanı, il özel idarelerinde ise

merkezi yönetimin atadığı validir. Köylerde ise, muhtar ve ihtiyar heyeti üyeleri seçimle belirlenmektedir.

Yerel yönetim birimlerinin organlarının oluşturulmasında, temsili demokrasinin kurumlarından yararlanılması kaçınılmazdır. Ancak, bugünkü yapıda var olan aksaklıkların giderilmesi, demokratikleşmenin kaçınılmaz bir gereğidir.

Günümüzde, yerel yönetim organlarına üye seçme ve seçilme hakkına anayasa ve yasalarla getirilmiş sınırlamalar vardır. Siyasal partilere üye olma konusundaki, partilerin örgütlenmeleri konusundaki sınırlamalar da yerel demokrasiyi zedelemektedir.

Yerel yönetim meclislerinin demokratikleştirilmesi ve kararların yerel topluluğun yararına alınmasının sağlanması için, yerel yönetim organlarına seçme ve seçilme hakkına getirilen sınırlamalar kaldırılmalıdır.

Kamu görevlilerine, görevlerinden ayrılmadan yerel yönetim organlarına (belediye başkanlığı, belediye meclis üyeliği, il genel meclisi üyeliği) seçilme hakkı tanınmalıdır.

Belediye meclisine ve il genel meclislerine seçilebilmek için koyulan baraj kaldırılmalıdır.

Kadınların yerel yönetim organlarında temsilini sağlamak için olumlu kota uygulanmalıdır. Benzer şekilde engelliler ve gençler için de kotalar uygulanmalıdır.

Yerel yönetimlerde örgütlü memur ve işçi sendikalarının temsilcilerine il genel meclislerinde temsil hakkı tanınmalıdır.

4-Yerel yönetim birimlerinin her türlü eylem ve işlemleri yargı denetimine tabi olmalıdır

Yargı denetimi belediye sınırlarında yaşayan vatandaşların kolay ulaşabildiği, ucuz ve çabuk sonuç veren bir denetim olmalıdır.

Vatandaşlar tek tek veya örgütlü gruplar olarak, yerel yönetimin her tür işlem ve eylemi aleyhine dava açma hakkına sahip olmalıdır. Dava açma hakkını doğrudan menfaat ilişkisiyle sınırlamak yerine, dava açabilmek için belde sakini olmak yeterli sayılmalıdır. Dava açma hakkı, merkezi yönetimin temsilcilerine de tanınmalıdır. Merkezi yönetimin

yerel düzeydeki görevlileri, hukuka aykırı olduğunu düşündükleri yerel yönetim işlem ve eylemlerini dava konusu yapabilmelidirler.

5-Yerel yönetim mahkemeleri kurulmalıdır

Yerel yönetimlerde etkin bir denetim için; bölge idare mahkemelerine bağlı yerel yönetim mahkemeleri kurulmalıdır.

6-Yerel yönetimlerin kaynakları artırılmalıdır

Demokratik bir yerel yönetim yapısının kurulması, yerel yönetimlerin etkinliğini artırıcı bir etkidir. Diğer yandan, demokratik denetim mekanizmalarının işletilmesi, yönetimin de etkinliğini artıracaktır. Ancak her koşulda, yerel yönetimlerin görevlerini hakkıyla yerine getirebilmeleri için, görevleriyle orantılı gelir kaynaklarına sahip olması kaçınılmazdır. Bu kaynaklar ise hem merkezi yönetimden aktarılacak olan hem de yerinde yaratılacak olan kaynaklardan oluşacaktır.

Her şeyden önce, toplam kamu kaynakları, merkezi yönetimle yerel yönetim arasında adil bir

biçimde bölüşülmelidir. Bu kaynak bölüşümü üç biçimde gerçekleştirilebilir:

-Toplam kamu gelirlerinden yerel yönetimlere ayrılacak pay;

-Projelere dayalı olarak sağlanacak kaynaklar;

-Merkezi yönetimin önereceği politikaları özendirmek üzere aktarılacak kaynaklar.

Yerel yönetimler, merkezi yönetimin topladığı belirli vergilere, yasanın öngördüğü sınırlar içinde kesir ekleme yetkisine sahip kılınmalıdır.

Yerel yönetimin yetki alanına bırakılan vergiler, resim, harç ve benzeri gelirlerin toplanmasında oran ve miktarların belirlenmesi yetkisi de yerel yönetime bırakılmalıdır.

Ücret tarifeleri yapma yetkisi yerel yönetimlere bırakılmalıdır.

7-Yerel yönetim birimlerinin örgütsel yapıları, çalışanların ve sendikaların görüşleri alınarak yeniden yapılandırılmalıdır

Yerel yönetimler, varolan örgütsel yapıları ile, çağımızın gereklerini yerine getirecek yeterlikten uzaktır. O nedenle; yerel yönetimlerin varolan örgütsel ya-

pılarının geliştirilmesi, yeniden yapılandırılması mutlaka yerel yönetim emekçilerinin ve onların örgütleri olan sendikaların işbirliği ile gerçekleştirilmelidir. Yerel yönetimlerde aksayan yanları, eksiklikleri en iyi bilenler kuşkusuz, çalışanlar ve onların örgütleridir.

Kadroların belirlenmesi, iş tanımlarının yapılması, örgüt şemasının yeniden düzenlenmesi için yerel yönetimin yöneticileriyle çalışanlarının işbirliği kaçınılmazdır.

Yerel yönetim reformu; yerel yönetim emekçilerinin ve onların öz örgütleri olan sendikaları görmezden gelerek yapılamaz.

Tüm yerel yönetim birimlerinin çalışanlarını kapsayacak yeni bir yerel yönetim personel sistemi oluşturulmalıdır. Bu yapılırken de şu noktalara dikkat edilmelidir:

-Yerel yönetim birimlerinde çalışanların statüsünde uyum sağlanmalıdır.

-Personel sistemi, kariyere dayalı oluşturulmalıdır.

-Personelin işe alınmasında ve iş içinde yükseltilmesinde liyakat ilkesi esas alınmalıdır.

-Anayasa, yasalara ve hukuka aykırı olarak uygulanan ve her dönem siyasi istismara neden olan 'geçici işçi' uygulaması çalışanları mağdur etmeden kaldırılmalıdır.

Çalışanların var olan hakları önündeki yasal ve fiili engeller kaldırılmalıdır.

8-Çalışanların ücret ve hakları zamanında ve düzenli olarak ödenmelidir.

Çalışanını mutlu edemeyen bir yerel yönetim, yurttaşları hiç zaman mutlu edemez. Haklarını alamayan insanlardan verimli, üretken bir çalışma beklenemez. Bu nedenle; yerel yönetim çalışanlarının ücretlerini ve diğer haklarını zamanında ve düzenli olarak almalarını sağlayacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

9-Yerel yönetimlerde emek sömürüsüne dayalı şirketleşme ve taşeronlaşma düzenine son verilmelidir

Yerel hizmetlerin yerel yönetimlerce görülmesi, yerel yönetimlerin temel ilkelerinden birisidir.

Bu hizmetlerin çeşitlendirilme-

si, kalitesinin artırılması ve verimli bir biçimde görülmesi elbette halkın yararınadır. Bütün bunların yapılması ise, başta belediye başkanları olmak üzere tüm yerel yönetim yetkililerinin çalışanlarıyla yoğun bir işbirliğiyle mümkündür. İşin geliştirilmesi ancak böyle sağlanabilir.

Oysa, tasarının temel tercihi, yerel hizmetlerin taşeronlaştırılması, şirketleştirilmesi kısacası ticarileştirilmesidir. Böyle bir tercih yerel yönetimlerin varlık nedenine aykırıdır.

Yerel yönetimlerin varlık nedeni, görevlerinin gerektirdiği hizmetleri yerli ya da yabancı özel sektör kuruluşlarına yaptırmak üzere bir aracı rol oynamak değildir.

Yerel yönetimlerin varlık nedeni; yerel ihtiyaçları karşılamak üzere hizmet üretmektir. Esas olan budur. Yerel yönetimler, bunu çalışanlarıyla gerçekleştireceklerdir.

Yerel yönetimlerin, hizmetleri verimli ve etkin bir biçimde üretebilecekleri iddiası; bilimsel olarak da, uygulama bakımından da doğru değildir. Önemli olan, verimliliğin sağlanması için gere-

ken örgütlenmenin yapılması, karar alma mekanizmalarının geliştirilmesi, yapılabilecek yanlışların düzeltilmesini sağlayacak mekanizmaların öngörülmesi ve çalışanların bu süreçlere katılımının sağlanmasıdır.

10-Belediye kanun tasarısında personel giderlerine getirilmek istenen sınırlamalar kaldırılmalıdır

Belediye Kanun Tasarısı ile getirilmek istenen “Belediyenin yıllık toplam personel giderle-

ri...yüzde 30’unu aşamaz. Nüfusu 10.000’in altında olan belediyelerde bu oran yüzde 40 olarak uygulanır” hükmü ile belediyelerin personel giderleri kısıtlanmak istenmektedir. Bu ve buna benzer kısıtlamalar; bağımsız toplu sözleşme düzenine ve sendikal, sosyal kazanımlara müdahaledir.

Belediyelerin harcamalarını yasaklarla sınırlandırmak yerine, yerel yönetim çalışanlarının yönetime katılmasının mekanizmalarını yaratmak gerçek anlamda bir iç denetim yaratacaktır.

"TARIMSAL KİT'LER VE ÖZELLEŞTİRME"

DANCI İ ANNUODA'NO UDDII Nİ
I ANCI ANNUODU DI I I I I I I I I I

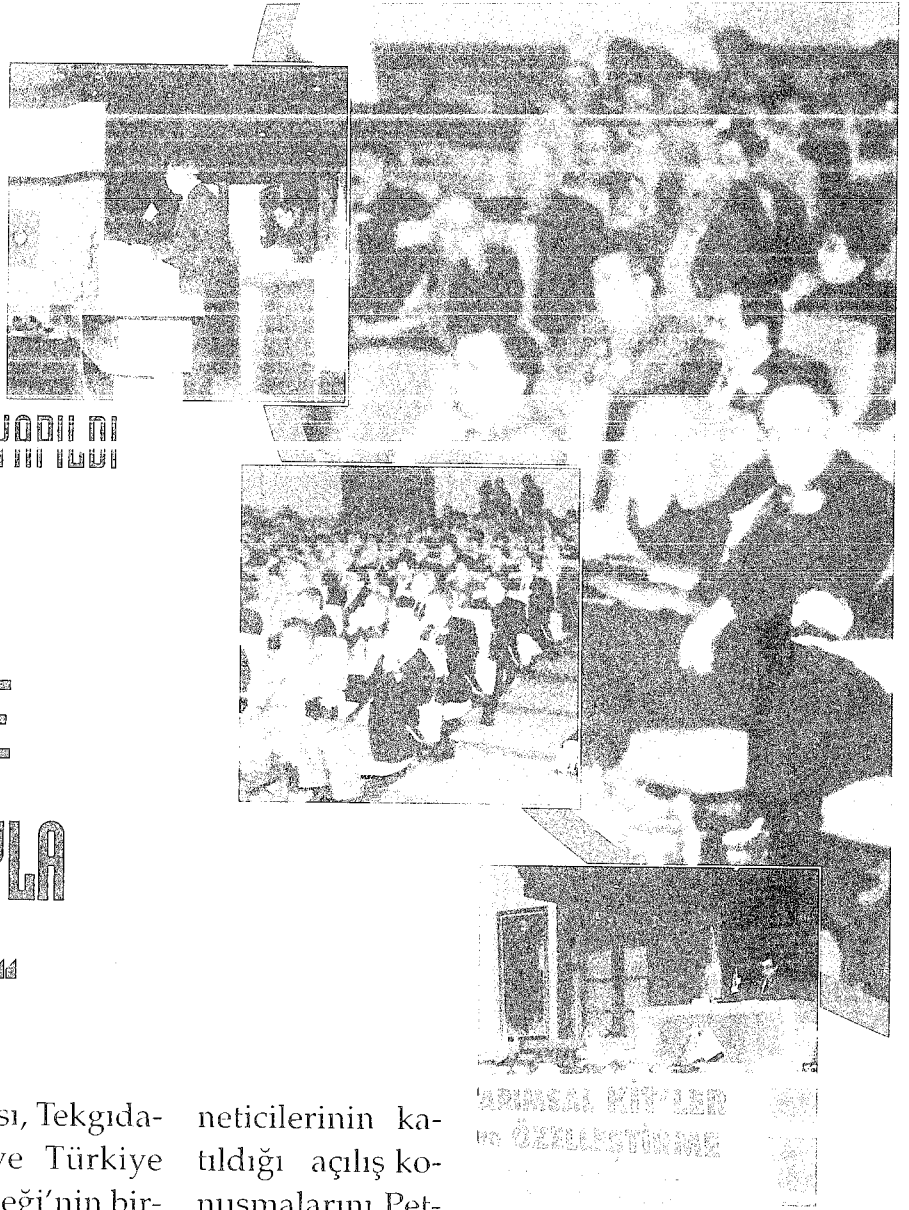
"TARIM ÖZELLEŞTİRME POLİTİKALARIYLA ÇÖKERTİLİYOR"

Petrol-İş Sendikası, Tekgıda-İş Sendikası, ve Türkiye Ziraatçılar Derneği'nin birlikte düzenlediği "Tarımsal KİT'ler ve Özelleştirme" konulu panel 22 Ocak 2004 tarihinde Ankara Ticaret Odası Toplantı Salonu'nda yapıldı.

Türk-İş Genel Başkanı Salih Kılıç ile Türk-İş üyesi sendikaların yöneticileri yanında parlamenterlerin ve demokratik kitle örgütü yö-

neticilerinin katıldığı açılış konuşmalarını Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, Türkiye Ziraatçılar Derneği Genel Başkanı İbrahim Yetkin ve Tekgıda-İş Sendikası Genel Başkanı Korkut Güler yaptı.

Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, konuşmasında Türkiye'de uygulanan özelleştirme politikalarını eleştirerek özellikle





TÜGSAŞ, İGSAŞ ve TUPRAŞ özelleştirmelerindeki stratejik öneme dikkat çekti. Türkiye’de çiftçinin üretimde en çok ihtiyaç duyduğu gübreye devlet desteğinin kalkması sonucu üreticinin çok zor durumda kaldığına dikkat çeken Öztaşkın, üreticilerin

gerekli ölçülerde gübre kullanmadığını söyledi. Öztaşkın, gübre fabrikalarının özelleştirilmesinin doğrudan 70 milyonu ilgilendirdiğine işaret ederek, “Bu mesele çok ciddidir. Toprakların verimsizleştirilmesine, üretimin engellenmesine neden olacak bu özelleştirme faaliyetlerine son veril-

mesi gerekmektedir” dedi.

Petrol-iş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın özetle şunları söyledi:

“Türkiye ekonomisi içerisindeki oransal ağırlığı giderek azalmasına rağmen, tarım politikaları çok geniş bir nüfusu ilgilendirdiğinden, Hükümetlerin üzerinde dikkatle durması gereken bir konudur.

2001 yılı krizi tüm sektörlerde olduğu gibi tarım sektörünü de olumsuz etkilemiş, sektörde 2000 yılında kişi başına düşen GSMH 1400 dolardan 980 dolara düşmüştür.

Buna rağmen 2002 yılı sonlarında tekrar toparlanan sektörün büyüme katkısı olmuştur.

İstihdama katkısı azalma göstermekle birlikte, hala önemini korumaktadır. Ül-

kemizde 20 milyon üzerinde olan tarım nüfusunun, toplam nüfustaki payı yüzde 34.4’dür.

İstihdamda yüzde 35.4’lük payı olan tarım sektörünün, GSMH’den aldığı pay ise ancak yüzde 14 oranındadır.

Ciddi yapısal sorunları olan sektör, yeterince desteklenmemektedir.

Oysa ülkemizdeki Tarımsal Destek Programlarının amacı;

- Nüfusun besin ihtiyacının karşılanması,

- Tarım gelirlerinin arttırılarak kendi kendine yeterliliği ve kırsal kalkınmanın gerçekleştirilmesi, olarak belirlenmiştir.

Özellikle AB ve ABD’de tarıma çok büyük destek sağlanmaktadır. Türkiye’de 2001 yılı itibarıyla

toplam tarımsal destek miktarı, 1.2 milyar dolar iken bu rakam, ABD’de

15 milyar dolar, AB’de 45 milyar Euro olarak gerçekleşmiştir.

Yine Türkiye’de tarımsal destekler, GSMH için de yüzde 0.8’lik pay alırken bu oran, ABD’de yüzde 1.1; AB’de ise yüzde 1.4 olmuştur. Üstelik 2000 yılında Dünya Bankası ve IMF ile yapılan mutabakat çerçevesinde Dünya Bankası kredisi ağırlıklı Tarım Reformu Uygulama Projesi, 2001 yılında yürürlüğe girmiştir. Buna göre tarımsal destekler fiyat ve girdi desteği yerine, doğrudan gelir desteği haline dönüştürülmüştür.

Sektörümüz olan gübre konusunda ise, 2001 yılında çıkarılan 2001/2960 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı

ile gübre desteğine son verilmiştir.

Destegin kaldırılması, Ziraat Bankası ve kooperatiflerin yüksek faiz uygulamaları nedeniyle çiftçinin gübre kullanımını düşürmüştür. 5 milyon ton olan gübre kullanımı bu dönemde

4.4 milyon tona düşmüştür. 2002 yılında gübre kullanımı 2.8 milyon tonda kalmıştır. Türkiye’de hektar başına 100 kg olan gübre tüketimi, Fransa’da 364 kg, Hollanda’da ise 710 kg’dır.

Oysa bitkisel üretimde verimi artırmanın en önemli unsuru tarımsal girdileri artırmaktır. Bu girdilerin en önemlilerinden birisi de kimyevi gübrelerdir. Tarımsal ürün maliyetlerinde % 10-15 gibi paya sahip olan gübreler, bitkisel ürünlerin

verimini % 50 oranında artırmaktadır.

Türkiye’de en büyüğü kamu mülkiyetinde olan TÜGSAŞ dahil olmak üzere 8 üretici kuruluş bulunmaktadır. Toplam 5.6 milyon ton/yıl fiziki kapasite ile gübre üretimi yapılmaktadır. Tügsaş’ın payı yüzde 39-40, Toros Gübre yüzde 25, bunu yüzde 15’lik payla Gübre Fabrikaları (Gübretaş) ve Bağfaş izlemektedir.

Üretimin ise yüzde 45’i, Tügsaş’a yüzde 25’i Toros Gübre’ye, yüzde 15’i BAĞFAŞ, yüzde 9’u Gübretaş’a aittir.

Üretimin tüketimi karşılama oranı 1996’da yüzde 84.3 iken, uygulanan politikalar sonucunda önemli düşüşler görülmüş, bu oran yüzde 61.7’ye kadar düşmüştür.

Türkiye’de gübre

üreten kamu kuruluşu olan Tügsaş’a bağlı Gemlik, Samsun, Kütahya ve İstanbul Gübre Sanayi A.Ş.

Özelleştirme kapsamına alınmış, önce 2002 yılında özelleştirilmeleri için ÖİB tarafından ihaleye çıkarılmıştır. Tekliflerin yeterli görülmesi nedeniyle ihale iptal edilmiştir.

AKP Hükümetinin ilan ettiği en hızlı özelleştirme programına göre 21.11.2003 tarihinde Samsun, Gemlik ve İğsaş’a ait kamu hisselerinin “satış” yoluyla blok olarak özelleştirilmelerine ilişkin ihale teklifleri açıklanmıştır.

Samsun Gübre Fabrikası’na verilen teklif yeterli görülerek ihale iptal edilmiştir.

600-650 milyon dolar kaynağa sahip olan Gemlik Gübre

Fabrikası, 83.1 milyon dolar karşılığında kömür ithalatı ticareti ile uğraşan Yılyak Yakıt Pazarlama Şirketi'ne devredilmek üzere ÖYK Kararını beklemektedir.

Ülkemizin üre üreten tek kuruluşu olan, modern teknolojiye sahip ve kârlı, verimli İGSAŞ ise Yıldız Entegre Ağaç Sanayi A.Ş.'ye 100.5 milyon dolar karşılığında "satılmaya" çalışılmaktadır.

Gübre üretimini devam ettirmekten çok, her iki fabrikanın liman, depolama sahaları, sosyal tesisler gibi geniş alt yapı olanakları ve gayri menkullerini rant alanları haline getirecek bu özelleştirmeler, üretimi, dağıtımı ve kullanımı bakımından kamu hizmeti olan bu alanların yok edilmesine ve kamu zararlarına yol

açacaktır.

Özellikle son dönemlerde "iyi köylü, ölü köylüdür" yaklaşımları ile çiftçilerin kırsal alandan kopartılarak, sürülmeleri istenmektedir.

Bu bakımdan, giderek ithalata bağımlı hale gelen Türkiye'de, fiyatları düzenleme, yüksek kârlılığı ve ithalatı kontrol işlevine sahip olan Tügsaş'a bağlı fabrikalarımızın, "satılarak" elden çıkarılması değil, yatırımlarının artırılarak verimli çalışmalarını sağlanmalıdır.

Ucuz, kaliteli ve yeterli gübre kullanılmaması nedeniyle düşecek olan tarımsal üretimin yaratacağı ekonomik, sosyal ve toplumsal tahribatın, Hükümetlere siyasal bedeli ise çok ağır olacaktır."

Türkiye Ziraatçılar Derneği Başkanı İbra-

him Yetkin, Türkiye'de tarımın iyiye gittiğini söylemenin yalandan başka bir şey olmadığını vurgulayarak, ülkenin IMF ve Dünya Bankası gibi kuruluşların açık pazarı haline getirildiğini ifade etti. Yetkin, Türk çiftçisinin bugün tarlada olması gerekirken kahvehanelerde olduğunu kaydetti. 18 yıl önce Türkiye'de Özelleştirme İdaresi'nin kurulmasından itibaren globalleşme adı altında üreticinin perişan edildiğini vurgulayan Yetkin, TEKEK'in özelleştirilme çabasına da sert tepki gösterdi. Bugün hiç kimsenin TEKEK'in özelleştirilmesini savunamayacağını kaydeden Yetkin; "TEKEK zarar mı ediyor? Merkez Bankası gibi çalışıyor ve ülkeye para kazandırıyor. Bu kurum özelleştirilemez. Bugün TE-

KEL'i yeniden kurmak için 26 milyar dolarlık bir maliyet söz konusu. Ama hükümet bunu 1.1 milyar dolara satmak istiyor. Kimin malını kime veriyorsunuz?" dedi.

Tekgıda-İş Sendikası Genel Başkanı Korkut Güler tarımsal KİT'lerin Türkiye ekonomisi için önemine değindi. Güler, ülkenin en önemli tarımsal KİT olan TEKEL'in yalnızca 2.5 milyon ekici ile doğrudan ilişkisi içinde bulunduğunu belirterek özelleştirmenin durdurulmasını istedi. Genel Başkan Korkut Güler, "Sendika olarak, bu girişime en başından beri karşı koyduk. Çünkü, bu toplumu, yapısını ve koşullarını iyi biliyorduk. Bu koşullar altında TEKEL'i yok etmenin, ülkeye huzur ve refah getirmek değil,

ekonomik ve sosyal sorunları katlayarak büyütme, büyümenin farkındaydık" diyerek özetle şunları söyledi:

"Ne acıdır ki, yıllardır gelişme, büyüme ve kalkınma sancıları çeken ve koşulları en iyi bilmesi gereken bu ülkenin siyasetçileri, çözüm yerine problemin parçası olmayı tercih ettiler. Çözüm yerine, yıkım ürettiller.

Tarımsal KİT'ler boşuna kurulmamıştır. Kamu yararına, ekonomik ve sosyal fayda üreten, amaç, felsefe ve fonksiyonları vardır. Birincil hedefleri ise, ülke tarımsal ürünlerinin değerlendirilmesi, yoksul tarım kesimlerinin yaşamlarının güvence altında tutulmasıdır.

Bu temel hedeften yola çıkarsak, sizlere şu soruyu yöneltmek

istiyorum.

Bu ülkede tütüncünün ve içki ilk maddesi üreten bağıcısı vs ekicinin, ekonomik ve sosyal yaşamları güvence altında mıdır? Bu soruya evet cevabını verebilecek tek bir kişi bile düşünemiyorum. O halde TEKEL'den bu kadar rahatlıkla nasıl vazgeçebiliyorsunuz?

Soruyu bu kez de ters yüz ederek sorayım. TEKEL'in yokluğu, kimlerin işine yarayacak, kimler bu işten çıkar sağlayacak? Bu sorunun da cevabı çok açık. TEKEL'in rekabetçi varlığından rahatsız olan ilk madde alıcıları, sigara ve içki üreten şirketler"

TEKEL'in özelleştirilmesinin yalnızca tarımsal kesimin değil tüm toplumun sorununu olduğunu dile getiren Genel Başkan Korkut Güler, özel-

leştirmenin yaratacağı yıkıma dikkat çekerek şunları söyledi:

"TEKEL halkın malıdır ve öyle kalmalıdır. TEKEL'le ilgili olarak faaliyet gösteren tüm kesimlerin birlikteliğine ve savaşımına ihtiyaç vardır. Türkiye'yi yakın bir gelecekte gelişmiş ülkelerin ve çok uluslu şirketlerin açık pazarı halinde görmek istemiyorsak, tüm varlığımızla bu özelleştirmelere direnmemiz gerekir. Zaman güç birliği ve mücadele zamanıdır. Aksi takdirde kaybedeceklerimizi bir daha ele geçirme şansımız olmayacaktır.

Tüm araştırmalar ve tespitler göstermektedir ki, kamu tekellerinin özelleştirilmesi ya da yok edilmesi, piyasalarda rekabeti arttırıcı bir katkı sağlamamaktadır.

Sigara sektöründe özelleştirmeyi tamamlamış bulunan ülkelerden, Portekiz'de pazarın yüzde 95'i, Çek Cumhuriyeti'nde yüzde 91'i, Macaristan'da yüzde 92,5'i, Polonya'da yüzde 75'i bildiğimiz çok uluslu şirketlerin kontrolüne geçmiş bulunmaktadır. Bu örnekleri genişletmek mümkündür.

Kamu tekeli kalıdırırken, yerini özel bir tekele bırakmanın tam rekabet sistemi çerçevesinde hiçbir akılcılığı yoktur. Bundan asıl zarar gören yine tüketiciler ve ekiciler olacaktır.

Burada asıl oyun şudur ki, piyasayı rekabete açma söylemleri yalandan başka bir şey değildir. Çünkü gerek sigarada ve gerekse alkollü içkiler sektöründe böyle bir şey asla söz konusu olmayacaktır. He-

sap ve oyun, TEKEL'in elde ettiği karın üzerinde dönmektedir.

Hükümet aksi yönde hareket etmekle, hem Anayasa'yı hem de 4046 sayılı Kanunu çiğnemekte, Anayasa Mahkemesi kararlarını da hiçe saymaktadır.

Her ne pahasına olursa olsun özelleştirme, kaç a giderse gitsin özelleştirme, bu ülkenin geleceğine yönelik en büyük ihanettir.

Özellikle tarımsal KİT'ler ve tarımın geleceği düşünüldüğünde, ülkeyi en stratejik sektör gıda sektörü açısından dışa bağımlı kılmaktan başka hiçbir sonuç getirmeyecektir.

Özelleştirmeye uğrayan her pazarda görülen sonuç şudur. Bir yandan tüketim artmakta, bir yandan içicilik yaşı genç hat-

ta çocuklara kadar düşmekte, bir yandan da içiciliğin getirdiği sağlık ve sosyal problemler artmaktadır.

Türkiye, hedef ülkedir. Çok uluslu şirketler gelişmeye en müsait pazara sahip bulunan ülkelerin önünde saymaktadır.

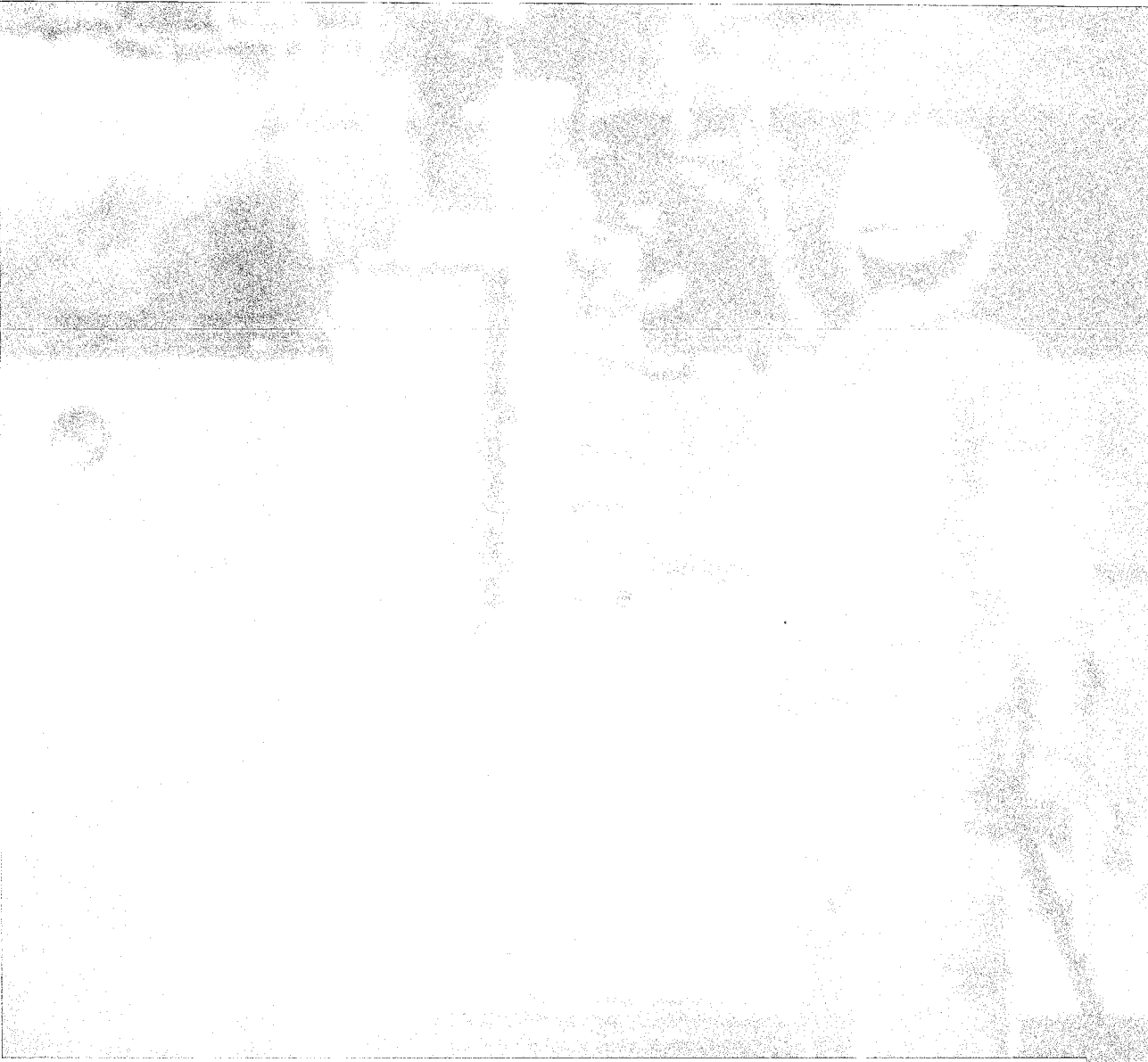
Unutulmaması gerekir ki, ülkece kaybımız sadece toplumsal sağlık sorunlarının artması değildir. Tedavi masrafları ne-

deniyle yurt dışına aktarılacak milyarlarca dolarlık kaynak da yine gelişmiş ülkelere artı hanesine yazılacaktır."

Öğleden sonra düzenlenen oturumda tarımsal KİT'lerin özelleştirilmesi genel olarak tüm yönleriyle değerlendirildi. Oturum başkanlığını Baki Özilhan'ın yaptığı toplantıda panelist olarak Doç. Dr. Aziz KONUKMAN, Burhanettin KÖROĞLU

(Toprak Mahsülleri Ofisi Genel Müdürü), Ayfer EĞİLMEZ (Petrol-İş Danışmanı), Tülay Özerman (Tekgıda-İş Danışmanı), Doç. Dr. Bülent GÜLÇUBUK (TZD Danışmanı) Yard. Dr. Mik-tad Çakır (Pankobirlik Genel Müdürü) ve Ahmet Aksu (Özelleştirme İdaresi Temsilcisi) kendi alanlarında katıldıkları kurum adına sunuş yaptılar.





aşama ve çalışma koşullarını iyileştirmek, sendikal hareketin temel amacıdır. Sendikaların tarihsel ve toplumsal rolünü tanımlayan ve onları anlamlandıran temel bir olgudur.

Yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi hedefi, geçici bir durumun adı değil, bir sürecin adıdır; kendisini sürekli biçimde yenileyen, üreten, geliştiren ve yapılandıran bir sürecin...



Günümüzde çalışma süresi kavramı yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi olgusunun “kilit” kavramıdır. Sendikal hareketin tüm tarihi süreçleri içinde çalışma süresinin kısaltılması çabası işçilerin ücret ve gelir düzeylerini yükseltmesi, çalışma ortamının iyileştirilmesi hedefiyle birlikte gelişmiştir.

Çalışma süresinin kısaltılması kavramı genellikle haftalık çalışma süresinin kısaltılması olarak algılanmasına rağmen bundan çok daha fazla, çok daha geniş bir kavramdır. İşçinin günlük, haftalık, aylık, yıllık ve tüm yaşam süresi içinde ne kadar çalışması gerektiğine ilişkin bir kavram olarak algılanmalıdır.

Çalışma süresi ya da zamanı kavramı esnek çalışmaların yaygınlaşması, boş zaman etkinliklerinin öne çıkması, tatil hakkı bilincinin yaygınlaşması, aile yapısının değişmesi, kentleşme oranının artması gibi birçok nedene bağlı olarak başta Avrupa Birliği ülkelerinde olmak üzere gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde özellikle

90’lı yıllardan itibaren büyük önem kazanmıştır.

Çalışma süresinin yaşama süresinin ancak bir parçası olduğu, çalışmanın yaşama kalitesine katkı ya da boyut katabildiği ölçüde değerli olduğu kültürünün artmasıyla işin niteliğine ilişkin bakış açısında değişimler yaşanmaya başlamıştır.

Ülkemizde sendikaların çalışma süresinin kısaltılmasına ilişkin sistematik bir istemi ve bu isteme gerekçe oluşturabilecek objektif nedenlerin olduğunu söyleyebilmek olanaklı değildir. Oysa milyonlarca insanın yaşama ve çalışma koşullarını iyileştirmek; başka bir anlatımla ülkemiz insanlarının yaşam standartlarını yükseltecek ve bu süreçle birlikte sendikal hareketin etkinliğini arttıracak genel sendikal stratejilere bağlı kısaltılmış çalışma süresi hedefi sendikaların gündeminde olmalıdır.

NEREDEN NEREYE?

Çalışma süresinin çevresinde yoğunlaşan mücadele işçi hareketinin kendisi kadar eskidir. İtal-

ya'da 1800'lerde günlük çalışma süresi 10-12 saat arasındayken 1830-1860 arasındaki dönemde 14-16 saate kadar yükselmiştir. Bu dönem için hesaplanan haftalık ortalama çalışma süresi 85 saat dolayındadır. Yine aynı dönemde çalışma koşulları son derece kötüdür ve çocuk çalışması yaygın biçimde kullanılmıştır. İngiltere'de çalışma saatlerine bir sınır getirilebilmesi için ilk adım 1833 yılında birinci Fabrika Yasası'nın kabulü ile atılmıştır. Çalışma saatlerinin 5.30 ile 20.30 arasında olması koşulunu getiren bu Yasa, aynı zamanda çocukların çalışma saatleri konusunda da ilk kısıtlamaları getirmiştir. Yasa 13 ile 18 yaşları arasındaki çocukların günde 10-12 saatten fazla çalışamayacakları hükmünü getirmekle birlikte Yasa'ya aykırı durumlar için son derece kısıtlı yaptırımlar taşımaktadır. Yasa başlangıçta özellikle, işgücünün yüzde 46'sını 18 yaşının altındaki işçilerin oluşturduğu İngiliz tekstil sanayiine yönelmiştir. Fransa'da çocuklar için asgari korumaya önlemleri 1874 yılına kadar

gündeme gelmemiş, 13 yaşından küçük çocukların çalışmasını yasaklayan düzenlemeler ise ancak 1882 yılında yürürlüğe girmiştir.

Bu dönemde sendikalar tarafından yürütülen mücadele, kendi fabrikalarında çocuk ve kadın çalışması ile ilgili kısıtlamalar getirmiş ve haksız rekabetin önlenebilmesi için bu uygulamaların tüm fabrikalara yaygınlaştırılmasını isteyen ilerici işverenler tarafından da desteklenmiştir. İngiltere 10 saatle sınırlanan günlük çalışma süresine 1850 yılında ulaşabilmiş, ancak bu süreye Almanya 1891, Fransa 1904 yılında ulaşabilmişlerdir. Oysa aynı dönemde haftalık 60 saatlik çalışma süresi ABD'de yaygın olan uygulamadır.

Geriye doğru, bakıldığında geçen son 100 yıllık dönemde çalışma süresinin yıllık 3000 saatten 1700 saate kadar, hemen hemen yarı yarıya kısaltıldığı görülebilir. Bu eğilime emeğin üretkenliğindeki (işgücü verimliliğinde) gözardı edilemeyecek artış eşlik etmiştir. Verimlilik 1830 ve 1990 yıl-

ları arasında 25 kat artmıştır.

Bunun yanı sıra, yaşam boyu çalışma saatlerinde de önemli bir değişiklik olmuş, bu süre geçen son 150 yıllık dönem süresinde artmıştır. Ondokuzuncu yüzyılın başlarında çocuklar sekiz ve on yaşlarında çalışmaya gönderilirdi ve emeklilik konusunda hiçbir düzenleme bulunmamaktaydı, oysa bugün çalışma yaşamı 16-18 yaşlarından önce başlamamaktadır, yasal emeklilik yaşı ise 65 olarak belirlenmiştir. Çalışma süresindeki bu gelişmeler aşağıdaki gibi tanımlanabilir: 1830 yılında doğan bir işçi 30 yıl olarak belirlenen beklenen yaşam süresi içinde ortalama olarak 66.000 saat çalışmıştır; 4 kuşak sonra emekliliğe ulaşmış bir işçi geriye baktığında 47 yıllık bir çalışma yaşamında, yıllık 1.700 saat dolayında bir hızla, toplam 71.400 saat çalıştığını görecektir. Günümüzde Avrupa'da beklenen yaşam süresi ortalama 78 yıldır, bunun yanında, çalışmadan geçirilen ortalama yıl sayısı 1850 yılında yalnızca 8 yıl iken günümüzde 31 yıldır.

Çalışma süresindeki kademeli kısaltmaya çalışma koşullarındaki iyileşmenin yanı sıra toplumsal ve kültürel koşullardaki gelişme de eşlik etmiştir. Çalışma süresi ve çalışmadan geçen süre arasındaki ilişkiyi Karl Marx uzun süre önce aşağıdaki şekilde özetlemiştir: "İşçi, sayısı ve boyutları/kapsamı toplumsal kültürün genel durumu tarafından belirlenen, kendi duygusal ve toplumsal isteklerini doyuma ulaştırabilmek için süreye gereksinim duyar." Bu bağlamda bir ülkeden diğerine önemli farklılıklar bulunmakla birlikte, günümüzde Avrupa'da işçi başına yıllık çalışma süresi ortalama olarak 1.700 saattir. İspanya'da yıllık çalışma süresi 2.000 saat dolayındayken İskandinav ülkelerinde 1.500 saatin biraz üzerindedir.

Çalışma süresindeki gelişmeleri incelerken son otuz yılı üç döneme ayırmak uygun olacaktır. 1960'ların ortalarından 1980'lerin başına kadar olan dönemde çalışma süresindeki kısalma, her şeyden çok, haftalık çalışma süresi-

nin ksalmasına ve yıllık izin günlerinin sayısındaki artışa bağlı gerçekleşmiştir. 1973 yılına kadar olan dönemde temel olarak toplu sözleşmeler yoluyla elde edilen çalışma süresindeki kısalma, özellikle verimlilik artışının yüksek olduğu, yüksek ücretin ve istihdam yoğunluğunun fazla bulunduğu sektörlerde daha belirgin biçimde ortaya çıkmıştır. Bu dönemde çalışma süresinin kısaltılması süreci, üretim sistemindeki yeniden örgütlenme ve endüstriyel ilişkilerdeki değişimin eşlik ettiği bir ekonomik büyüme dönemiyle ilişkilidir.

Buna karşın, 1974'ten sonra daha az hareketli sektörlerde ve küçük işletmelerde çalışma süresindeki azalma daha belirgindir.

1980'e kadar ortalama çalışma süresindeki düşüş hemen tümüyle kısmi süreli işlerin artışına bağlıdır. Buna ek olarak, standart çalışma saatlerinin giderek artan bir şekilde atipik çalışma süreleri ile değiştirilmesi sonucu çalışma süresi uzunluğunun hızla çeşitlendiğini gözlemek olanaklıdır.

Avrupa Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), kurulduğu 1973 tarihinden bu yana sürekli olarak Avrupa'da çalışma süresinin kısaltılmasını savunmaktadır. Bununla birlikte, üye konfederasyonların konumları ve ilgi alanlarındaki farklılıklar nedeniyle ETUC tarafından savunulan istemler sıklıkla uzlaşmalar sonucu belirlenmektedir.

Kuzey ülkelerinden gelen sendikalar çalışma süresinin kısaltılmasını temel olarak yaşam kalitesinin arttırılması için bir araç olarak değerlendirirken, diğerleri istihdam politikalarının işsizlikle savaşta kullanılan bir aracı olarak görmektedirler. Çalışma süresindeki kısaltmanın bağlayıcı yasal düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler yoluyla yapılması da sıklıkla tartışma konusu olmaktadır. Bu sorun ancak çeşitli endüstriyel ilişki sistemlerinin altyapıları göz önünde tutularak değerlendirilebilir.

Londra'da 1976 yılında yapılan ETUC Kongresi çalışma süresi kısaltmaları konusunda, özellikle

haftalık çalışma süresinin kısaltılması ve daha uzun tatil hakları ve benzeri yöntemler üzerinde bir eşgüdümü ilk adım olarak belirlemiştir. ETUC tarafından ortamda, çalışma süresinde, ücret kaybı olmaksızın, yüzde 10 azaltma yapılmasına yönelik bir dizi strateji geliştirilmesine verilen önem 1979 yılında gerçekleştirilen Münih Kongresi tarafından saptanmıştır. Bu sonuca yönelik olarak planlanan temel adımlar:

- Haftalık çalışma süresini 35 saate indirmek,
- Yıllık tatilleri altı haftaya çıkartmak,
- İşçilere 60 yaşta tam emeklilik hakkı sağlamak,
- Mesleksel eğitim ve ileri eğitim için izin hakkını artırmak olarak belirlenmiştir.

YENİ BİR İŞ KAVRAMINA DOĞRU

Günümüzde toplumu etkileyen değişimlere; bireysel doyum ve bireyin kendi kararlarını verebilmesi yönünde büyüyen talepler, çıkarların algılanışında yükselme-

ler, yaşam biçimlerindeki değişiklikler eşlik etmektedir.

Geleneksel çalışma süresi kavramı, işçilerin büyük çeşitlilik gösteren bu çıkar alanları ile örtüşemeyecek kadar katıdır.

Bireyin kendine ait süreyi denetleyebilme isteği çalışma süresi politikaları içinde yeni yaklaşımlar biçiminde tanımlanmalı, yer bulmalıdır. Bu ise, çalışma süresi ve çalışmadan geçen süre arasındaki ilişkinin bütünsel bir yaklaşımla ele alınmasını gerektirmektedir. Bu aynı zamanda, işin anlamı, amacı, konumu ve rolü ile ilgili yepyeni bir anlayışla sorgulanmasını gerektirmektedir.

İş -daha özel olarak tanımlarsak, mesleksel etkinlik-, tüm sanayileşmiş toplumlarda toplumsal katılımın önemli bir unsurudur. İşin bu anlamdaki önemi gelecekte de kaybolmayacaktır. Dahası, mesleksel etkinliğin rolü ve işlevi ile ilgili geleneksel kavramların nedimli (ve hangi boyutta) değişime ve ilerlemeye açık olduklarını anlamak için çalışma süresinin son 150 yıl içindeki gelişmesini göz-

den geçirmek yeterli olacaktır. İş, artık yalnızca yaşamın sürdürebilmesi için bir araç olarak tanımlanmamakta, toplumsal ve ekolojik amaçları ile etkileri giderek artan biçimde dile getirilmektedir. Aile ilişkilerindeki değişmeler ile iş ve aile sorumluluklarını uzlaştırmalarının yollarını bulabilmek için yapılan araştırmalardaki artış bu sorunun odağında yer almaktadır.

Kuşkusuz, iş kavramının tanımının genişletilmesi konusu tartışmaya açıktır. “İşgücü pazarının taraflarından biri” olarak sendikaların kendilerini, işi her zaman yaşamın kazanılabilmesi için gerekli bir araç olarak gören geleneksel tanımının dışında tutmaları oldukça güçtür. Sendikaların, temsil ettikleri kitlenin çıkarları artık yalnızca yaşamı kazanma anlayışının sınırları içinde, örneğin yalnızca işyerine ilişkin ya da işyerinden kaynaklanan sorunlarla sınırlanamayacağı için işin doğasını anlamaya yönelik yaklaşımlarını değiştirmeleri gereklidir. Sendikaların temsil ettikleri kitlenin çıkarlarını algılama biçimlerindeki

böylesi bir değişiklik değişen topluma yeni açılımlar sağlayabilecektir.

Birçok çalışmada da gösterildiği gibi, her iki cinsten giderek artan sayıda işçi, çocuklarını büyütmek ya da evdeki yaşlı ya da hasta yakınlarına bakabilmek için, mesleklerine belirli bir dönem için ara vermek ya da çalışma saatlerini daha azaltmak istemektedirler.

Bunun yanı sıra, açıkça görülmektedir ki; iş kavramının kapsamının genişletilmesi yalnızca kuramsal zeminlerde gerçekleştirilmesi gereken bir zorunluluk değildir.

ÇALIŞMA SÜRESİNİN KISALTILMASI VE İŞLERİN KORUNMASI

Bugün, güncel işsizlik olgusunun ağırlıkla yapısal bir özellik taşıdığı ve ne daha güçlü bir ekonominin ne de büyümeyi desteklemek için oluşturulan klasik ekonomik politikaların istihdam düzeyinde artış sağlayamayacağı genel olarak kabul edilmektedir. Yalnızca istihdamın güncel konu-

munu koruyabilmek için yıllık yüzde 3'lük bir ekonomik büyüme hızının sağlanması gereklidir. Eğer yeni işlerin oluşturulması isteniyorsa, 2000 yılına kadar en az yüzde 5 büyüme gereklidir. Böylece bu büyüme yalnızca olanaksız değildir aynı zamanda ekolojik sınırları da zorlayacaktır. Çalışma süresinin kesin olarak kısaltılması Avrupa'da işsizliğin ortadan kaldırılmasını sağlayamayacaktır, ancak, işsizliğin azaltılmasına önemli bir katkı sağlayacaktır.

Özellikle Avrupa Birliği'nin kuzeyleli üyeleri, ortalama çalışma süresinde yapılan kısaltmanın istihdam edilenlerin sayısında yüzde 8 artışa neden olduğunu öne sürmektedirler. Hollanda'da yüzde 30'luk istihdam artışının en az yarısının çalışma süresinin azaltılmasına bağlı olduğu söylenmektedir. Bununla birlikte, Avrupa Konseyi tarafından ortaya konan sonuçlar sendikal bakış açısından değerlendirildiğinde çelişkili/karmaşık yönleri bulunmaktadır. İşgücü pazarında yapılacak

bir reforma ilişkin önerilerden de anlaşılacağı üzere, bu temelde, örneğin işçilerin refah ve güvenlik gereksinimlerinin çeşitliliğine göre değişen, kuralsızlaştırmaya ve daha fazla esnekleştirmeye yönelen önlemler ile ilgili bir sorundur. Daha esnek bir işgücü pazarına, işçilerin de yeğledikleri yeni çalışma süresi seçenekleri ile uyumlu bir yöntemle ulaşmak olasıdır. Yalnızca işletmelerin iş ve üretim gereksinimlerine yönelik yöntemler çalışma süresine yönelik yeni yönelimlerle örtüşmeyecek ve yeni iş olanaklarının yaratılması ya da korunması konusunda hiçbir güvence sağlamaz.

Artık işverenler de, özellikle yeni üretim sistemleri ile ve özel esneklik biçimlerine doğru giderek artan eğilimlerle uyumlu oldukça çalışma süresinin kısaltılmasına gözleri kapalı biçimde karşı çıkmamaktadırlar. Bununla birlikte işverenlerin temel kaygıları, reket nedeniyle birim emek maliyetinin düşürülmesidir. Genel olarak, işverenlerin ücret tazminatına yönelik istekler söz konusu ol-

madıkça çalışma süresinin kısaltılmasını kabul etmeye hazır oldukları söylenebilir. Şaşırtıcı olan, bu çerçevede içinde, Avrupa ekonomisine çok önemli etkileri olan işsizliğin maliyetinden hemen hemen hiç söz edilmemesidir. İşsizliğin maliyetinden söz ederken işsizlik yardımlarının daha da ötesinde vergi gelirlerinde ve sosyal güvenlik katkı paylarında azaltmada hesaba katılmak zorundadır. İstihdamın bir bütün olarak

topluma toplam maliyetini kesin olarak saptamak olanaklı olmasa da işsiz bir bireyin topluma yansıyan yıllık 17.000 ECU dolayındaki maliyetten yola çıkarak hesaplamak mümkündür.

(Avrupa Sendikalar Enstitüsü'nün "Yaşam kalitesinin iyileştirilmesi ve yeni iş yaratılması için çalışma süresi politikası" başlıklı raporundan özetlenmiştir. Çeviri: Bülent Piyal)

Çalışma süresi politikaları, özellikle boş zaman-çalışma zamanı dengesi açısından değerlendirildiğinde, çalışmanın kalitesine etki eden önemli bir faktör olarak düşünülebilir. Bu konuda çok sayıda Avrupa Birliği ülkesinde alternatif politikalar hayata geçirilmiştir.

Çalışma saati politikaları, işgücü pazarı politikalarının ve iş organizasyonunun başlıca araçlarındandır. Alternatif çalışma saati uygulamaları, işsizlikle mücadele ve işin yeniden tahsisinde/paylaşılmasında önemli bir araçtır.

Avrupa'da haftalık yasal çalışma süresi neredeyse istisnasız olarak 40 saatle sınırlandırılmıştır. Bazı Avrupa ülkelerinde, çalışma sürelerinin kısaltılması yönünde daha ileri adımlar atıldığı da bir gerçektir.

Örneğin, Almanya'da haftalık çalışma süresi, 1990'lı yıllarda toplu sözleşmelerle 37 saate çekilmiştir; Hollanda'da à la carte [tarifeli-ç.n.] çalışma süreleri sistemi getirilmiş ve kısmî süreli çalışma yaygınlaşmıştır; Fransa'da hafta-

lık yasal çalışma süresi 2000 yılında 35 saate indirilmiş ve çalışma sürelerinin toplu pazarlığı yeni bir ivme kazanmıştır; Belçika'da haftalık yasal çalışma süresi 2002'de 38 saat olarak belirlenmiştir; Danimarka'da ise yıllık ücretli izin süresine 5 gün daha ilave edilmiştir. Avrupa Birliği ülkelerinde bağitlanan toplu sözleşmelerde, haftalık çalışma süreleri genellikle 35 ilâ 39 saat arasında belirlenmektedir.

Ancak, "olağan [fiili] çalışma süresi" Avrupa Birliği'nde ortalama 40 saat; AB aday ülkelerinde ise 40 saatten biraz daha yüksektir. Özellikle, meslek ve cinsiyet temelli farklılaşmalar hâlâ dikkat çekici boyutlardadır.

Olumlu kabul edilemeyecek kimi koşullar varlığını korumaktadır:

-Genelde tam zamanlı çalışan işçilerin haftalık çalışma süreleri 40 saat sınırının hemen üstünde seyretmektedir.

-Çalışma sürelerinde ülkeler

(*) Bu yazı Avrupa Sendikalar Enstitüsü (ETUI)'nin yayınladığı "Benchmarking Working Europe-2002" ile "Benchmarking Working Europe-2003" adlı yayınlarının çalışma süresi bölümlerinin geniş özetiştir.

arası ve ülke içi -sektörel- eşitsizlikler varlığını korumaktadır.

-Düzenli fazla mesai sürelerinin ortalaması çok yüksek bir düzeydedir.

NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ

Toplu iş sözleşmelerinde olumlu gelişmeler görülmekle beraber normal çalışma süreleri yine de yüksek düzeylerdedir

Fransa'da 35 saat uygulamasının başlatılmasından beri, Avrupa'da toplu sözleşmelerle belirlenen çalışma süreleri ortalaması 38 saate kadar düşmüştür.

Ne var ki, pek çok Avrupa ülkesinde 1990'lardan beri tam zamanlı çalışan işçilerin haftalık çalışma sürelerinde genel anlamda tatmin edici bir değişiklik görülmedi: Avrupa ortalaması halen 40.3 saattir (erkek işçiler için 41.1, kadın işçiler için 38.9). Fransa ve Portekiz'de 1995-2000 arası birer saatlik indirimlerle olumlu, fakat istisnai gelişmeler kaydedildi.

Karşılaştırmalı istatistikî bilgiler aday ülkeler özelinde yetersizliğini korusa da, sendikal kaynaklar AB Adayı ülkelerdeki çalışma sü-

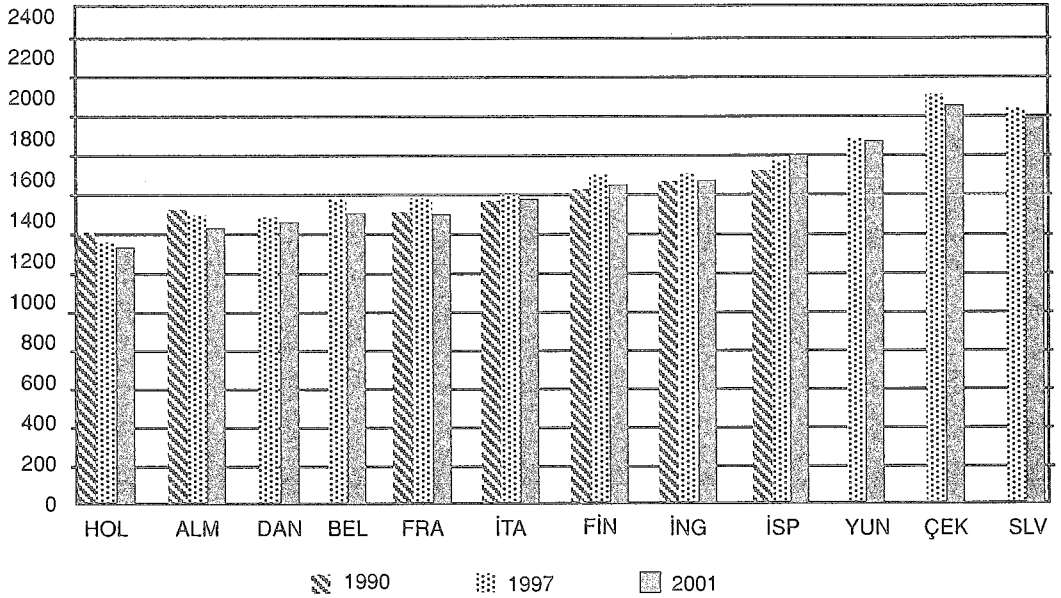
relerinin Avrupa ortalaması üzerinde olduğunu ve çalışma saatlerinin kuralılaştırılmasının yaygınlaştığını göstermektedir.

Polonya'da sendikaların tahminine göre mevcut firmaların yalnızca yüzde 20'si 42 saatlik yasal çalışma haftasına uymaktadır.. Bulgaristan'da ise normal çalışma süresi 40 saatle 49 saat arasında değişmektedir. Slovakya Cumhuriyeti'nde mevcut sözleşmelerin yüzde 76'sı 40 saat uygulamasını esas alırken, kalan sözleşmelerde daha uzun haftalık çalışma sürelerini öngören (42.5 saate kadar çıkan) maddeler bulunuyor.

Eurostat'ın mülakat yöntemiyle derlediği olağan çalışma süreleri, akdî veya yasal çalışma sürelerine kıyasla çok daha açıklayıcıdır. Bu gösterge; Avrupa Birliği ülkelerinde, tam zamanlı çalışanların çoğu için 40 saattir; bununla birlikte, ülkeden ülkeye büyük farklılıklar arz etmektedir (haftalık yasal çalışma süresinin 35 saat olarak belirlendiği Fransa'da 38.3 saatten, herhangi bir yasal düzenlemenin olmadığı İngiltere'de 45.5 saate kadar çıkabilmektedir).

AB Aday ülkeler, ortalama 41.3

Grafik 1. Yıllık çalışma süreleri (1990, 1997, 2001)



saatlik çalışma süresi ile, Avrupa Birliği ortalamasına oldukça yakındırlar. Bununla birlikte AB ülkeleri arasında olduğu gibi, Aday ülkeler arasında da kayda değer bir farklılaşmadan söz edilebilir (Litvanya'da 39.5 saatten, Letonya'da 43.5 saate kadar çıkabilmektedir).

Avrupa Birliği'nde, kısmî zamanlı işçiler haftada ortalama 19.8 saat mesai yapmaktadırlar. Bu göstergenin, üye ülkeler arasında önemli bir farklılaşma göstermediği söylenebilir. Rakamlar, ülkeden ülkeye 18 ilâ 23.6 saat arasında değişmektedir (Alman-

ya ve İtalya).

Aday ülkelerdeki kısmî zamanlı işçilerin haftalık çalışma süreleri, Avrupa Birliği'ne ilişkin rakamlardan kayda değer ölçüde farklıdır: Üye ülkelerde ortalama 19.8 saat iken, Aday ülkelerde 23.8 saati bulmaktadır. Bu ikinci grupta yer alan ülkelerin kendi aralarında da önemli bir farklılaşma vardır (Slovenya'da 19.5 saat gibi düşük bir düzeyden Romanya'da neredeyse 34 saate çıkmaktadır).

Bu farklılıklar, aday ülkelerdeki kısmî zamanlı çalışmanın gerçek durumu hakkında fikir verdiğini kadar, istatistiklerin güvenilir

olup olmadığı sorusunu da akla getirmektedir.

KİSMİ ZAMANLI ÇALIŞANLAR İÇİN ORTALAMA HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRELERİ

Genel olarak, kısmi zamanlı çalışanların haftalık ortalama çalışma süresinin 1992 ile 2000 arasında önemli bir değişime uğramadığı söylenebilir. 1992’de haftalık çalışma süresinin Avrupa ortalaması 19.5 saat iken, 1995’te 19.9 ve 1997’de 19.7 olarak gerçekleşti. Ancak bu durum iki ayrı eğilimin bir sonucudur.

Bir yandan, bir grup ülkede kısmi çalışma süresi 1992-2000 yılları arasında gözle görülür biçimde azaldı. Daha açık bir ifadeyle İtalya’da 26.4’ten 24 saate, Yunanistan’da 25.5’ten 21.4’e ve Almanya’da 20’den 18’e gerilemiştir.

Diğer yandan ikinci grup ülkelerde, kısmi zamanlı çalışan işçiler için çalışma saatleri artış eğilimi gösterdi. 1992-2000 arası Belçika’da 20.7’den 22.5’e, Danimarka’da 18.7’den 19.9’a, Hollanda’da 18’den 18.8’e, Fransa’da 22.1’den 23.1’e ve İngiltere’de

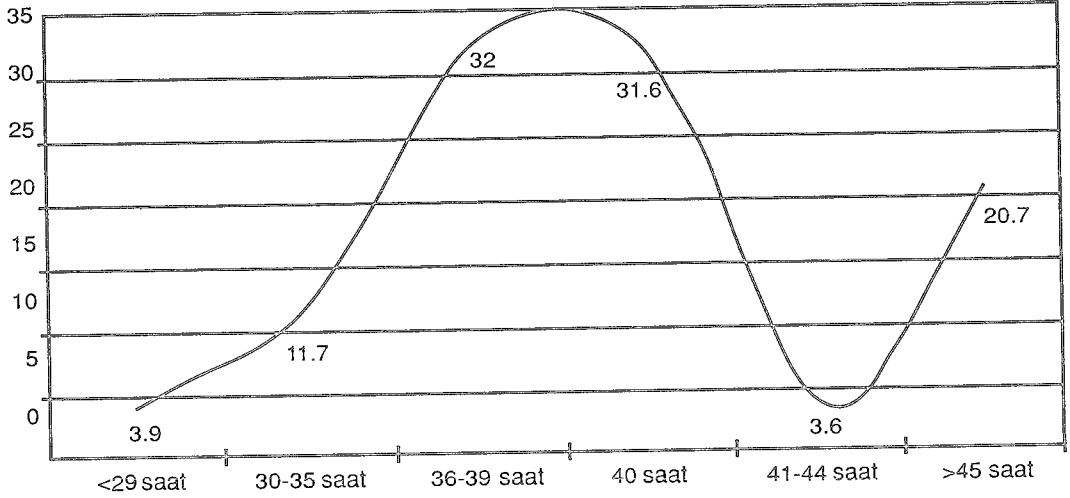
17.4’ten 18.4’e yükselmiştir.

YILLIK ÇALIŞMA SÜRELERİ

Alternatif çalışma süresi modellerinin gündemde olduğu her yerde işçi sendikaları ‘pozitif esneklik’ için pazarlık yapmaya açık olduklarını gösterdiler. Yıllık çalışma saatleri verileri özellikle dikkat çekici bir kriter olarak gözükmektedir. Çünkü bu veriler, hem işçilerin kendi çalışma saatlerini organize etme, hem de şirketlerin esnekleşme yönündeki talepleriyle paralel bir esnekleşmenin gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

Artan sayıda Avrupa ülkesinde çalışma sürelerinin yıllık belirlenmesi üzerinde pazarlıkların yoğunlaşmasına rağmen, konuyla ilgili tutarlı ve tatmin edici istatistikî bilgiden tamamen yoksunuz. Az sayıda erişilebilir istatistikî bilgi ise düzensiz ve karşılaştırma yapmaya uygun değildir, yalnızca ülkelere özgü kimi eğilimler hakkında fikir verebilecek durumdadır. Dahası, mevcut veriler kısmi zamanlı/tam zamanlı mesai ayrımı gözetilmeksizin elde edildiğinden, kısmi zamanlı çalış-

Grafik 2. Çalışanların çalışma süresi kategorilerine göre oransal (%) dağılımı



maya dönük artan eğilimin konjonktürel değerlendirmesini yapmak gerekmektedir. Sonuç olarak, bu veriler tam gün çalışanların yıllık çalışma saatlerine ilişkin yararlı bilgi vermekten uzaktır. Pek çok durumda, 1990-2000 arası yıllık çalışma saatlerindeki indirimler kısmi zamanlı çalışanların toplam istihdamdaki payının artışı, tam zamanlı çalışanların aktif çalışma sürelerindeki duraganlığı (ve bazı durumlarda artışı), kimi durumlarda da kısmi zamanlı çalışanların göreceli çalışma saatlerindeki artışı yansıtmaktadır.

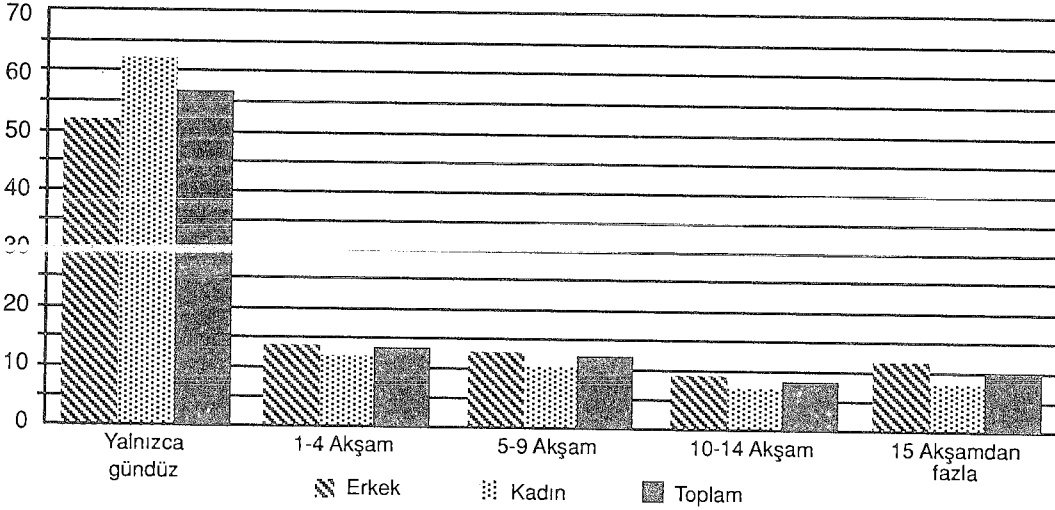
Yıllık çalışma süreleri, Yunanistan ve İspanya dışındaki AB ülkelerinin tümünde düşme eğilimin-

dedir. Rakamlar, Hollanda'da (kısmî ve tam zamanlı çalışanlar toplamı için) ortalama 1350 saat iken, Yunanistan'da 1900 saati bulmaktadır.

MESLEKİ TEMELDE FARKLILAŞMALAR

AB üyesi 15 ülkede haftalık çalışma süresi, ortalama 40 saat iken, üst-düzey erkek yöneticiler için 45.2, üst-düzey kadın yöneticiler için 42.1 saattir. Erkek büro işçileri haftada 39.7 saat, kadın büro işçileri ise 38.6 saat mesai yapmaktadırlar. Tam zamanlı çalışanlar grubunda, kadın işçilerin ortalama çalışma süresinin (38.9), erkek işçilerinkinden (41.1) daha düşük olduğunu da vurgulamak

Grafik 3. Çalışanların akşam mesaisine göre dağılımı (2000)



gerekir.

Sonuç olarak, çalışma süresinin ortalama 40 saat olduğunu söylerken, cinsiyete ve mesleki statüye dayalı farklılıkları akıldan çıkarmamak gerekir; zira gerek cinsiyet, gerekse mesleki statü, çalışma sürelerinde çok büyük farklılıklara (örneğin haftada 5 saat gibi büyük bir farka) yol açabilmektedir.

GÜNCEL VE TERCİH EDİLMİŞ ÇALIŞMA SAATLERİ

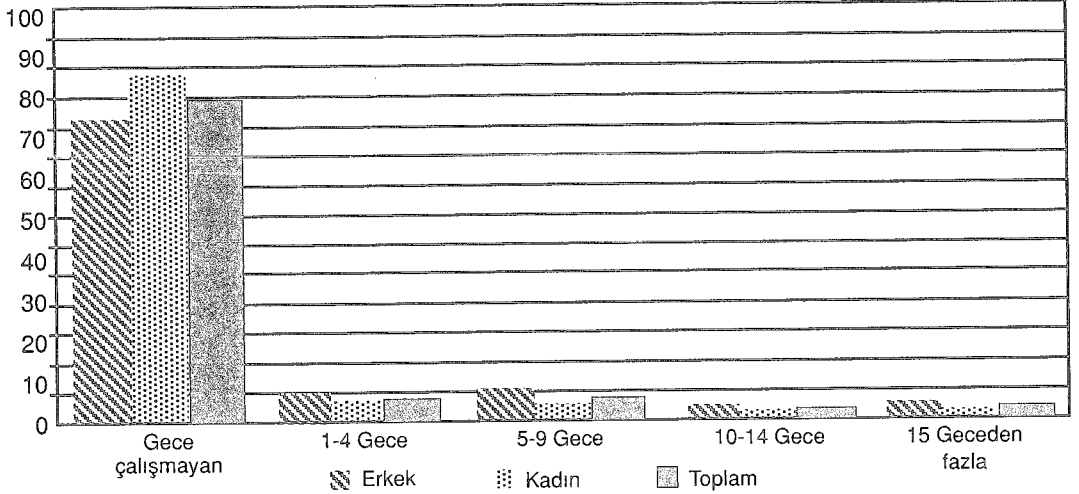
1998'de yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için oluşturulan Avrupa Vakfı, AB içinde çalışma süreleri üzerine geniş

çaplı bir araştırma yürüttü. Aşağıda bu çalışmanın kimi önemli sonuçlarını özetlemektedir.

İnceleme sonuçları, bireyin çalışma süresine ilişkin alınan kararlarda ailede çalışan diğer fertlerin çalışma saati dağılımının önemli bir değişken olduğuna işaret etmektedir, çünkü bu kararlar genellikle aile içinde alınmaktadır.

Bütün ülkelerde, bireysel çalışma sürelerini varolan çalışma sürelerinin altına çekme eğilimi vardır. Tüm Avrupa'da, haftalık çalışma sürelerinin 3.7 saat azaltılması talep edilmektedir. Çalışan erkekler ortalama 37 saat haftalık çalışmayı tercih ederken, kadınlar

Grafik 4. Çalışanların gece mesaisine göre dağılımı (2000)



30 saati yeğlemektedir. İş arayanlar da çalışanlara benzer çalışma saatleri tercih etmektedir.

EN YAYGIN ÇALIŞMA SÜRESİ

AB'de, çalışanların yüzde 11.7'si haftada 30-35 saat mesai yaparken, yüzde 32'si 36-39 saat, yüzde 31.8'i 40 saat ve yüzde 20.7'si de haftada 45 saatten daha uzun bir süre çalışmaktadır. (Çalışma sürelerine ilişkin Avrupa Yönergesi uyarınca, haftalık çalışma süresi 48 saatin altında olmalıdır.) İşçi sayısı itibarıyla yoğunlaşmanın en fazla olduğu kategori, 36 ila 40 saat arasında değişen çalışma haftası kategorisidir.

A TİPİK (SIRA DIŞI) ÇALIŞMA

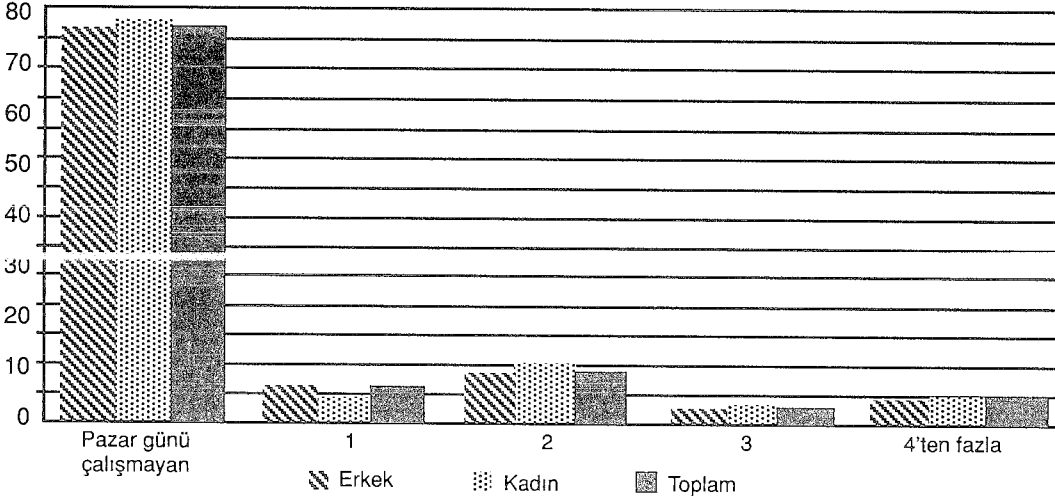
A-tipik çalışma süreleri; akşamları, geceleri ve cumartesi ve pazar günleri yapılan mesaiyi kapsar.

İşçilerin sadece yüzde 56.8'i akşamları çalışmamaktadır. İşçilerin neredeyse yüzde 25'i ayda 1 ilâ 9 akşam, mesai yapmaktadır.

Daha endişe verici oranlar şöyledir: işçilerin yüzde 8'i ayda 10-15 akşam, yüzde 10.4'ü ise 16 veya daha fazla akşam, çalışmaktadır. Genel olarak, kadınlar, erkeklerle kıyasla, akşamları daha az (seyrek) çalışmaktadırlar.

Gece mesaisi, akşam mesaisine göre çok daha sınırlıdır. İşçilerin

Grafik 5. Çalışanların pazar mesaisine göre dağılımı (2000)



yüzde 81.6'sı geceleri çalışmamaktadır. Ancak, işçilerin yüzde 13.2'si ayda 1 ilâ 9 gece, yüzde 2.5'i 10-15 gece, yüzde 2.7'si de ayda en az 16 gece çalışmaktadır. Bu rakamları topladığımızda, işçilerin neredeyse yüzde 19'unun ayda en az bir kez gece mesaisi yaptığı görülecektir.

Bu oranların göz ardı edilemeyecek denli yüksek olduğunu ve dolayısıyla, stres, sağlık, aile ve sosyal yaşam üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabileceğini söylemek mümkündür. Bu nedenle, soyut rakamların arkasında yatan gerçekleri, yani gece çalışmasının olası olumsuz sonuçlarını da dikkate almak gerekir. Akşam mesa-

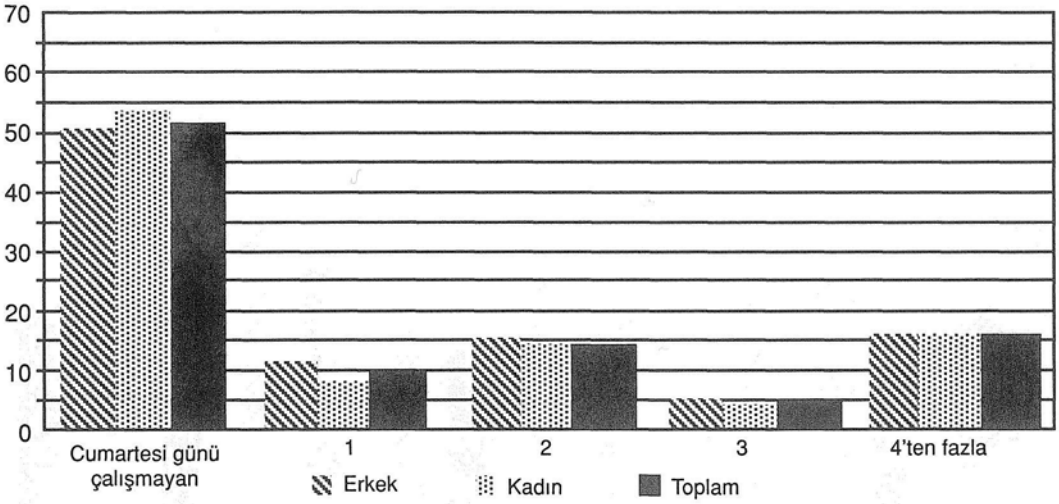
isinde olduğu gibi gece mesaisinde de, kadınlara, erkeklere kıyasla daha az rastlanmaktadır.

İşçilerin yüzde 76.1'i pazar günleri çalışmamaktadır. İşçilerin geriye kalan yüzde 24'ü ise, aile yaşamı ve dinlenme için bir fırsat teşkil eden pazar günlerinden ayda en az birini çalışarak geçirmektedir.

Ayda iki kez pazar mesaisi yapan işçiler, yüzde 9.4 gibi yüksek bir oran oluşturmaktadırlar.

Ayın tüm pazar günlerinde çalışan, başka bir ifadeyle, ayda bir kez dahi pazar tatili yapamayan ve dolayısıyla muhtelif problemlere maruz kalma riski yüksek olan işçilerin oranı ise yüzde

Grafik 6. Çalışanların cumartesi mesaisine göre dağılımı (2000)



5.1'dir. Şekil 8'de görüldüğü gibi, pazar günleri mesai yapan kadın işçi oranı, erkek işçi oranı ile hemen hemen aynıdır.

Cumartesi mesaisi kapsamında yer alan işçilerin sayısı, pazar mesaisine ilişkin rakamdan daha yüksektir. İşçilerin yüzde 47.2'sinin şu veya bu ölçüde cumartesi mesaisi kapsamında olduğu tahmin edilmektedir.

İşçilerin yüzde 25'e varan bir bölümü ayda bir veya iki kez, yüzde 4.8'i üç kez, yüzde 16.6'sı ise ayda dört veya beş kez cumartesi mesaisi yapmaktadır. Avrupa'da, cumartesi günleri çalışan kadın işçi oranı, erkek işçi oranına hayli yakındır.

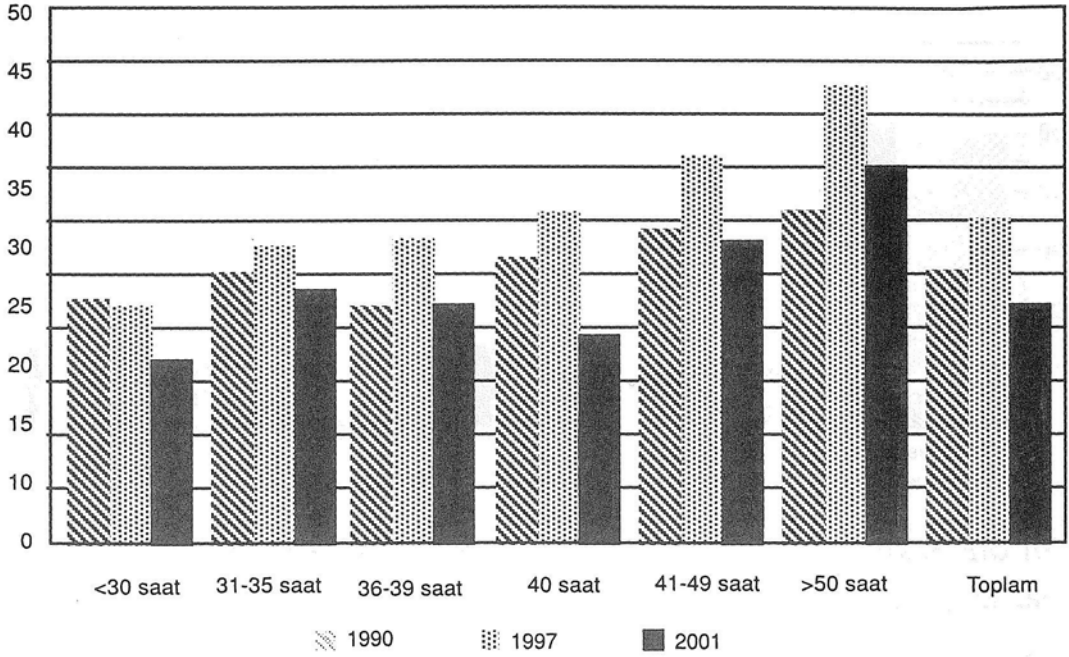
İŞ YAŞAMINDA STRES

İşçilerin yüzde 24.8'i iş yoğunluğundan, yüzde 29.5'i son teslim tarihinden, yüzde 22'si de verilen sürenin yetersizliğinden şikâyetçidir. Bu güçlüklerden en fazla etkilenen işçi grubu, haftalık çalışma süresi 50 saati aşan gruptur. Bunu, haftada 41 ilâ 49 saat mesai yapan işçi grubu izlemektedir.

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİ VE ADAY ÜLKELERDE ÇALIŞMA SÜRELERİNİN BİR KARŞILAŞTIRMASI

AB üyesi ülkelerde haftalık çalışma süresi ortalama 40 saat, Aday ülkelerde ise 41.3 saattir. Bu oranların birbirine son derece ya-

Tablo 7. Çalışma sürelerine göre iş stresi



kın olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, kısmî zamanlı çalışanlar söz konusu olduğunda, bu iki ülke grubu arasında kayda değer bir fark ortaya çıkmaktadır. Kısmî zamanlı işçilerin haftalık çalışma süresi, AB ülkelerinde 19.8 saatlik bir ortalama oluştururken, Aday ülkelerde 23.8 saate çıkmaktadır. Kadın işçilerin haftalık ortalama çalışma süresi, söz konusu ülkeler arasında önemli bir fark oluşturmamaktadır. Sadece, tam zamanlı çalışan kadın işçiler özelinde 1 saatlik bir farktan bahsedilebilir.

Ortalama çalışma süreleri, üye

ülkeler ile aday ülkeler arasında önemli bir farklılık göstermese de, işçilerin çalışma süresi kategorilerine dağılımı, bu iki grup ülke arasında kayda değer ölçüde farklılaşmaktadır. Örneğin, AB ülkelerinde işçilerin yüzde 35'i, haftada 30 ilâ 39 saat arasında çalışırken, aday ülkelerde bu oran sadece yüzde 8'dir. Buna karşılık, AB ülkelerinde işçilerin yalnızca yüzde 28'i haftada 40-44 saat mesai yaparken, aday ülkelerde işçilerin yüzde 44'ü bu kategoriye girmektedir.

En fazla kaygı verici durum,

aday ülkelerde işçilerin yüzde 38'inin haftada 45 saatten daha uzun bir süre mesai yapmasıdır. Bu süre, çalışma sürelerine ilişkin Avrupa Yönergesi'nde öngörülen 48 saatlik üst-sınıra oldukça yakındır. Aday ülkelerde işçilerin nispeten daha büyük bir bölümünün kendi hesabına çalıştığı ve/veya tarım sektöründe istihdam edildiği dikkate alınır, bu farkın daha da açılacağı tahmin edilebilir.

SONUÇ

Sonuçlar çalışma sürelerinin uzunluğu ve dağılımı, çalışma yaşamının kalitesinin önemli bir göstergesi ve Avrupa'daki sosyal koşullarının önemli bir yönüdür. Çalışma süreleri konusunun "Sosyal Avrupa" tartışmalarında pek fazla dikkate alınmaması şaşırtıcıdır. Yalnızca yeni iş örgütlenme biçimleri ve daha fazla esneklik yönündeki bitmez tükenmez talepler çerçevesinde üzerinde durulmaktadır. 1990'lardan beri işçi sendikaları, çalışma saatleri üzerinde daha fazla karar sahibi olmayı, iş ve aile yaşamının uyumlulaştırmayı talep etmekte

ve çalışma saatlerinin uygun bir şekilde düzenlemeyi öngören 'pozitif esnekleştirmelere' daima açık olduklarını her fırsatta ifade etmektedirler. 35 saatlik haftalık çalışma süresinin hayata geçirilmesi öncelikli bir sendikal hedef olarak durmaktadır. Bu hedef, sosyal konulara dikkatleri çekmek üzere değerlendirilmesi gereken önemli bir sosyal politika göstergesi haline gelmiştir.

Son yıllarda, işçi sendikalarının da bir toplu sözleşme politikası olarak benimsediği çalışma saatlerinin yıllık hesaplanması yönünde artan bir eğilim gözlenmektedir. Yıllık çalışma saatlerini belirleyen değişkenlerin, haftalık çalışma süresi ve izin miktarları olduğu birkaç temel faktörle tespit ediliyor.

Çeşitli faktörler hesaba katıldığında, tam gün çalışanlar için yıllık 1750 saatlik çalışma süresi önemli bir kriter teşkil ediyor.

Avrupa'da fazla mesai uygulaması halen oldukça yaygındır. Bu uygulamada kayda değer bir azalma, işsizlik sorununun çözümüne katkıda bulunacaktır. Çok uzun çalışma süreleri işçi sağlığı

açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Önümüzdeki 5 yıl içinde fazla mesai saatlerinde yüzde 50'lik bir indirim öncelikli bir hedef olarak gündeme alınmalıdır.

Çalışma süresi önemli bir yapısal gosterge olarak kabul edilmektedir. Avrupa'da çalışma saatleri üzerine uyumlulaştırılmış, güncellenmiş, kapsamlı veriler sorunun etkin bir şekilde gündeme taşınması için kesinlikle hayati önemdedir.

Avrupa'da, çalışma süreleri, haftada 40 saatlik bir ortalama tekabül etse de, hayli değişkendir. Daha önce açıklandığı gibi, cinsiyet, kısmî veya tam zamanlı istihdam, meslek, ulusal mevzuat ve toplu sözleşme, çalışma sürelerinin farklılaşmasında rol oynayan başlıca etkenlerdir. Haftada 40 saat bulan ortalama süre yasal düzenlemelerden kaynaklanırken, toplu pazarlığın yarattığı sonuç, genellikle 35 ila 39 saat arasında değişen bir çalışma haftasıdır. Kaldı ki, işçilerin önemli bir bölümü (AB'de ortalama yüzde 25'i), ay içinde, çalışma süreleri itibarıyla değişken [esnek] mesai

programlarına tâbidir. İş stresinin de ihmal edilemeyecek bir faktör olduğu tespit edilmiştir; zira işçilerin (ortalama) yüzde 25'i, ya aşırı iş yükü altında, ya katı bir şekilde belirlenmiş olan son teslim tarihine iş yetiştirme telaşı içinde ya da işin tamamlanma süresinin yetersiz olmasından ötürü zaman darlığı içinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. A-tipik istihdam hacmi de göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür. İşçilerin yüzde 20 ilâ 45'i, standart-dışı zaman dilimlerinde mesai yapmaktadır (Cumartesi, pazar, akşam ve gece mesaisi dahil). Fazla mesaide geçirilen süreler de hesaba katıldığında resim tümüyle tamamlanmış olacaktır.

Dolayısıyla, emek esnekliği üzerine yapılan tartışmaların, Avrupa'da çalışma süresi rejiminin önemli ölçüde değiştiğine ve günümüzde geçmişe kıyasla daha kapsamlı bir esnekleşmeye tanık olunduğuna işaret eden bütün bu gelişmeleri dikkate alması gerekir. *À la carte* [tarifeli] çalışma süreleri giderek artan bir hızla yaygınlaşırken, [ortalama] çalışma süresinin düşmesine ve fakat aynı

zamanda işçiler arasındaki farklılıkların artmasına yol açmaktadır. Yaşam tarzları, yeni çalışma sürelerine intibak ve hizmetlerin devamı açısından bazı a-tipik çalışma biçimlerinin gerekli olduğu

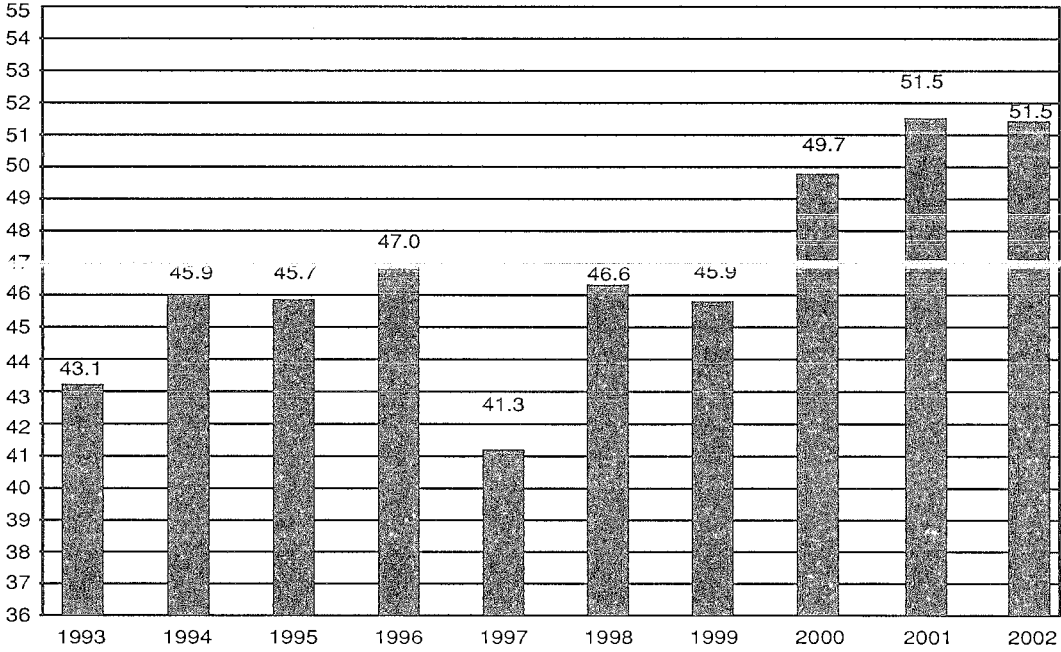
yadsınamazsa da, sıra dışı saatlerde yapılan mesai, işçilerin kendi tercihlerinin bir ürünü olmalıdır; onların arzuları ile bağdaşmayan bir dayatmanın ürünü değil.

Türkiye’de genel bir kanı bulunmaktadır: “İşçiler ve memurlar az çalışmaktadır. Eğer bugün Türkiye Avrupa ülkeleri düzeyinde gelişememiş ise bunun esas nedeni çok tatil yapmak yani az çalışmaktır.”

Bu kanı tümüyle gerçek dışıdır ve yalandır.

Birincisi, ne dünyada, ne de Türkiye’de ekonomik olarak geri kalmışlığın nedeni, insanların günlük ve haftalık çalışma sürelerinin uzunluğu ile açıklanamaz. Eğer çok çalışmakla,

Grafik 1. Türkiye’de haftalık çalışma süresi (Toplam)



çok ilerlemek olanaklı olsaydı, yılda ortalama olarak Türkiye’de yaşayan bir işçiden 400 saat daha az çalışan Kuzey Avrupa ülkeleri bırakın en gelişmiş ülke olmayı açıktan ölürlerd.

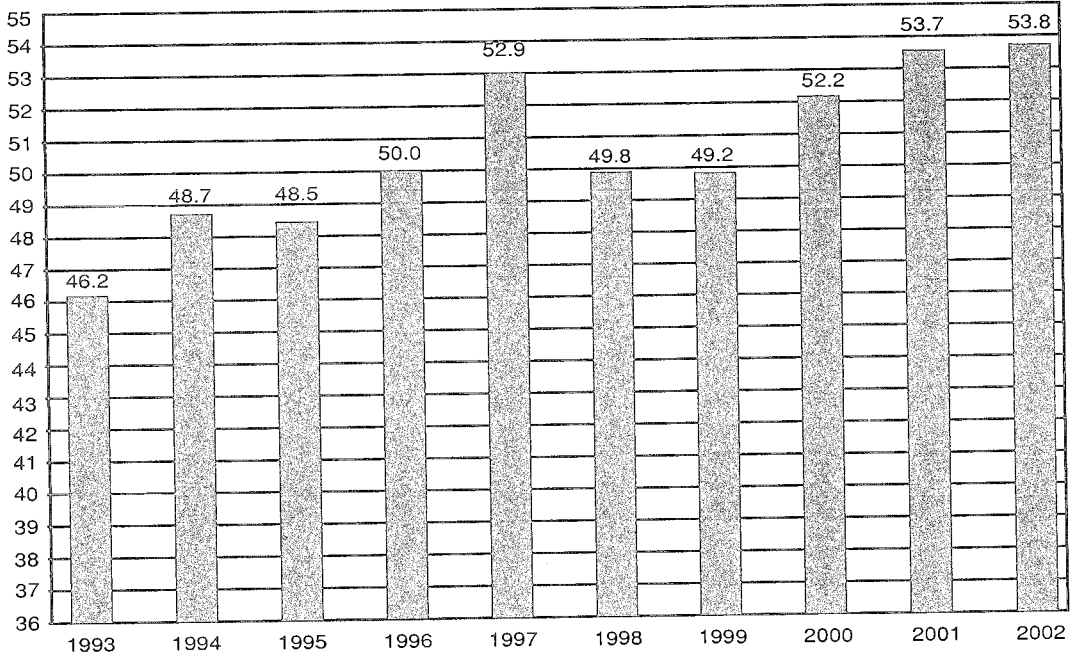
İkincisi, günlük, haftalık, aylık ve yıllık çalışma süreleri açısından Türkiye’de çalışanlar, OECD üyesi diğer 29 ülkede yaşayan çalışanlardan daha fazla çalışmaktadırlar.

Bu konudaki son kanıt, ILO tarafından düzenli olarak yayınlanan istatistiklerdir. (ILO Yearbook of Labour Statistics 2003) Bu istatistiklere göre ülkemiz işçileri OECD ülkesi diğer ülkelerden daha fazla çalıştığı gibi önceki yıllara göre daha fazla çalışmaktadırlar.

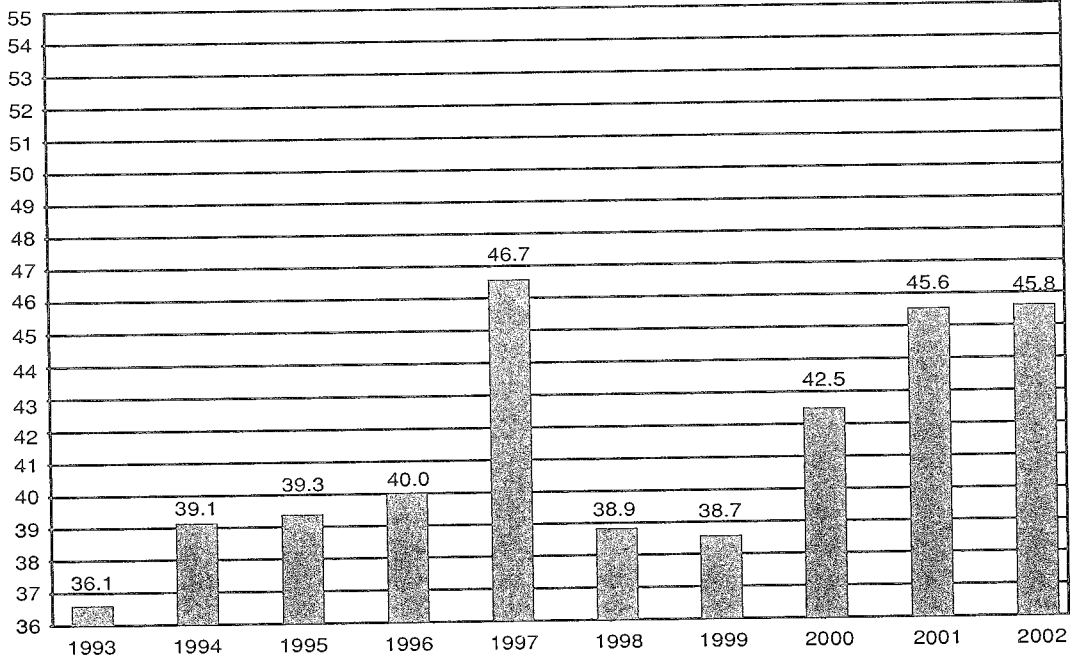
Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE)’nin işgücü ve işyeri anketlerinin kullanıldığı bu verilere göre; Türkiye’de çalışan işçilerin çalışma süreleri, İtalya, İsveç, İsviçre, İrlanda, Avusturya, Avustralya, İspanya, Yunanistan, Meksika gibi birçok OECD ülkesinden daha fazladır.

Belediye-İş Sendikası Araştırma Servisi’nin aynı kaynaktan aktardığı bilgilere göre haftalık çalışma süresi Meksika’da 43.3 saat, Yunanistan’da 41 saat, İzlanda’da 40.3 saat, Polonya’da 39.8 saat, İtalya’da 39.3 saat, İspanya’da 38.7 saat, İsveç’te 36.8 saat, Finlandiya’da 36.3 saat, Avustralya’da 35 saat, norveç’te 34.8 saat ve Kanada’da 31.5 saattir.

Grafik 1. Türkiye’de haftalık çalışma süresi (Erkek)



Grafik 1. Türkiye’de haftalık çalışma süresi (Kadın)





SENDİKALARIN GÜÇ KAYBETMESİNİN OBJEKTİF NEDENLERİ



1970'lerden sonra esnek üretim bağlamında ortaya çıkan yapısal değişimin yeni dinamikleri ve küreselleşme, Fordist dönemin istikrar odaklarını altüst etti. Borç krizi, nakit sıkıntısı, ticari işlemlerin maliyetlerinin azalması ve kuralsızlaştırma gibi nedenlerle uluslararası alanda finans piyasaları daha çok önem kazandı; artan sermaye devingenliği ve iletişim maliyetlerinin azalması nedeniyle çokuluslu şirketler daha çok güç kazandılar. 1980'lerden sonra işsiz sayısının artması ve süreklilik kazanması, üretim sektörünün daralmasına karşılık hizmet sektörünün genişlemesi, çalışan kadın ve genç işçi sayısının artması, esnekliğin ve kuralsızlaştırmanın yaygınlaşması, teknolojik gelişmelerin hızlanması, özelleştirme, yeni üretim ve yönetim sistemlerinin benimsenmesi ve gelişmesi gibi faktörler sendikalar için örgütlenme ve temsil güçlüklerine neden olmaktadır.

İşverenlerin gücü ve hakimiyeti artarken, sendikaların gücünde ve etkisinde kayıplar görülmekte ve sendikalar giderek marjinal duruma düşmektedir.

İşçi sendikaları hem üye sayıları, hem

de politik güçleri açısından geleneksel rollerini kaybedici bir düşüş trendi içindedir. Sendikalar çıkar grupları ve pazarlık organları olarak değişen koşullara bağlı talepleri karşılamada yetersiz kalmakta, toplam işgücü içinde sendikalaşma oranı düşmekte ve sendikaların baskı gücü olma nitelikleri tartışılmaktadır.

Uluslararası sendika liderleri, sendikal hareketin tarihin hiçbir döneminde görülmemiş bir yoğunlukta küresel bir saldırıyla karşı karşıya olduğunu kabul etmektedir. Ulusal düzeyde sendikalar, küresel finans ve endüstri kararlarının kazanılmış haklarının çoğunu ortadan kaldırdığına tanık olmaktadır (Breitenfellner, 1997: 540). Temel ekonomik, siyasi ve teknolojik gelişmeler kadar sendikaların kendi yapıları, misyonları, işlevleri ve stratejileri de geleceklerine ilişkin sorunların ve tartışmaların gündemde kalacağını göstermektedir. Sendikaların siyasal gücünün zaafiyet geçirdiği, üyelerin sendikaya bağlılıklarının azaldığı ve bireysel tercihlerin öne çıktığı görülmektedir. Neo-liberal politikaların benimsenmesiyle sendikaların geleneksel kalelerini kaybetmeye baş-

ladığı, devletin ekonomik ve toplumsal yaşamdaki düzenleyici ve yönlendirici gücünün gerilemesiyle birlikte artık sendikaların misyonu, işlevleri ve önceliklerinin yeniden belirlenmesi gereği ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ülkeler başta olmak üzere tüm dünyada yaşanan ekonomik, siyasi ve sosyo-kültürel değişim ve dönüşümler nedeniyle endüstri ilişkileri ve sendikaların da önemli bir geçiş ve dönüşüm süreci yaşadığı kabul edilmektedir (Aykaç, 2000: 554).

Öte yandan işverenlerin esneklik ve merkeziyetçilikten uzaklaşma istemleri, ekonomik ve politik çevrelerin desteğini alarak işçi-işveren ilişkilerindeki dengeyi işverenlerden yana değiştirmektedir. Esnek üretim ve esnek çalışmanın giderek yaygınlaştığı böyle bir ortamda başta gelişmiş sanayi ekonomileri olmak üzere dünyanın birçok ülkesinde işçi sendikacılığının 1980'lerden sonra yenilgiye uğradığı, en iyimser bir değerlendirmeye bir gerileme ya da en azından durgunluk içine girdiği, sendikalaşma oranlarının düştüğü ve sendikaların pazarlık gücünün zayıfladığı bilinen bir gerçektir. Kuşkusuz bu gerçek ülkelere göre değişmektedir. Aşında Kutal ve Dereli'nin de belirttiği gibi (1995: 559), endüstri ilişkileri ve sendikacılık; ekonomik, sosyo-politik ve teknolojik sistemlerin karşılıklı etkileşimi sonucunda şekillenmekte, endüstri ilişkileri de kendi iç dinamikleriyle bu karmaşık ekonomik ve sosyo-politik etkileşimlerin yol açtığı değişmelere tepkide bulunmakta, yeni

uyumlar arayarak varlığını ve dengesini korumaya çalışmaktadır. Çeşitli çalışmalarda ekonomik krizlerin, liberal ekonomi politikalarının, artan dış rekabet ve küreselleşme olgusunun, yeni teknolojilerin, değişen üretim ve çalışma biçimlerinin işçi sendikacılığını olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır. Bu faktörler bir arada, fakat değişen ağırlıklarda endüstri ilişkilerini etkilemekte, ancak ülkelerin sosyal ve kültürel özellikleri de nihai sonucun farklı olmasına neden olabilmektedir.

Esnek üretim ve esnek çalışma döneminde sendikaların güç kaybetmesine neden olan ve karşılıklı olarak birbirini etkileyen, hatta iç içe geçmiş birçok faktör vardır. Bu faktörleri ve etkilerini bazen birbirinden ayırmak mümkün olmayabilir. Bununla birlikte sendikaların etkinliklerini yitirmelerinin en önemli nedenlerini aşağıdaki gibi belirli başlıklar altında incelemek, konuyu anlaşılabilir kılmak açısından yararlı olacaktır.

1. Sendikaların Üye Sayılarındaki Azalmalar

1980'lerden itibaren esnek üretim ve esnek çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte sendikaların üye sayılarını olumsuz etkileyen ekonomik ve siyasi koşullarda belirgin değişiklikler yaşanmaktadır. Sendikaların etkisi ve gücü, özellikle üyelik sadece düzenli aidat ödemek anlamını ifade ediyorsa, kuşkusuz sadece üye sayılarıyla ölçülemez. Bununla birlikte sendikaların üye sayılarının, mali yapıları da dahil olmak üzere,

güçlerini ve temsil kapasitelerini değerlendirmede önemli faktörlerden birisi olduğu açıktır.

Sendikalaşma oranının azalmasını etkileyen ekonomik, sosyal ya da sendikaların kendi yapılarından kaynaklanan karmaşık faktörler vardır ve bunlar farklı ülkelerdeki sendikaların durumunu doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Bu nedenle işçilerin herhangi bir sendikaya üye olma eğilimleri çeşitli faktörler tarafından etkilenmektedir:

-İşçilerin kişisel durumlarını etkileyen ekonomik faktörler; işçilerin çalıştığı işyerinin niteliği;

-Kişisel ve mesleki özellikler;

-Sendikaya üye olmanın güçlüğü ya da riski;

-Üye olma ya da olmama için baskı uygulanıp uygulanmadığı;

-Sendikaya üye olmanın norm ya da istisna olup olmadığı;

-Yürürlükte iş mevzuatı vb.

Sendikaların üye sayısının ya da sendikalaşma oranının azalmasının nedenlerini açıklamaya ve buna neden olan egemen faktörleri belirlemeye çalışan farklı yaklaşımlar söz konusudur. Birçok araştırmacı ekonomik değişkenlerin sendikalaşma oranı üzerindeki etkilerini incelemekte ve bu etkilerin niteliğini belirlemeye çalışmaktadır. Bu anlamda en çok tartışılan faktörler konjonktürel dalgalanmalar, ücret ve enflasyon düzeyleri, üretim yöntemleri ve teknolojik değişiklikler, ürünlerin ve emek piyasalarının niteliği, mesleki yapılanmalar ve işsizlik oranlarıdır (Ben-

Israel ve Fisher, 1994: 137). Bu konudaki genel argüman; ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinde, iç ve uluslararası ürün piyasalarında rekabetçilik söz konusu olduğunda ve işsizliğin arttığı dönemlerde sendikaların üye sayılarını arttırmasının zor olduğu yönündedir. Gerçekten ürün piyasalarında değişikliklere ve rekabete yol açan ticari anlaşmalar ve uluslararası piyasaların açılması, bir başka deyişle kıyaslanabilir emek maliyetine sahip ülkeler arasındaki ticaret, iç rekabeti arttırma eğilimindedir. Bu nedenle firmalar, emek maliyetleri de dahil olmak üzere, üretim maliyetlerini azaltmak zorunda kalmakta, bu amaçla emek yoğun üretim faaliyetleri emeğin ucuz olduğu gelişmekte olan ülkelere transfer edilmektedir. Bunun için çokuluslu şirketler oluşturulmakta ve yabancı sermayeyi çekebilmek için sendikalar üzerinde baskı uygulayan gelişmekte olan ülkelere yatırımlar yapılmaktadır. Aynı zamanda hükümetlere serbest ticaret bölgeleri oluşturmaları ve buralarda sendikal faaliyetleri yasaklamaları için baskılar yapılmaktadır. İşletmeler rekabetçi kalabilmek için, ülke içinde ya da dışında taşeronluğa başvurarak, tamgün çalışanları azaltarak ve esnek çalışma biçimlerine başvurarak üretim maliyetlerini azaltmaya ve daha esnek olmaya çaba göstermektedir. Kuşkusuz bu koşullar sendikaların normal faaliyetlerini sürdürmelerini ve yeni üyeler kazanarak güçlenmelerini zorlaştırmaktadır.

Sendikaların üye sayılarının azalma-

sındaki en önemli nedenlerden birisi işsizliktir. Çünkü istihdamın gerilemesi ve işsizlik oranlarının artmasıyla birlikte sendika üyeleri ile sendika arasında fiili ilişkinin sona erdiği ve işçilerin sendikalardan ayrıldığı görülmektedir. Ayrıca kitlesel ve uzun süreli işsizliğin artmasına neden olan durgunluk dönemlerinde, işverenlerin işyerlerini kapatma ve işsizliği arttırma tehditlerinin de çalışanların sendikalara üye olma ya da üyeliğini sürdürmede korkak ve çekingen davranmasına yol açtığı bilinmektedir. Hollanda ve İngiltere gibi ülkelerde sendikaların güç kaybetmesinde işsizliğin rolünün %50'lere vardığı belirtilmektedir (Visser, 1992: 26). Öte yandan tüm ülkelerde üretim süreçlerindeki standart yapılanma giderek azalmaktadır. Çok sayıda işçinin aynı işi, aynı çalışma saatlerinde yaptığı ve aynı zamanda ara dinlenmesi verdiği, böylece işçiler arasında iletişime olanak sağlandığı Fordist fabrika tipi giderek değişmektedir. Bu tür fabrikalar, büyük olasılıkla sendikalaşmayı engelleyen araçların olduğu başka bölgelere transfer edilmektedir. Aynı şekilde emeğin daha nitelikli, daha motivasyonlu ve daha az homojen olması ve tek bir işçisine bağlanmaması istenilmektedir. Bu özellikler de sendikalaşma oranının azalmasıyla yakından ilişkilidir.

Gelişmekte olan ülkelerde sendika üyeliğinin azalması, dünya ekonomisindeki küreselleşmeye uyum sağlama ya çalıştıkları bir dönemde büyük ölçüde formel sektördeki istihdamın azalmasıyla açıklanabilir. Sendikaların ha-

len Fordizmin temel özelliklerinden olan büyük ölçekli işletmelerde kitlesel üretime uyarlanmış olmaları gerçeği bir başka dezavantajdır. Bu durum birçok yerleşim bölgelerine dağılmış küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan işçilerin ve sık sık iş değiştiren ya da güvencesiz işlerde çalışan işçilerin sendikalara üye olma cesaretini kırmaktadır (ILO, 1997: 22). Sendikalar güvencesiz işçileri üye yapmak ve korumak için etkin stratejiler geliştirmekte güçlüklerle karşılaşmaktadır. Güney Kore'de yapılan bir araştırmaya göre, sendikaların sadece %4.3'ü kısmi çalışan işçileri örgütlemek için çaba göstermektedir (ILO, 1999: 100). ABD'de esnek çalışan işçilerin sendikalı olması ya da toplu sözleşmeden yararlanması çok küçük bir olasılıktır. Bu ülkede esnek çalışan işçilerin yaklaşık %9'u, tamgün çalışan işçilerin ise yaklaşık %17.5'i toplu sözleşme kapsamındadır; üretim ve hizmet sektörlerinde esnek çalışan işçilerin sendikalaşma oranı tamgün çalışan işçilerin 1/3'ü kadardır (ILO, 1999: 101). Esnek ve güvencesiz işlerde çalışan işçilerin çok büyük çoğunluğunun sendikalar tarafından temsil edilmemesi, bu işçilerin, sendikaların "imtiyazlı işçilerin kulübü" oldukları ve sendika liderlerinin ilk ve en önemli görevlerinin üyelerinin zaten imrenilecek düzeyde olan çalışma koşullarıyla ilgilenmek olduğu şeklinde şikayetlerine neden olmaktadır.

1995 yılı itibariyle Batı Avrupa'da sendikalaşma oranı ABD'den (%14.2) daha yüksektir. Batı Avrupa'da sendi-

kalaşma oranı 1955 ve 1970'li yılların sonu arasında değişen hızlarda artmış, 1980'li ve 1990'lı yıllarda ise düşüşler yaşanmıştır. Bir başka deyişle, 1970'li yılların savaş sonrası büyüme döneminin sonu, sendikalaşma oranında da bir daralma dönemi anlamına gelmiştir. Belçika'da sendikalaşma oranının sabit kalması; Danimarka, Finlandiya ve İsveç'te 1980'lerde de artışın devam etmesi bu durumun bir istisnasıdır.

Öte yandan, 1955 yılında sendikalaşma oranı en yüksek %67.8 ile İsveç, en düşük %21.1 ile Fransa'da olmak üzere ortalama %46.7'dir. 1995 yılında ise sendikalaşma oranı yine en yüksek %83 ile İsveç, en düşük %9.1 ile Fransa olmak üzere ortalama %42.3'e düşmüştür. Sendikalaşma oranı erkekler arasında yüksek, kadın ve genç işçiler arasında düşüktür. Bunun nedeni, kadın ve genç işçilerin özel sektöre ait küçük işyerlerinde ve esnek çalışma biçimleriyle istihdam edilmeleridir. Hollanda'da 15-24 yaş arasındaki işçilerin sendikalaşma oranı %15 iken, 45 ve daha yukarı yaştaki işçilerin sendikalaşma oranı %40 dolayındadır. Ayrıca genç işçilerin kolektivizmden çok bireyselliğe yatkın oldukları da bilinmektedir.

Verilerin ortaya koyduğu bir başka gerçek, 1960'lı yıllardan bu yana farkın azalmasına karşın, beyaz yakalı işçilerin mavi yakalı işçilere göre sendikalaşma oranlarının düşük olmasıdır. Bu farklılık, üretim sanayindeki kol işçileri arasındaki sendikal örgütlenmenin geleneksel özelliğini yansıtmaktadır. Öte yandan, genel olarak kamu sektörü,

sendikalaşma oranının en yüksek olduğu sektördür, ardından imalat ve hizmet sektörler gelmektedir.

2. İşverenlerin ve Hükümetlerin Anti-Sendikal Tavrı

İşverenlerin sendikalara giderek düşmanca tavır takındıklarına ve sendikasız bir endüstri ilişkileri yaşamı düşündüklerine ilişkin birçok kanıt vardır. Sendikaların güç kaybetmesine neden olan baskıların birçoğu, hükümetlerin ve işverenlerin küreselleşme karşısındaki tavrı ve neo-liberal politikalarla ilgilidir. Ekonomiye hakim olan "bırakınız yapsınlar" ideolojisi ile işverenlerin sendikalara karşı olumsuz tutum ve davranışları, sendikal hareketi olumsuz etkileyen en önemli faktörlerdendir. 1980'lerden sonra esnek üretimle birlikte başlayan işverenlerin sendikaları tanımama/dışlama politikaları (derecognition), özellikle 1990'larda çok yaygınlaşmıştır ve halen esas olarak sendikaları zayıflatmak için başvurulan pragmatist bir yöntemdir. Endüstriyel yapıdaki değişiklikler, işsizlik, yasal düzenlemeler, işverenlerin daha fazla esneklik ve daha düşük maliyetler için sendikalarla ilişkilerini yeniden belirleme istekleri gibi faktörler işverenlerin sendikalara karşı tutumunu olumsuz etkilemektedir. İşverenlerin sendika karşıtı girişimleri genellikle piyasalarda rekabet etme zorunluluğundan ortaya çıkmakta ve böyle bir gerekçe içinde sendikalar, firmaların hızlı bir şekilde uymaları gereken değişimlere direnen örgütler olarak değer-

lendirilmektedir (Yorgun, 1998: 20). İşverenlerin bu tür değerlendirmeleri, özünde sendikalara karşı yöneltilen ideolojik saldırıların bir parçasını oluşturmaktadır.

İşverenlerin sendikalaşmayı önlemek için izledikleri bazı taktik ve stratejiler şöyle açıklanabilir :

1) İşverenler örgütlenmeyi teşvik eden ya da engelleyen faktörlerle ilgili verilerden yararlanarak, sendikal örgütlenme eğiliminin görece olarak düşük olduğu şirketler kurmakta, istihdam edilecek işçi türünü, üretim teknolojisini, şirketlerin büyüklüğünü ve coğrafi yerleşimini sendikalaşmayı önleyecek şekilde seçmektedir. Bir başka deyişle, coğrafi olarak merkezilikten uzak, karmaşık teknolojiler kullanan, esas olarak beyaz yakalı ve profesyonel az sayıda işçi istihdam edilen şirketler tercih edilmektedir. İkinci alternatif ise, işyerlerini sendikaların zayıf olduğu ülkelere ya da bölgelere ya da serbest ticaret bölgelerine kurmak, yatırımlarını sendikal işyerlerinden sendikasız işyerlerine kaydırmak, sendikalaşmış işyerlerini ya da fabrikalarını satmak ve sendikasız yeni işyerleri açmaktır (Ben-Israel ve Fisher, 1994: 140-141; Şenkai, 1999: 77). Hızlı teknolojik değişim ve işletmelerin yerleşim alanlarını seçmede daha büyük özgürlüklere sahip olmaları, üretim ve çalışma biçimlerinde ve yerleşim alanlarında değişikliklere neden olmaktadır. Yaklaşık tüm sendikalar, yapılarını ve programlarını daha az hiyerarşik ve daha çok yatay örgütlenmiş işletmelere

ve faaliyetlerini belirli bir ülke yerine bölge ve dünya çapında entegre eden ekonomilere adapte etmede güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadır. Aynı zamanda birçok işveren toplu pazarlığın işyeri düzeyinde yapılmasını (ILO, 1997: 9), toplu pazarlık ünitelerinde sendikanın yetkisini oylama ile düşürülmesini fiilen teşvik etmektedir. Çok sayıda büyük, sendikal işyerleri kendilerine bağlı sendikasız şirketlerle faaliyetlerini sürdürmeyi istemekte ve hastane temizliği ya da yemekhane hizmetleri gibi sendikal kamu sektörü hizmetlerini özelleştirme sonucunda alan özel sektör şirketleri genellikle bu işyerlerini sendikasızlaştırmaktadır (Kelly, 1996: 88).

2) Sendikalaşmaya karşı daha fazla özgürlük elde etmek için hükümetlere çeşitli baskılar uygulamak, işverenlerin başvurdukları bir başka yöntemdir. Gerçekte işletme yönetimleri iki farklı yaklaşım izlemektedir. Bazıları sendikalarla ilişkilerde diyalog ve istikrar yeğlemekte, bazıları ise sendikalara zayıflatacak stratejiler benimsemektedir. Aynı durum hükümetler için de geçerlidir; hükümetlerin az ya da çok sendikaları teşvik etmesi ya da sadece diyaloga geçmesi sendikalaşma oranını etkileyebilmektedir. Esnek üretim döneminde işverenler sendikalara karşı başlattıkları anti-sendikal kampanyalarda genelde hükümetlerin de desteğini almıştır. İşverenler ekonomik büyümenin ücretlerin düşürülmesine, esnekliğin arttırılmasına ve iş güvencesinin azaltılmasına bağlı olduğuna hükü-

metleri ikna etmiştir. Ayrıca uluslararası rekabetin niteliği kadar ulusal ekonominin yapısı da hükümetleri işverenlerden yana olmaya teşvik etmiştir. Çalışanların güçlü sendikaların koruması altında olmaya en fazla gereksinim duydukları bir dönemde, birçok ülkede hükümetler sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını sınırlandırıcı bir çaba içine girmiştir. Esnek üretim döneminde birçok ülke aşağıda belirtilen alanlarda sendikal faaliyetleri kısıtlayan yasal düzenlemeler benimsemiştir (Ben-Israel ve Fisher, 1994: 138-139) :

-Sendika üyelerinin ayrımcılığa karşı korunmasının sınırlandırılması,

-Yeni sendikaların kurulmasının kısıtlanması,

-Toplu iş sözleşmelerinin, özellikle kamu sektöründe, sınırlandırılması,

-Örgütlenme özgürlüğünün kısıtlanması ve serbest ticaret bölgelerinde örgütlenmenin yasaklanması,

-İşten çıkarmayı kolaylaştıran, ihbar sürelerini ve işçilerin işyerinin değiştirilmesine sendikaların müdahalesini azaltan yasal düzenlemeler.

Olney (1996: 35-38) son yıllarda birçok sendikanın, hükümetlerin giderek daha çok anti-sendikal yasal düzenlemeler ya da sendikaların etkinliklerini engelleyen yasalar benimsediklerini öne sürdüklerini belirtmektedir. Kapsamlı anti-sendikal yasal düzenlemelerin en çarpıcı örnekleri ABD ve İngiltere’de görülmektedir. Bu tür yasal düzenlemeler, hükümetlerin sendikal harekete karşı çatışmacı tavırlarının bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Yasal

düzenlemeler sadece sendikaların faaliyetlerini teknik olarak güçleştirmekte, aynı zamanda hükümetlerin işveren olarak sendikalara karşı kendi tavırlarının da somut örneğini oluşturmaktadır.

Ayrıca ILO’nun belirttiğine göre (1997: 20), birçok ülkede sendika ve toplu sözleşme özgürlüğüne ilişkin yasal düzenlemeler halen sendikalaşmanın önünde bir engeldir ve ILO’nun Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına ilişkin 87 ve Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin 98 nolu sözleşmeleri birçok ülkede gerekli şekilde uygulanmamaktadır. Liberal ekonomi birçok ülkede hükümetlerin, özgün işçi kategorileri için istihdam koşullarını belirleme (özellikle kamu sektörü için), hatta serbest toplu pazarlığı kısıtlama girişimlerine uygun ortamlar hazırlamıştır. Avrupa ve Latin Amerika’da bazı hükümetlerin ücret artışlarını, tavan koymanın ötesinde, tamamen yasakladığı bilinmektedir.

3) Son yıllarda işverenler çok yoğun biçimde sendika karşıtı yasadışı faaliyetlere de girmekte ve doğrudan sendikaları ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. İşverenler sendika örgütleyicilerine karşı yıldırma eylemleri uygulamakta, potansiyel sendika örgütleyicilerini belirleyerek işyerine girmesini engellemekte, sendika örgütleyicilerine baskı uygulamakta, tehdit etmekte, rüşvet vermekte, kara listeye almakta, asılsız suçlamalar yöneltmekte, sendika seçimlerine karışmakta ve sözleşme yetkisi almalarını engellemektedirler

(Ben-Israel ve Fisher, 1994: 140-141). Sendikacılar dünyanın birçok ülkesinde görevlerini yerine getirmek için ücretli izin alamamakta, hatta ücretlerinde düşüşle karşılaşmakta, terfi edememekte, aksine daha kötü işlerde görevlendirilmekte, haksız disiplin cezalarına maruz bırakılmakta, işten atılmakta, bazı ülkelerde ise hapse atılma ve ölüm tehditleriyle karşı karşıya kalmaktadırlar (Asp, 1996: 23). İşverenlerin sendikaların örgütlenme çabalarını önlemeye yönelik çeşitli eylemleri, özellikle ABD’de, artmaktadır. Sendikasız bir ortam yaratmak, sendikaları dışlamak için ABD’de “sendika avcısı” danışmanlar, grevcilerin işten atılması ve yerlerine işsizler arasından yeni işçiler alınması, yetkili sendikanın belirlenmesini geciktiren oylama yöntemi de dahil olmak üzere çeşitli taktikler uygulanması yaygındır (Waddington, 2000: 190). Taşeronluk da sendikaları olumsuz yönde etkilemek için en yaygın kullanılan yöntemlerden birisidir. Ayrıca, grev kışkırtıcılığı yapıp grevcileri çıkarmak ve yerlerine yeni işçiler almak Batıda 1970’ler ve 1980’lerde çok sık uygulanmıştır. Fiziksel korkutma ve şiddet olayları gibi uygulamalara da rastlanılmaktadır (Dereli, 1994: 75). Sendikaların en fazla üye kaybettiği ABD’de birçok çalışmada, sendikaların üye kaybının %40’ının işverenlerin kamuoyunu sendikalara karşı kışkırtmaları nedeniyle ortaya çıktığı belirtilmektedir (Kutal, 1994: 84). New York’ta işverenler arasında sendika karşıtlığının sınırlarını belirlemek amacıyla ya-

pılan bir araştırmada, sendika karşıtlığının ABD’de artan bir eğilim içine girdiği sonucuna varılmıştır. Araştırmaya göre ABD’li işverenler sendika karşıtı faaliyetlere yaklaşık 500 milyon dolar harcamışlardır (Şenkal, 1999: 79-80). ABD’de önderliğini Ulusal İmalatçılar Derneği’nin yaptığı işverenler, bir yandan sendikalaşmak isteyen işçileri engellemek için para harcamakta, diğer yandan da işçilerin yönetime katılımını öngören planları teşvik etmektedir. Ancak işverenler, işçilerin katılımını sadece kendileri için kabul edilebilir alanlarda sınırlandırdıkları takdirde uzun dönemde başarılı bir katılımı gerçekleştiremeyeceklerini henüz kavrayamamaktadırlar (Gershenfeld, 1996: 36). ABD dışında birçok gelişmekte olan ülkede, ayrıca İngiltere ve Avrupa’da da işverenlerin sendikalara karşı muhalefeti artmakta, işverenler genellikle sendikalaşmayı nasıl önleyecekleri konusunda kendilerine önerilerde bulunan yasal danışmanlar istihdam etmektedirler. İngiltere’de de sendika üyeliğinin azalmasının esas olarak işverenlerin örgütsel stratejilerinden kaynaklandığı öne sürülmektedir.

4) Yine son yıllarda tartışılan önemli konuların başında, işverenlerin doğrudan sendikalara karşı cephe almasının yanı sıra, yöneticilerin geliştireceği yeni iletişim mekanizmaları ya da katılımcı yönetimler yoluyla sendikaların dışlanması ya da işlevlerinin marjinalleştirilmesi gelmektedir. Fordist sistemde işyeri bazında endüstri ilişkileri sistemi, sendikalar ve sendika

temsilcileri ile işveren temsilcileri arasında oluşan diyalogla gerçekleşmektedir. Sendikaların işyeri düzeyindeki ilişkileri denilince, esas olarak sendikaların temsilcileri (işyeri temsilcileri, işyeri konseyleri, çalışma komiteleri, sendika şube liderleri vb.) yoluyla yerel düzeyde ve tamamen işletmenin bütününde oynadığı rol ve yaptığı faaliyetler akla gelmektedir. Geleneksel endüstri ilişkileri sistemi, işyeri düzeyinde sendikalar aracılığıyla dolaylı temsil/katılım yoluyla gerçekleştirilmektedir. Dolaylı temsilin kaynağı, 1945'lerden sonra gelişen endüstriyel demokrasi anlayışıdır. Ancak 1980'ler sonrasında neo-liberal politikaların etkisiyle sendikalara karşı ideolojik anlamda başlatılan saldırı, uygulamada özelleştirme, esnek çalışma biçimleri, toplu sözleşmeden kaçınma, endüstri ilişkilerinde kolektif düzeyden bireysel düzeye geçiş çabalarıyla devam ettirilmektedir. Özellikle çokuluslu şirketler verimlilik, kalite, rekabet gücünün artırılması gibi işyeri düzeyindeki "mikro korporatizm" anlayışıyla işyeri sendikacılığını desteklemekte, bazı çokuluslu şirketler esnek üretim, verimlilik ve kalitenin geliştirilmesi karşılığında çalışanlarına istihdam güvencesi sağlamaktadır (Büyükkuslu, 1998: 95). Esnek üretimin yaygınlaşmaya başladığı bu dönemde, çalışanlarla doğrudan diyalogu savunan yöneticiler endüstriyel demokrasi kavramı yerine "ekonomik demokrasi" kavramını yerleştirmeye çalışmaktadır. Esnek üretim modelleri, çalışanların firma hedeflerini iyi kavra-

yabilmelerini ve kendi ekonomik-sosyal çıkarları ile firmanın genel çıkarlarını çakıştırmayı öngörmektedir. Bu nedenle "Toplam Kalite Yönetimi", "Kalite Çemberleri", takım çalışması ve benzeri katılımcı yönetim biçimleriyle işçilerin doğrudan katılımı hedeflenmektedir. İşçiler takım çalışması, kalite çemberi gibi uygulamalarla 'yönetime katılırken', yöneticilerle aynı üniformaları giyip, aynı kafeteryada yemek yiyip, aynı çay içme mekanını kullanmaktadır. Emek-sermaye ilişkisinin yeni doğası, karşılıklı düşmanlık yerine karşılıklı yükümlülüğün olduğu ve emeğin söz hakkının arttığı, katılımcı ve demokratik bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Tüm bu çalışmaların temeli ise, işçi ve yöneticilerin çıkarlarının bağdaşabilir olduğu, 'biz ve onlar'a dayalı tavır ve davranışların artık sonunun geldiği savına dayanmaktadır. Emek sermaye çelişkisi yerini görünürde uzlaşmaya bırakmıştır (Özdemir, 1999: 29). Katılımcı yönetim biçimlerinde yönetim sendikanın işlevlerini kısmen üstlenmekte, aşağıda ayrıntılı olarak inceleneceği gibi, İKY teknikleri kullanmakta, toplu sözleşme olmaksızın çalışma koşulları ve ücretler iyileştirilmekte, işçiler sendikaya üye olmaya ikna edilmekte ya da zorlanmakta, ayrıca greve zorlanmakta ve greve çıkan işçilerin yerine başka işçiler alınmakta, sendikaların güvenilirliği zayıflatılmaktadır (Ben-Israel ve Fisher, 1994: 140-141). Katılımcı yönetim biçimlerinin amacı, işçi-işveren arasında çıkar uzlaşmazlığı yerine işbirliği anla-

yışını yerleştirmektedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde, İKY'nin endüstri ilişkilerinin yerini alması ile, sadece bir sosyal politika aracı olarak sendikaların gücünün zayıflamakta olduğu değil, akademik olarak da endüstri ilişkilerinin sonunun geldiği şeklinde karamsar bir anlayış mevcuttur (Kaufman'dan aktaran Kurtulmuş, 1996: 116).

“Sendikasız toplum” anlayışı, günümüzde işverenlerin temel doktrini haline gelmiştir. Sendikasız endüstri ilişkileri sistemi, esas olarak sendikaların olmadığı bir sistem değildir. Bu sistemde de sendikalar hala vardır; buradaki temel nokta, geleneksel endüstri ilişkileri sistemindeki sendikaların işlevleri ve rolleri ile ilgilidir. Sendikasız sistemde sendikalar ya yoktur ya da çok az bir işlevleri vardır. Sendikalar sistemin işleyişinde ve kurallarının belirlenmesinde etkin değildir (Şenkal, 1999: 122-123). Sendikasız endüstri ilişkileri sistemini geleneksel endüstri ilişkilerinden ayıran en önemli farkın, sendikasız sistemde insan faktörüne verilen önemin arttığı, bu sistemin insanı sistemin temel taşı olarak gördüğü öne sürülmektedir. Öte yandan yine bu sistemin birinci aşamasının 1970'lerden sonra ekonomik kriz nedeniyle işsizliğin artması sonucunda sendikaların güç kaybetmesiyle, ikinci aşamasının ise 1980'lerden sonra artan uluslararası rekabet nedeniyle firmaların başvurdukları sendikasılaştırma politikaları nedeniyle yaşandığı, 1990'lardan sonra ise sendikasız firma sayısının artması ve sendikasılaştırma konusunda firmaların geliş-

tirdikleri yeni yöntemler sayesinde sistemin başarıya ulaştığı belirtilmektedir (Şenkal, 1999: 44-45). Bu durumda söz konusu sistemin insana önem verdiği, insanı ön planda tuttuğu savlarının açıklanması gerekmektedir. İşçiyi ekonomik ve demokratik haklarının koruyucusu olan sendikasından iradesi dışında ayırmak, insana önem vermek değil, esnek üretim sisteminde işçiyi daha çok sömürmek olarak anlaşılmalıdır.

3. Teknolojik Değişiklikler

Esnek üretim sisteminde mikroelektroniklerin öncülük ettiği yeni teknolojiler, işyerlerinde sendikaların rolünü ve sendikalaşma oranını olumsuz yönde etkilemektedir. Yeni teknolojilerin dramatik etkileri sonucunda sendikaların meslek eğitimlerine katılması, günümüzde öncelikli konulardan biri haline gelmiştir. Birçok araştırma, yeni teknolojilerin uygulanmasının işgücünün giderek daha çok heterojenleşmesine neden olduğunu göstermektedir. Teknoloji geliştikçe emekten tasarruf eden makinelerin ortaya çıkması ve niteliksiz emeğe olan ihtiyacın azalması nedeniyle, bir yandan işsizlik artmakta, diğer yandan da emeğin niteliği yükselmekte, işin niteliği ve organizasyonu değişmektedir. Teknolojik değişim sonucunda işin niteliğinin değişmesi, sendikaların üye sayılarındaki azalmanın en önemli nedenlerinden birisidir. Çünkü insanlar daha çok bilgi edindikçe iş, üretim sektöründen hizmet sektörüne kaymakta, mavi ve beyaz yakalı

işçiler, yönetenler ve yönetilenler arasındaki sınır belirsizleşmektedir. Nitekim teknolojik gelişme sonucunda yeni ortaya çıkan meslekler son derece değişken nitelikler taşımakta ve bu nedenle ortak çıkarları nedeniyle kolektif olarak temsil edilmesi kolay olmayan işçi grupları ortaya çıkmaktadır. Yüksek teknolojinin geleneksel sanayilerle, beyaz yakalı mesleklerin ise mavi yakalı mesleklerle yer değiştirmesi sendikasız mesleklerin sendikalı mesleklerle yer değiştirmesi anlamına gelmektedir.

Öte yandan teknoloji işin merkezilikten uzaklaşmasına olanak sağlamakta ve küçük ve orta ölçekli firmaların artmasını teşvik etmektedir. Ölçek ekonomisine ve şirketlerin ürünlerini ve üretimlerini farklılaştırmasına olanak sağlayan yeni teknoloji, küçük ve orta ölçekli işletmeler için yeni bir yaşam alanı yaratmaktadır. Mikroelektro-nikler zaman ve mekan sınırını kaldırmakta, insanların aynı yerde birlikte çalışmasına gerek duyulmamakta, işin bu şekilde parçalanması, geleneksel sendikal örgütlenme yaklaşımlarını etkisiz kılmaktadır.

Enformasyon teknolojileri karmaşık görevlerin yeniden düzenlenmesinde yaşanan kriz dönemlerinde kullanılabilmekte, böylece uzmanlık gerektiren işleri yürüten örgütlü emeğin toplu pazarlık gücü büyük ölçüde elimine edilebilmektedir. Bunun bir örneği 1981 yılında Amerikan hava trafik kontrollerlerinin grevi sırasında yaşanmıştır. Yeni oluşturulan bilgisayar sistemi, yeni işe alınanları kolayca eğiterek hava

trafiği akışını düzenleyebilmiş ve kolaylaştırmıştır. Grev sırasında sistemin yeniden organize edilebilmesi, işçilerin toplu pazarlık gücünü önemli ölçüde azaltmıştır (Rosen ve Barondi, 1992: 227). Ayrıca işyerinde emek sürecinin bilgisayarlar yoluyla kontrol edilmesi, eskiden bu işi yapan orta düzey yönetim kadrolarının işlevsizleşmesine neden olmaktadır. Bu gelişmeler karşısında sendikaların genellikle işlevsellik bakımından oldukça güçsüz konumda kaldıkları görülmektedir.

Yeni teknoloji ve emek örgütlenmesinin yönetim kontrolü üzerindeki etkileri bakımından üç olgu geçerlidir:

1) Bilgisayarlı teknoloji üretkenliği ve kaliteyi ölçmek ve izlemek için kullanılabilen ve böylece yönetime, üretimdeki insan etkenini elimine etme olanağı verebilmektedir.

2) Yeni teknolojilerin uygulanması sürecinde iş ortamında işçilerin özerkliğindeki artış ile yönetsel kontrolün artışı aynı anda gerçekleşebilmektedir.

3) Yeni teknolojilerin ve emeğin örgütlenmesi yönetimce ideolojik bir araç olarak kullanılabilir. İşyerine adapte olmuş işçi daha esnek, uyumlu, kendi kendini kontrol ve disipline edebilmekte, üretkenliği artmakta ve bütün bunlar sermaye açısından önemli avantajlar sağlamaktadır (Belek, 1997: 185).

Teknolojik gelişmenin işgücünün verimliliğini artırması, emeğin yeniden üretimi için gerekli çalışma sürelerinin kısaltılabilmesi olanağını yaratmakta-

dır. Teknolojinin bu çok boyutlu etkilerine karşın sendikalar, artan rekabetçilik ve verimlilikle ilişkili olduğu için, teknolojik değişimlerin uygulanmasını engelleyemediklerini ve engellemeleri gerektiğini itiraf etmektedir. Ancak teknolojik değişiklikler sendikalar açısından büyük sorun yaratmaktadır ve sendikalar teknolojinin uygulanması ve yan etkileri konusunda söz sahibi olamamaktan kaygı duymaktadır. Sendikaların etki alanlarını teknolojiyi kapsayacak şekilde genişletmeleri için, başta işçiler için yarattıkları avantaj ve dezavantajlar olmak üzere, birçok neden vardır. Bu nedenle, teknolojinin hem işçiler hem de işverenler yararına tasarımlanmasını ve uygulanmasını sağlamak için, sendikaların başlangıçtan itibaren sürece dahil edilmesi gerekmektedir (Olney, 1996: 41).

4. Emek Piyasasında Çıkarların Farklılaşması

Esnek üretim ve esnek çalışmanın en önemli özelliklerinden birisinin, emek piyasasının önce merkez ve çevre olarak ayrılması, çevre işgücünün de kendi içinde parçalanması oluşturmaktadır. Gerçekten son on yıl boyunca istihdam güvencesi azalmakta ve istihdam sözleşmeleri giderek farklılaşmaktadır. Kariyer sahibi ve yaşam boyu iş güvencesine sahip tamgün çalışanların oranı, esnek çalışanlara göre azalmaktadır. Bugünkü istihdam durumu çekirdek işçilerin azalması ve çevre işçilerinin artmasıyla karakterize edilebilir (ILO, 1997: 94). Sendikalar açısından çevre iş-

çilerinin niçin arttığından çok, bu işçilerin niçin sendika üyesi olmadığı ya da olamadığı sorusu önemlidir. Çok az sendika bu konuya ilgi göstermekte ve çevre işçilerine özgü sorunlara yönelik somut önlemler uygulamaya çalışmaktadır. Çevre işçilerini yaptıkları işin niteliğinden ötürü örgütlemek güçtür. Örneğin kimisi çalışan işçileri gençlikte, çalışmayı ve sendikalı olmayı yaşamalarında marjinal bir durum olarak değerlendirmekte, birçok arızı çalışan sık sık iş değiştirmekte ve sendika ile ilişkileri kesilmektedir. Çevre işçilerinin kendilerine özgü sorunları olduğunu kabul eden sendikalar bu konuda iki farklı yaklaşım göstermektedir (Olney, 1996: 23). Birincisi, bazı sendikalar yasal düzenlemeleri ve toplu sözleşmeleri çevre işçilerini de kapsayacak şekilde genişletmeyi önermektedir. Bu yaklaşım istihdam güvencesi, ücret ve sosyal yardımlar gibi konularda çevre işçilerinin dezavantajlarını gidermeye çalışmaktadır. İkincisi, bazı sendikalar da çevre işçilerini geleneksel istihdam biçimlerine yaklaştırmaya çalışmaktadır.

Sanayileşmiş ülkelerde üretim yerini giderek hizmet sektörüne bırakmaktadır ve tamgün çalışan erkek işçiler artık istihdam piyasasında egemen değildir. Bu değişiklik, geleneksel olarak sendikal örgütlenmenin güç olduğu küçük işyerlerinin artmasını teşvik etmektedir. Ücretli istihdam içerisinde kadınların artması ve kamu sektörünün küçülmesiyle birlikte kadınların büyük çoğunluğunun esnek çalışması sendikaları bu kitleye yöneltmektedir. Aynı şekil-

de genç işçiler, etnik azınlıklar da sendikaların gündemini işgal etmeye başlamıştır. Ayrıca kısmi ve geçici çalışan işçilerle, taşeron işçileri ve kendi adına çalışan işçilerin sayısında da bir artış görülmektedir; esnek süreli ya da işyeri dışında çalışan işçilerin sayısı da artmaktadır. Bunlar sürekli işyeri değiştirmekte, tek bir işverene bağımlı olmamaktadır. Tüm bu faktörler işçilerin sendikal örgütlenmesinde güçlükler yaratmaktadır (Ben-Israel ve Fisher, 1994: 138). Emek piyasasındaki bu değişimler; daha önce tek bir çıkar topluluğu oluşturan işçileri farklı çıkar gruplarına böldüğü, belki de bu topluluğun dağılması tehdidini oluşturduğu için, sendikaların geleneksel olarak kök saldığı yapıları zayıflatmaktadır. 1970 sonrası gündeme gelen işgücündeki bu yapısal değişim, işçi sendikacılığı açısından çok önemlidir. Esnek çalışma biçimlerinin ekonomik yapıda ağırlık kazanması, işçi sendikalarının örgütlenme hareketinin temeli olan işyeri organizasyonunda değişime yol açmaktadır. Esnek üretim sisteminde üretim merkezleri çok sayıda işçinin aynı işi yaptığı, aynı çalışma ve dinlenme saatlerine sahip olduğu ve sadece birbirleriyle iletişim kurabildikleri yerler olmaktan uzaklaşmaktadır. Üretim sürecindeki parçalanma ürünün parçalarının farklı yerlerde üretilmesini sağlarken, teknolojik gelişmelerin ve rekabetin yoğunlaşması ile birlikte ürün çeşitliliğinin artması emeğin parçalanmasını hızlandırmaktadır. Ayrıca eskiden bir işyerinde bir işverene bağlı olarak

çalışan işçiler dağılmakta ve tek bir işverene bağlılık azalmaktadır. Kuşkusuz bu gelişmeler sonucu sendikacılığın dayanağı olan işçilerin aynı işyerinde bir arada çalıştığı ortam çözülmekte ve işçilerin dayanışma düşüncesi zayıflamaktadır. Sendikalar için hem temsil sorunu doğmakta, hem de toplu pazarlık tehlikeye girmektedir. Sendikalar artık çok daha geniş/farklı çıkarları ve talepleri temsil etmek zorunda kalmaktadır (Selamoğlu, 1995: 47). Esnek çalışma biçimlerinin artması ile birlikte sınıf içi ilişkilerin yapısı bozulmakta, böylece işçi sınıfının örgütlü hareketini kırmaya yönelik bir zemin oluşmaktadır. İşgücünün çevre ve çekirdek olarak iki ana gruba ayrılması ve çevre işgücünün kendi içinde parçalanması sendikacılık tarihinin en büyük krizine neden olmaktadır. Az sayıda nitelikli, çekirdek emeğin sürekli emek durumuna gelmesi, hem kitle sendikacılığını ve işkolu sendikacılığını olumsuz yönde etkilemekte, hem de firma ile bütünleşmiş işyeri sendikacılığını cesaretlendirmektedir (Yentürk, 1993: 48).

Emek yapısının ve çalışma koşullarının karmaşıklaşmasıyla öncelikle vasıflı ve vasıfsız işçiler arasında çıkarlar farklılaşmakta, hatta birbiriyle çelişir duruma gelmektedir. Örneğin sendikalar üyeleri için iş güvencesi sağlamayı başardıkça, emek piyasası güvenceli ve güvencesiz işyeri olarak ikiye ayrılmakta ve emek piyasasına yeni girecekler için iş bulma olanakları daha da zayıflamaktadır. Sendikalar iş süresini kısaltmaya uğraşırken, emegücünün es-

nek kullanımı yönündeki işverenlerin taleplerini kabul etmek zorunda kalmakta; üyeleri arasında ücret pazarlıklarında göreceli de olsa eşitlik ve dayanışma anlayışını korumaya çalışırken, nitelikli emeğin istemlerine yanıt verememektedir. Sonuç olarak emek piyasasının bölünmesi ve emek yapısının değişmesi ile sendika üyeliğinin (U) biçimi aldığından söz edilmektedir (Hyman, 1992: 154). Bir uçta emek piyasasında zayıf durumda olan yardımcı işlerde çalışanlar yer almakta ve bunların sendika üyeliği pek söz konusu olmamaktadır. Öteki uçta yüksek nitelikli emek, profesyonel meslek sahipleri ve yöneticiler bulunmakta, bunların da sendikalaşmaya gereksinim duymadıkları görülmektedir. Böylece sendika üyeliği, bu iki ucun ortasında yer alan ve geleneksel sektörlerde çalışan mavi yakalıları arasında yoğunlaşmaktadır.

Teknolojik gelişmeler sonucunda emeğin vasıf düzeyinin yükselmesi, sanayileşmiş Batı ülkelerinde toplam işgücü içerisinde yüksek eğitilmiş, yüksek vasıflı ve yüksek ücretli beyaz yakalı işçilerin payının artması sendikalar açısından özellikle önem kazanmaktadır. İşçi konfederasyonları genellikle beyaz yakalı işçileri örgütlemenin güç olduğunu kabul etmektedir (ILO, 1997: 8). Beyaz yakalı ve nitelikli emek artışıyla birlikte emek açısından da rekabet, başarı, ödül ilişkisi ön plana geçmektedir. Bir yandan artan işsizlik, diğer yandan farklılaşan emek ile sendikaların kimlerinin temsilcisi olacağı sorusu ortaya çıkmakta ve bu soru hem sendikalar, hem

de işçiler açısından yaşamsal bir önem arz etmektedir. Beyaz yakalı işçilerin sayısal olarak artması, gücünü genellikle mavi yakalı işçilerden alan sendikalar için bir tehdit oluşturmaktadır. Beyaz yakalı işçilerin artması geleneksel olarak işyeri düzeyinde mavi yakalıların dayanışma temelinde örgütlenen işçi sendikacılığını sarsıntıya uğratan bir süreçtir. Sendikal hareketle gerçekte hiçbir ilişki kurmayan beyaz yakalı işçilerde bireysellik çok fazladır. Bu işçilerin çoğunluğu sendikaların ilke olarak gerekli olduğunu, fakat kendilerinin sendikalar olmaksızın sorunlarını çözümleyebildiklerini kabul etmektedirler (Olney, 1996: 9). Bunun sonucunda uzun dönemde çalışanlar arasında çıkar birliğinin oluşması güçleşmekte ve ortak taleplerin sendikalar aracılığıyla savunulması olanağı azalmaktadır (T. Erdut, 1998: 112). Bu nedenle yüksek vasıflı işçilerin sayısının artmasıyla birlikte ortaya çıkan temel sorunlardan birisi, sendikaların giderek yaygınlaşan bireyselci anlayışla mücadele etme gereksinimidir. Bu sorun, aynı zamanda genelde toplumda hakim olan bir davranışın yansımasıdır.

5. Üretimin Merkezîyetçilikten Uzaklaştırılması ve Üretim Ölçeğinin Küçülmesi

Esnek üretim döneminde yerel sınırlar içerisinde bile büyük şirketler, katma değeri yüksek çekirdek faaliyetlerde yoğunlaşmak için üretim yapılarını değiştirmekte ya da yardımcı faaliyetlerini küçük firmalara taşeron olarak

vermektedir.

Üretimin bu şekilde merkezîyetçilikten uzaklaştırılmasının/dışsallaştırılmasının ve üretim ölçeğinin küçültülmesinin yaygınlaştırılması başta ABD olmak üzere birçok ülkede görülmektedir. Taşeronlara yaptırılan işleri daha önce kendileri üstlenen şirketlerin 1990'ların ortalarından itibaren yeniden yapılanması, bu firmalarda örgütsel değişiklikler yaratmıştır. Örneğin, sendikasıız yerel firmalara taşeronluk yaptırılması, son yıllarda ABD'de en şiddetli mücadele edilen konularından birisi olmuştur. Taşeronluğa yönelik gelişmeler, aynı zamanda küçük ve orta ölçekli firmaların birden çoğalmasının nedenlerinden birisidir; dahası, birçok araştırma büyük firmalara göre küçük ve orta ölçekli firmaların daha çok sendikasıız olduğunu göstermektedir. Yerel/ulusal sınırlar içerisinde yapılan taşeronluk, bu nedenle sendikal örgütlenmenin zayıflamasında önemli bir faktördür (ILO, 1997: 87).

Küçük işletmelerde sendikal örgütlenme daha zayıf olduğu için, küçük firma sektöründe ücretler ve çalışma koşulları genellikle büyük firmalara göre daha kötüdür. Bu nedenle üretimin taşeronlara verilerek dışsallaştırılması, bazı işletmelerde emek piyasasının da daha çok katmanlaşmasının nedenlerinden biridir. Ayrıca emek piyasasındaki artan katmanlaşma, sadece çekirdek firmalar ile bunların taşeronlara arasında değil, aynı zamanda çekirdek firmaların kendi içinde de gerçekleşmektedir.

6. Devletin Değişen İşlevi

Fordist sistemin geçerli olduğu 1970'lerin ortalarına kadar emek ile sermaye arasındaki ilişkilerde sendikaların görece de olsa güçlü ve endüstriyel ilişkilerdeki değişim ve dönüşümlerde söz sahibi olduğu bir gerçektir. 1930'lardan itibaren devlet, Keynesçi politikaların da etkisiyle sendika ve toplu pazarlık özgürlüklerini yasalarla teşvik ederek "olumlu" yönde müdahalelerde bulunmuştur. Savaş sonrası bu dönemde devlet, işçi ve işveren sendikaları arasında ortaya çıkan uzlaşma; ekonomik büyümede ve emek verimliliğinde sürekli artış, tam istihdam ve refah devleti olanaklarında ve gerçek gelirlerde gelişmeler sağlayan Keynesçi politikalarla birlikte sürdürülmüştür. II. Dünya Savaşı sonrasında ve özellikle 1960 ve 1970'lerde gelişmiş Batı ülkelerinde endüstri ilişkileri sisteminin tarafları arasında yeni bir işbirliği sistemi ağırlık kazandırmıştır. 1970'lerde endüstri ilişkilerinde başlayan çatışmalar bir süre için "neo-korporatizm" olarak adlandırılan ve işçi, işveren ve devlet arasında uzlaşmayı öngören toplumsal sözleşmelerdir. II. Dünya Savaşından sonra, özellikle Sovyetler Birliğinin büyük prestij kazanması nedeniyle, işçi sınıfı ve sendikalarla işbirliği geliştirilmiş, bu birlikte davranış 1920'li yıllardaki faşist korporatizm uygulamalarından ayırt edilmek için 1970'li yıllarda neo-korporatizm, demokratik korporatizm gibi farklı kavramlarla adlandırılmıştır.

Neo-korporatist sistem, işçi ve işveren örgütlerinin ve hükümetin temel ekonomik ve sosyal politikalarda görüş birliğinde olmaları esasına dayanmaktadır. Devlet ve başlıca çıkar gruplarını temsil eden üst örgütler arasında, kamu politikalarını oluşturmak için formal ya da gönüllü bir kurumlaşmış yapı oluşturulmaktadır. Taraflar arasında varılan anlaşmalar sendikaların kamu politikalarında önemli roller üstlenmelerini, üyelerinin ekonomik güvenliği için bazı güvenceler ve genel olarak da çalışanlar yararına bazı sosyal kamu politikalarının benimsenmesi karşılığında ekonomik güçlerini sınırlandırmalarını içermektedir. Bu model Almanya, Avusturya, İsviçre, İsveç, Hollanda ve Japonya gibi ülkelerde geçerli olup Avustralya, Fransa ve İtalya gibi bazı ülkeler ise daha kesintili dönemlerde benzeri deneyimler yaşamıştır.

1970'lerden itibaren başlayan ekonomik krizin endüstri ilişkilerinde yarattığı yıkıcı etkiler, makroekonomi yönetiminde işçi sendikalarının sisteme entegrasyonunun güçlendirilmesiyle geçici olarak bastırılmıştır. Neo-korporatist modelin yardımıyla özellikle gelişmiş ülkeler 1970 sonrası etkilerini çok artıran ekonomik yapıdaki bozulmalara çözüm aramıştır. Üçlü yapıda uygulanmaya çalışılan bu model ile gelişmiş Batı ülkeleri ekonomik büyümedeki durgunluğu aşmak, gelir dağılımındaki bozulmayı durdurmak, fiyat istikrarı ve ücretlerde sınırlandırma sağlamak amacındaydılar. Bu dönemde endüstri ilişkilerinin taraflarının kazanımları

farklı olmuştur. Örneğin ücretleri sınırlandırma politikası işçi sendikalarını üyeleri karşısında zorlarken, tarafların birlikte karar alma yaklaşımını benimsemeleri işçi sendikaları için önemli bir gelişme olmuş ve örgütsel güçlerini artırmıştır. 1970'li yılların sonu ve 1980'lerin başı, yaklaşık tüm Avrupa ülkelerinde sosyal tarafların toplumsal sözleşmeler yoluyla "makro korporatizm"lere sahne olurken, özellikle üst örgütlenmeler olan konfederasyonların, sendikacılık hareketindeki rolleri de önem kazanmıştır. Ulusal düzeyde bağtlanan bu sözleşmeler birçok ülkede yaygınlaşmıştır. Kuşkusuz bu yaklaşım, sendikaların ulusal düzeyde sosyal taraf olarak yeniden güç kazanmasına yardımcı olmuştur. Özellikle konfederasyonlar ücret artışlarının dondurulması karşılığında makro düzeyde ekonomik ve politik kararların alınmasında söz sahibi olmuşlardır. Ayrıca toplumsal sözleşmeler, sendikaların devlet mekanizmalarındaki bir takım üçlü komitelere katılma hakkına sahip olmasına yardımcı olmuştur. Hükümetlerin ücretlerin azalmasına karşılık işçi sendikalarının siyasi etkinliklerini arttırma ve üyelerinin istihdam haklarını güçlendirme önerisi, kısa bir süre için geçerli olmuştur. Birçok ülkede neo-korporatist girişimler etkisiz kalmış, sendika üyeleri gerçek ücretlerdeki düşüşe karşı direnç göstermiş, hükümetler ekonomik durgunluk ve yüksek işsizlik nedeniyle kamu sektöründe ücretleri ve sosyal yardımları finanse etmekte artan güçlüklerle karşılaşmıştır.

1980'lere yaklaşırken üçlü yapıda işbirliği temeline dayalı sistemin etkinliğini korumak güçleşmiştir. 1980'lerde iyice belirginleşen ekonomik yapıdaki değişim, teknolojik gelişmeler, yoğunlaşan uluslararası rekabet ve neo-liberal iktidarlar makro düzeydeki korporatist modeli tıkamaya başlamıştır. Birçok hükümetin neo-liberal politikalar uygulamaya başladığı 1980'lerin başlarından itibaren Fordizmdeki endüstri ilişkileri sistemi krize uğramış, çeşitli ülkelerde farklı düzeylerde de olsa, endüstri ilişkilerinin düzenlenmesinde giderek sermayenin tek başına belirleyici olmaya başladığı görülmeye başlanmıştır. Esnek üretim ve esnek çalışma anlayışının egemen olmaya başladığı bu dönemde Toplam Kalite Yönetimi (TKY), İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) ve benzeri yöntemlerle bireysel işçi düzeyinde serbest piyasa anlayışı yerleştirilerek işçiler birbiriyle rekabet etmeye, piyasa mantığıyla hareket etmeye zorlanmış, ücret maliyetlerinin düşürülmesi ve esneklik uygulamaları için sendikalar etkisizleştirilmeye ya da dışlanmaya çalışılmıştır.

Ekonomik kriz ve belirtilen yapısal dönüşümler kapitalist sistemde devletin de yeniden yapılanmasını, dolayısıyla devlet aygıtının ekonomik, toplumsal, siyasal ve ideolojik rolünün yeniden tanımlanmasını gerektirmiştir. Fordist sistemde devlet, endüstri ilişkilerinin genel çerçevesini çizerek işçi-işveren ilişkilerinin, özellikle toplu pazarlık süreçlerinde, nasıl işleyeceğini belirlemiştir. Devlet bu rolünü yerine

getirirken, sosyal devlet olma niteliğinden ötürü emeğin korunması amacıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği, ücret, çalışma koşulları ve benzeri konularda kamu yararını korumak amacıyla asgari koşulları belirlemiş, emek-sermaye çatışmasında sermaye karşısında doğal olarak güçsüz olan emeği korumak için endüstri ilişkileri sistemine müdahale etmiştir. Devlet ayrıca taraflar arasında arabuluculuk ve hakemlik rolü oynamış, kamu kesimindeki istihdam nedeniyle de doğrudan işveren olarak endüstri ilişkilerine katılmıştır. Fordist sistem, büyük ölçüde devletin düzenleyici rolüne ve endüstriyel ilişkilerin etkin bir öznesi olması gerçeğine dayanmaktadır. Devletin düzenleyici rolü, çoğulcu demokratik sistem içinde yasal ve hukuki sistemi organize etmektir ve bu rol refah devleti paradigması ve sosyal devlet kurumları ile kendini ifade etmektedir (Öngen, 1995: 843). 1980'li yılların başından itibaren emek piyasasındaki esnekliği engelleyen bütün sosyal devlet kurumları ciddi biçimde eleştirilmeye başlanmış ve bu düzenlemelerin esnetilmesi, giderek yürürlükten kaldırılarak kuralsızlaştırmaya doğru gidilmesi gündeme gelmiştir. Yüksek işsizlik yardımlarının, asgari ücret uygulamalarının çalışma isteğini azalttığı ve verimliliği olumsuz etkilediği ileri sürülmüştür. Neo-liberal politikaların bir uzantısı olarak devletin endüstri ilişkileri konusunda izlediği politikaların odak noktası değişmeye başlamış ve birçok ülkede devlet sosyal işlevlerinden uzaklaştırılmıştır. Bu dönem-

de devletin emek piyasasını düzenleyici ve işçileri koruyucu nitelik taşıyan kuralları kaldırma ya da azaltma (esnekleştirme ve kuralsızlaştırma) içinde olduğu görülmektedir (Treu, 1994: 13). Bu anlamda iş yasalarındaki asgari ücret, iş güvencesi gibi işçiyi koruyucu hükümler önce esnetilmiş giderek kuralsızlaştırılmış ve devletin emeğe dönük sosyal yönü ortadan kaldırılmıştır. Esnek üretim sisteminde devlete ancak özgürlüklerin sınırlarının çizilmesi ve korunması, anlaşmazlıkların çözülmesi, rekabetin geliştirilmesi ve ulusal savunma, adalet ve dış politika gibi sınırlı hizmetlerin yerine getirilmesi gibi işlevler verilmek istenilmektedir. Endüstri ilişkileri bağlamında devletin yeni rolü; ne dar anlamda hukuki çerçeveyi çizmek, ne de kamu işvereni olarak çalışma hayatına etki etmektir. Devletin yeni rolü, tüm sektörlerde barışçı bir endüstri ilişkileri sisteminin oluşmasına yol açacak, tarafların işbirliğine dayalı bir stratejiyi geliştirmek ve uygulamaktır. Bu anlamda devlet günümüzde, önceki liberal rollerin aksine, sisteme yeni yönlendirici rolleri ile daha fazla etki etmektedir. Devletin endüstri ilişkilerine katılımı farklı bir boyut kazanmaktadır. Devletin yeni rolü; hükümet, işçi ve işveren kuruluşlarından oluşan üçlü yapılar içerisinde tarafları uzlaşmaya, işbirliğine zorlamaktır. Bu anlamda bir yandan işyerlerinde (mikro ölçekte) işçiler açısından çeşitli katılımcı yöntemler, diğer yandan ülke düzeyinde (makro ölçekte) “ekonomik ve sosyal konsey” ya da benzeri üçlü

yapılar hayata geçirilmeye çalışılmaktadır. Devletin endüstri ilişkilerinde oynadığı rol 1980’ler boyunca yaklaşık her ülkede artmıştır. Bu nedenle devletin bir yandan ulusal çıkarları gözetmek, bir yandan de işveren ve aynı zamanda iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk ve hakem olarak hareket etme rolleri arasındaki çelişkileri uzlaşımına gereği, tüm ülkelerde bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Açıklanan nedenlerle 1980’ler sonrasında endüstri ilişkileri sisteminde işbirliği anlayışı üçlü yapıdan uzaklaşırken, sadece işçi-işveren arasında ve işyeri düzeyindeki ekonomik politikaların yönetiminde mikro korporatizm anlayışı yaygınlaşmaya başlamıştır. Neo-liberal hükümetler, işverenlerin de baskısıyla, uluslararası rekabet karşısında ekonomik büyümeyi yeniden sağlayabilmek için işçilik maliyetlerinin düşürülmesini, çalışma koşullarının esnekleştirilmesini, işe alma ve işten çıkarmayı kolaylaştırmayı hedeflemiştir; bunun için sendikaların kurulmasını güçleştirmek, toplu pazarlık hakkını özellikle kamu kesiminde sınırlandırmak, serbest ticaret bölgelerinde örgütlenme özgürlüğünü yasaklamak, işten çıkarmaları kolaylaştırmak, işten çıkarma ve işe alma süreçlerinde sendikaların etkisini zayıflatmak gibi çeşitli kısıtlayıcı düzenlemeler uygulamaya koyulmuştur. Sonuçta devletin endüstri ilişkilerinde oynadığı rol değişirken işverenlerin konumu güçlenmiştir. Sendikaların, kapitalizmin siyasi kurumlarında temsil edilmesi ve çalışanları temsil eden

örgütler olarak rolleri dönüşüme uğramıştır. 1980'lerin ortalarından itibaren tüm demokratik toplumlarda neo-korporatizm işçi hareketlerinin odağı olmaktan çıkmış ve neo-korporatizmin oluşumuna yol açan koşullar aynı zamanda onun krizini de hazırlamıştır. Uzun vadeli yapısal dönüşüm ve konjonktürel ekonomik kriz ile siyasi güç dengesinin emek aleyhine bozulması esnek üretim ve esnek çalışma eğilimlerini arttırmıştır (Aykaç, 2000: 559). Sermaye her ülkede iç ve dış rekabetin artırılması ve dünya pazarıyla bütünleşme arayışı içinde, işletmenin ve ekonominin önceliklerinin dikkate alınacağı ve işletme içi dayanışmanın gerçekleştirileceği bir ortak zemin hedeflemiştir. Bu dayanışmada sosyal refah devleti anlayışına yer yoktur, sınıf ve sendikal dayanışmanın da anlamı kalmamıştır (Koray, 1996: 66). 1990'lı yıllarda ise artık "mikro korporatizm" tartışılmaktadır; işyeri bazında öngörülen bu sosyal diyalogun aktörleri ise yöneticiler, sendika temsilcileri ya da doğrudan çalışanlar olarak belirlenmektedir.

7. Bireyselciliğin Yükselişi

1980'lerde esnek üretim ve esnek çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte, kolektivizmin gerilemesine ve bireysel istihdam ilişkilerinin teşvik edilmesine yol açan gelişmeler yoğunlaşmıştır. Neo-liberallerin ekonominin yeniden yapılandırılması tartışmalarında, esnek üretim ve esnek çalışma kuramlarıyla birlikte bireyselcilik de yükselen değerler arasında yer almaya başlamıştır.

Neo-liberalizm, piyasa kavramını sanki "nesnel" ya da "objektif" bir düzenleme gibi öne sürmekte ve yine sanki tüm ideolojilerden uzak bir mekanizma olarak sunmakta, fetiş duruma getirilen piyasanın kendisinin başlı başına bir ideolojiyi temsil ettiği unutturulmak istenmektedir. Neo-liberalizm birey-toplum ikileminde bireyden yana tavır almakta, toplumdan, dayanışmadan yana değerleri "modası geçmiş" ve "işe yaramaz" değerler olarak ilan etmekte (Koray, 1996: 57-58), bu bağlamda sendikalara karşı çeşitli karalama kampanyaları yürütülmektedir. Sendikasıztırmaya yönelik çabalar; işçilerle doğrudan iletişim kurulması ve sendikaların dışlanması, liyakat ve performans dayalı ücretlendirmenin yaygınlaşması, işçi seçmenin ve işe almanın daha çok önem kazanması, kar paylaşımı ve hisse senedi mülkiyeti gibi sistemlerin gelişmesi, işletmelere bağlılığın artırılması gibi yollarla desteklenmektedir. Kalite çemberleri, öneri programları ve doğrudan tartışma grupları aracılığıyla işçilerin önerileri ve sorunlarıyla doğrudan ilgilenmekle birçok işveren, yaygın bireyselcilik tavırlarına başvurmaktadır. Esnek üretimde işletmeler maliyet disiplini sağlamak, esnek emek kullanmak, gelişmiş teknoloji uygulamak ve çalışanların motivasyonunun teşvik etmek gibi nedenlerle işletme içi dayanışmayı güçlendirecek politika ve uygulamalara ihtiyaç duymaktadır. Örneğin işyeri yönetimleri, hem çalışanların işyerine bağlılık ve katkılarını arttırmak istemekte, hem de per-

formansa bağı ücret sistemleri, kar paylaşımı programlarıyla çalışanların ve işletmenin aynı amaçlar etrafında bütünleşmesini sağlamaya yönelmektedir. Çoğu kez de bunu işçilerle doğrudan ilişkilerini geliştirerek, sendikaları dışlayarak yapmayı yeğlemektedir. Böylece işçiler için sınıf ve sendika dayanışmasının yerine, işletmeye bağlılık, işyeri aidiyeti ve işyeri dayanışması getirilmeye çalışılmaktadır. Toplu pazarlıkların geçerli olduğu sektörler ve işletmelerde bile, bireysel başarı ve performansa göre ücret ödendiği için ücretler hem esnekleşmekte, hem de bireyselleşmektedir. Bireyselleştirilmiş ücret sistemleri ise hem sendikaların uzun mücadeleler sonucu işverenlere kabul ettirdikleri “sosyal ücret” kavramının ortadan kalkmasına, hem de ücretliler arasında dayanışmanın yok olmasına neden olmaktadır. Bu gelişmeler sonucunda istihdam ilişkilerinin daha çok parçalandığı ve bireyselleştiği yaygın olarak kabul edilmektedir.

Kolektivizmden bireyselciliğe doğru olan düşünsel ve kültürel değişim, bireysel beklentilerin kolektif beklentilerin önüne geçmesi ve sendika üyeliğinin eski cazibesini yitirmesi, sendikaların güç kaybetmelerini önemli nedenlerinden birisidir. Küreselleşme ve iş organizasyonundaki değişiklikler, işyerlerindeki topluluk bilincinin kaybolmasına neden olmaktadır. İnsanlar toplu sözleşme kapsamında çalışmaktayken “yeni” ekonominin parçalarına dönüşükleri için, esnek istihdam biçimlerinin sendikal örgütlenmeye uygun ol-

madığı anlayışıyla örgütlenmekten vazgeçmektedirler. İşçilerin birey olarak belirli derecede toplumdaki yalıtılmaları, sendikalar biçiminde kolektif güç kazanma ile bireysel haklar ve fırsatlar arasında belirli bir doğal çatışmanın olduğu tartışmalarıyla birlikte ortaya çıkmıştır. Hyman, sendikacılık hareketinin en önemli sorununun işçi sınıfının çözülmesi olarak nitelendirerek bu çözülmeyi şöyle özetlemektedir: a) Kolektivizmden bireyselliğe geçiş, b) İşçi sınıfının bölünmesi, militan eğilimlerin ve ideolojilerin işçi sınıfı üzerinde oynadığı rolün zayıflaması ve ulusal sendikaların, özellikle konfederasyonların gücünü yitirmesi (aktaran Büyüksulu, 1993: 67).

Bireyselcilikle birlikte sendikalarla siyasi partiler arasındaki ilişkiler de zayıflamıştır. Bu ilişkilerin zayıflaması, sendikaların geçmişte bu konuda elde ettiği başarılarla karşılaştırıldığında tam bir hüsrana neden olmaktadır. Ayrıca dini, siyasi ve ideolojik hareketlerin güçlü olduğu yerlerde işçi dayanışmasının zayıfladığı gözlenmektedir. (ILO, 1997: 18). Neo-liberal politikalarda piyasanın yetersiz kaldığı durumlarda aile, din gibi geleneksel kurumlara başvurulmaktadır. Bir başka deyişle, hem piyasa mekanizması, girişimcilik ruhu gibi kavramlarla bireyin özgürlük, rekabet, başarı gibi gelişmeye açık özelliklerine hitap edilmekte, hem de zayıf ve dayanışma arayan yanları göz ardı edilmeyerek bunlar için de geleneksel kurumlar başta edilmektedir; hem bireye toplum, devlet ve ötekiler

karşısında özgürlük vaat edilmekte, hem de bireye sığınılacak kurumlar sunulmaktadır (Koray, 1996: 58).

Yönetim stratejilerindeki bireyselleşme tehlikesine karşı sendikalar en az yedi farklı tepki göstermektedir. Bu tepkilerden her biri, kolektivizmin parçalanmasının neden olduğu sorunlara farklı biçimde karşı koymaya çaba göstermektedir. İstihdam ilişkilerini bireyselleştirmeye çalışan yönetime karşı oluşturulan bu tepkiler şöyle sıralanabilir: kolektif çözümleri savunmak; caydırıcı olabilmek için yeniden yapılanma; İKY'yi belirli koşullarda varlığını sürdürebilen bir tehdit olarak kabul etmek; bireysel konuları kolektif sorunlar olarak kabul etmek; bireylerin anlayışlarını geliştirmek; katılımı kontrol etmeye çalışmak; birey olarak üyelerin gereksinimlerini yeniden değerlendirmek (Bacon ve Storey, 1996: 51). Bireyselleştirme tehlikesine karşı gösterilen bu çok çeşitli tepkiler, sendikalar için sorunun ne kadar güç olduğunu göstermektedir. Sendikalar için olası seçenek, bireyselciliğin zararlı yönlerinden kurtulmak ve yararlı yönlerini (iş doyumunu, meslek eğitimi, kariyer geliştirme vb.) kabul etmektir.

8. İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY)

Esnek üretim sisteminde işverenlerin sendikaları dışlayıcı tavrının en somut örneği, ilk kez 1950'li ve 1960'lı yıllarda Amerikan şirketlerinde uygulanmaya başlanan İKY pratikleridir. İKY pratiklerinin özünde gelenekçi, merkeziyetçi kolektif ilişkilerden uzaklaşarak işgü-

cünün esnek üretim modellerine paralel olarak daha esnek yönetilebileceği bireysel ilişkiler tercih edilmektedir. Çalışanlar ile doğrudan diyalog temeline dayandırılan bu yönetim felsefesi, klasik personel yönetim anlayışından ve gelenekçi endüstri ilişkileri politikaları yaklaşımından tamamen farklıdır. İşletmelerin İKY'yi tercih etmeleri ekonomik kriz, verimliliğin azalması, küresel rekabet, özellikle özel sektörde sendikal hareketin zayıflatılması, işbirliği anlayışının öne çıkması, klasik personel yönetimi anlayışının emek yönetiminde yetersiz kalması, teknolojik gelişmeler sonucunda nitelikli işgücüne olan gereksinimin artması gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır. Güzelcik'in de belirttiği gibi (1999: 119-120), "küreselleşen ve acımasız bir rekabet içine giren dünya piyasasında, işletmeler için asıl rekabet gücünü kendi yeteneklerini ve becerilerini geliştirmiş, her çeşit bilgiye ulaşmasını ve kullanmasını bilen, yaratıcılığını sürekli geliştiren insan kaynağı oluşturmaktadır. İKY arayışının özünde, işletmenin elinde bulunan insan sermayesinin ve onun düşünsel ve yaratıcı gücünün geliştirilmesi yatmaktadır. Bu nedenle işletme yapıları değişmekte, hiyerarşiler ortadan kalkmakta, emir-kumanda zinciri dağılmakta, çalışma saatleri esnekleşmekte, çalışma süresi parçalanmakta, çalışanlar kar payı verilerek ya da benzeri yöntemlerle işletmeye ortak edilmeye çalışılmaktadır. Kısacası insan, işletme kültürü içinde kendini, ihtiyaçları ve istemleriyle birlikte var etmeye ça-

lışmakta, kendisini işyeriyle bütünleştirmektedir.”

İKY'nin insanı öne çıkarmasının temelinde işletmelerin çekirdek işçilere olan bağılılığı bulunmaktadır; çevre işçileri ise İKY pratiklerinde dikkate alınmamakta, adeta yok sayılmaktadır. Aslında çevre işçilerinin ücret ve istihdam koşulları ile İKY anlayışı gelişmektedir. İKY'ye göre esnek üretimde; bütünleşmiş, çok boyutlu, bireysel ve kolektif inisiyatiflerin gelişim yeri olan, iktisadi ve toplumsal ilerlemenin motoru olarak kavranan insani bir işletme söz konusudur. Bu yeni işletmede vasıfsız personel talebi yok olma eğilimindedir. Artık insanı hem hayvandan, hem de makineden ayıran, her düzeyde evrensel olarak istenir hale gelen nitelikleridir, yani teknikleri ve çevreyi kavrayışı, inisiyatif ve yenilik ruhu, nitelik kaygısı, iletişim yeteneği, zamanın ve çatışmaların yönetimi konusundaki anlayışıdır. Kimliksiz emekçi yerini zeki, örgütlü, kişiselleşmiş yetenekleri olan ve işletmenin genel olarak bir kariyer stratejisi geliştirmeye teşvik ettiği emekçiye bırakmıştır. Gerçekte bu çekirdek işçinin tanımı bir gerçekliği değil, sanayinin bir bölümünde eğilim olarak ortaya çıkan bir paradigma değişimini yansıtmaktadır (Gorz, 1995: 87). Bununla birlikte İKY çoğu kez sermaye fonksiyonunun bir uzantısı olarak değil de, teknolojinin emeğe sağladığı bir olanak, hatta işçi sınıfı için fırsat olarak değerlendirilmektedir. Oysa artı değerın çoğaltılmasını amaçlayan İKY, gerçekte sermayenin emeği ve emek pazarını

üretimin gereklerine göre esnekleştirmesinin, işgücünü denetim altına almasının etkin bir politik aracıdır. İKY, ileri teknoloji kullanan ve “kaos ile süreklilik arasında salınan”, bunun içinde yüksek bir esnekliğe, özel bir örgüt yapısı ile yönetim stratejisine, personel politikasına ve emek niteliğine gereksinim duyan işletmelerin egemen yönetim sistemidir. İKY savunucuları, endüstriyel ilişkiler alanında sendikalara ve toplu pazarlık düzenine dayanan çatışmacı ilişkileri temsil eden geleneksel sistemi kökten yadsımakta ve bunun yerine yeni bir ideolojik ve kavramsal çerçeve sunmaktadırlar (Öngen, 1995: 838).

Büyükuslu (1998: 141-142) uygulamada İKY'nin kimi zaman sendikasız firmalarda sendikaların geleneksel rolünü de yürütecek bir yapılanma içinde, kimi zaman da endüstri ilişkileri sistemlerinin işyeri uzantılarının (işyeri konseyleri, işyeri komiteleri, işyeri temsilcileri vb.) daha aktif katılımını sağlayıcı, sendikaların işyeri düzeyinde katılımını teşvik edici şekilde hayata geçirildiğini, böylece İKY uygulamalarının hem sendikasız işyerlerinde, hem de sendikalı işyerlerinde ortaya çıkabildiğini belirtmektedir. Buradan yola çıkarak iki farklı İKY yaklaşımından söz etmek mümkündür. “Katı” İKY modeli; esneklik, sıkı yönetim kontrolü, bireysellik ve maliyeti en aza indirme gibi özellikleri öne çıkarmaktadır. Aksine “yumuşak” İKY modeli, işçileri değerli varlıklar ve rekabet avantajı kaynağı olarak değerlendirmektedir. Bu model

merkezden uzaklaştırılmış bir yönetim yapısını, yarı özerk işçi gruplarını, yönetim ve işçiler arasında iletişimin geliştirilmesini, işçilerin motivasyonunu, nitelikli ve uyum gösterebilen bir işgücünü ve insan merkezli çalışma politika ve pratiklerini içermektedir (ILO, 1997: 95). Bununla birlikte gerçek çok daha karmaşıktır. İşletmeler genellikle güç dönemlerde “pragmatik eklektizm” olarak adlandırabileceğimiz daha karışık bir politika izlemektedir.

İKY politikaları meslek eğitimi, işçiler ve yönetim arasındaki iletişim, problem çözme ve karar verme süreçlerine işçilerin katılımı da dahil olmak üzere birçok elementten oluşmaktadır. İKY ücretleri birey, çalışma grubu, fabrika ya da firma düzeyinde performansla ilişkilendirmekte ve yüksek verimliliği teşvik etmektedir. Kardan pay verme yöntemi de, işçinin geliri ve şirketin kazancı arasında yakın bir ilişki kurarak işçilerin çıkarlarını yönetimin çıkarlarıyla birleştirmeye çalışmaktadır (ILO, 1997: 95). Bu amaçla KKÇ’ler giderek yaygınlaşmakta, bunlar sayesinde işçilerin üretimin sürekli iyileştirilmesi ve karar verme sürecine katılması teşvik edilmektedir. Amaç iş doyumunu arttırmak ve yönetimle ortak çıkarları paylaşmaktır. Ayrıca İKY’de işletmelerin, çalışanların ruhsal ihtiyaçlarına da cevap vermesi gerekmektedir. “Çalışanlar işlerini; beyinlerinin, vücutlarının, kalplerinin, ruhlarının beslendiği ve yenilendiği yer olarak düşünebilirler. İşletmeler çalışanların ruhsal zenginliklerine katkıda bulundukları tak-

dirde, çalışanlar bunu şirkete bağlılık ve işe gönüllülük şeklinde geri öderler. Kendilerine saygı gösterildiğinin, önem verildiğinin hissedildiği, ilişkilerin karşılıklı dürüstlüğe dayandığı işletmelerde, kayıtsız şartsız güven hissi doğar ve yayılır” (Güzelcik, 1999: 127). İKY’nin temel amaçlarından birisi, işyerinde güven ve birlik duygusunu yaratmaktır. Bir işletmede herkesi bir araya getirip karşılıklı yükümlülükler üzerinde anlaşma sağlamak son derece güç, ama yapılması zorunlu bir görevdir. Karşılık yükümlülükler üzerinde anlaşma sağlanmakla, işletme yönetimi ile işçiler birbirlerinin karşısında yer almaktansa ortaklar olarak çalışabileceklerini kabul etmiş olmaktadırlar. Öte yandan işyerinde bir güvenlik ortamı oluşturulmakta, çalışanlar çeşitli şekillerde motive edilerek önemsenmekte, çalışanlarda kendilerine haksızlık yapılmayacağı imajı yaratılmaktadır. Bir başka deyişle, sınıf uzlaşmazlığının yerini işyeri ortaklığı ya da şirket kültürü almakta, böyle bir ortamda sendikalara düşen bir görev kalmamaktadır.

İKY’de yöneticiler, katılımcılığı sağlamak için işçileri dinlemeye duyarlı ve istekli görünmektedirler ve gerçekten işçiler zaman zaman önemli konularda düşüncelerini açıklayabilmektedir; ayrıca işçilerin şirketle özdeşleşmesine yardımcı olan komiteler oluşturulmaktadır. Fakat gerçek anlamda “insan kaynakları”, yöneticilerin insanlara sadece finansal ve doğal kaynaklarla birlikte üretim sürecindeki bir faktör olarak davrandığını göstermektedir. Bu

anlamda insan kaynakları pratiklerinin, işçiler arasında örgütlenebilme ve sendikal örgütlülüğe desteğin sürdürülebilmesi açısından sendikalar tarafından çok ciddi biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir. Kuşkusuz pek çok işçi kaliteli ürünler üretmek, yaratıcı olmak ve işverenler tarafından önemsenmek istemektedir. Ancak bu cazip yönlerin sendikaları dışlayarak değil, sendikal katılımı ile gerçekleştirilebilmesi önemlidir.

Geleneksel endüstri ilişkiler ile İKY arasındaki temel farklılık ise, endüstri ilişkilerinin kolektif dayanışmayı ve eylem biçimini, İKY'nin ise bireysel ilişkileri ve davranış biçimini esas almasıdır. Endüstri ilişkileri devleti de içine alan üçlü (çoğulcu) bir görünüme sahipken, İKY'de devlet kesimi yoktur; İKY iki taraflıdır ve birey odaklıdır. İKY'de toplu sözleşmelerin ve kuralların rolü azalmıştır. İKY taraflar arasında ortaklığı hedefler, şirket odaklıdır; istihdam ilişkilerinin standartlaştırılması yerine bireyselleştirilmesi, performansla göre farklılaştırılması esastır. İKY'nin oluşturmaya çalıştığı işçilerin sadakati ve bağlılığı endüstri ilişkileri sistemi ile temel bir farklılık oluşturmaktadır (Tınar, 2000: 901-902). Bu nedenlerle birçok ülkede sendikaların meşruiyetini tehlikeye düşüren önemli bir faktör, insan kaynakları yönetiminin gelişmesidir (Olney, 1996: 51). Sendikaların geleneksel meşruiyetleri büyük ölçüde, işçilerin çıkarlarını işverenlerin karşıt çıkarlarına karşı savunmaktan kaynaklanmaktadır, fakat işçilerin

sorunları doğrudan işverenler tarafından çözümlendiği zaman sendikaların rolü potansiyel olarak zayıflamaktadır. İşverenler önemli sosyal yardımlar ya da dinamik bir insan kaynakları politikası uyguladıkları zaman, çalışanlar sendikaya daha az ihtiyaç duymaktadır (ILO, 1997: 19). İKY'de yönetim giderek doğrudan işçilerle iletişimi kurmakta, firma içinde İKY pratiklerini kullanarak tek taraflı hareket etme eğilimi göstermektedir (Treu, 1994: 13). İşverenler, sendikalarla karşı karşıya gelmek yerine işçilerle uzlaşmayı tercih etmektedir. Şirket kültürü giderek daha kompleks bir hal almakta ve endüstri ilişkileri yöneticilerinin yerini, sendikalarla ilişkiye geçmeyi pek istemeyen İKY almaktadır. Yönetim artık işçilerle iyi ilişkiler kurabilmenin önkoşulu olarak, sağlıklı bir sendika-yönetim ilişkisi oluşturulmasına güvenmemektedir. İKY en iyimser koşullarda, işçilerin güvenliğini kazanmaya çalışırken sendikaların rolünü sadece görmezlikten gelmekte, en kötü koşullarda ise sendikaları zayıflatmaya ve yok etmeye çalışmaktadır (Ackers, Smith ve Smith, 1996: 5). İKY'yi sosyal ortaklık olarak değerlendiren ılımlı sendikal anlayışa göre, İKY'nin yaygınlaşması sendikalar için önemli bir tehdit değildir. İKY'nin bu şekilde algılanması, sendikaları dışlaya ya da marjinalleştirmeye yönelik sofistike bir çabadır. İngiltere sendikalar Birliği (TUC)'ne göre İKY kadro fazlalığı yaratmak, işgücünü geçicileştirmek, ücretleri azaltmak ve yönetimin "yönetme hakkı"nı zorla kabul ettirmekten

başka bir şey değildir. İKY ile birlikte genellikle iş yoğunlaşmakta ve sendikaların işlevini kabul etmeme ya da sınırlandırmaya yönelik kasıtlı bir strateji uygulanmaktadır. İKY konusunda yapılan araştırmalar, bu yönetim tekniğini uygulayan yaklaşık tüm şirketlerin sendikaların söz sahibi olduğu konuları azaltmaya çalıştığını göstermektedir. İngiltere’de kamu ve özel sektördeki önemli 15 işyerinde yapılan araştırma, bunlardan 14’ünün sendika temsilcilerini marjinalleştirmeye çalıştıklarını ortaya çıkarmıştır. Bu işyerlerinde sendikalara karşı açık bir saldırı vardır; işçilerle doğrudan iletişime geçilerek ve işçilere danışılarak sendikalar marjinalleştirilmeye çalışılmaktadır (Kelly, 1996: 89). İşyeri düzeyinde ve esas olarak işverenlerin kontrolünde oluşturulan danışma komiteleri, kalite çemberleri gibi işçilerin katılım mekanizmaları artmakta ve bunlar işçilerin katılım mekanizmaları olarak sendikaları reddetmektedir. İKY ‘muğlak’tır, propagandist olma eğilimi göstermektedir ve bağımsız sendikacılığa karşıdır. İKY en iyi, yönetimin amacını kolaylaştıran kültürel bir yapı olarak anlaşılabilir. Sana gerçeklik gibi, İKY’nin özü genelde üç boyutlu bir görüntüye benzemektedir : imajın etrafında hareket ettiğimizde imajın dış görünümünün ve çelişkili yapısının farklı yönleri görselleşmektedir. Bu ‘göz alıcı/parlak belirsizlik’ İKY’nin sosyal kültürel amacı için gereklidir : kolektivizmin kurumsal temelini, ortadan kaldıramasa bile, zayıflatmak ve istihdam ilişkisinin bireyselleş-

mesi görüşüne geçişi meşrulaştırmak (Moody, 1998: 89).

Açıklanan nedenlerle, Selamoğlu’nun da belirttiği gibi (1998: 41-42; 1998a: 579), emeğin kullanımında yönetime esneklik kazandırmayı amaçlayan ve endüstri ilişkilerinin belirlenmesinde toplu pazarlık düzenine alternatif olmayı hedefleyen İKY, sendikacılığı zayıflatacak bir yaklaşım olarak değerlendirilmekte, işletmelerin işçilerle olan ilişkilerinde işçi sendikalarının etkinliği azalırken, İKY çerçevesinde işçilerle bire bir ilişki önem kazanmaya başlamaktadır. İKY ile işçilerin eğitim, sağlık, konut, eğlence gibi bazı alanlardaki gereksinimleri karşılanarak işçilerin sendikalara yönelmesi caydırılmak istenmektedir (Ekin, 1996: 27). Bu yönetim biçimi yöneticilerle işçilerin yakın ilişkisini gündeme getirmekte, böylece işyerinde işçilerin kararlara katılımı ve danışma yöntemleri benimsenmektedir. Ancak İKY’nin temel amacı sendikaların etkisini yok etmek ya da en aza indirmektir (Davis’den aktaran, Şenkal, 1999: 36). Örneğin ABD’de İKY çok katı bir biçimde anti-sendikal amaçlıdır (Ackers, Smith ve Smith, 1992: 23). İKY, Avustralya’da işçilerin sendikalardan uzaklaşmasına neden olmuştur. (Ekin, 1996: 28). Tüm sendikal hareketin İKY’nin işçilerin yararına olduğu konusunda ciddi kuşkuları vardır (Bacon ve Storey, 1996: 45). İşletme yönetimleri artan uluslararası rekabet, maliyetleri düşürme, yeni pazarlara girme, esnek işgücü kullanımı, işçi-işveren ilişkilerindeki formel yapıyı değiştirme gibi

amaçlarla İKY'ye başvurmaktadır. Bu nedenle, İKY'yi sendikadan kaçınma stratejisi olarak değerlendirmek, işçilerin yönetime katılma fikrini ise sendikaları zayıflatıcı, sendikal örgütlenmenin yerini alacak bir gelişme olarak görmek mümkündür (Freedman'dan aktaran Şenkal, 1999: 38). İKY'de sendikalar hem emek maliyetini arttıran, hem de işletme dayanışmasını zayıflatan örgütler olarak görülmektedir. İşçilere artık esnek ve değişken koşulların yararlarının yanı sıra, işletme dayanışmasının önemi anlatılmakta, bu nedenle varlıklarını koruyabilen sendikalar da bütünüyle kuralsızlık değilse de, esnekliğe razı olmak zorunda kalmaktadır. Sendikalar böylece varlıklarını koruyabilseler de, emeğin ve kendilerinin önceliklerini değil, işletmenin çıkarlarını öne alan bir politikaya zorlanmaktadır (Koray, 1997: 22-23). İKY'nin temel işlevlerini oluşturan işçileri seçme, değerlendirme, ödüllendirme ve geliştirme son derece bireye yönelik konulardır. Böyle bir sistemde İKY endüstri ilişkilerine ve sendikalara çok küçük bir rol takdir etmektedir (Aydın, 2000: 1016). Görüldüğü gibi, İKY programları sendikalaşma üzerinde olumsuz etki yapmaktadır. Bir başka deyişle, sendikaları işçilerin gözünde gereksiz hale getirici kalite çemberi vb. programlar, işçilerin işverene olan bağlılığını arttırıp sendikaya olan bağlılığını azaltıcı bir etken olarak görülmektedir. Tatminkar ücretler, iş rotasyonu programları, işçiye birden çok vasıf kazandırma, kalite çemberleri vb. bazen toplu pazarlı-

ğa alternatif yöntemler olarak sunulmaktadır (Dereli, 1994: 75-76). Bununla birlikte İKY, sendikadan kaçınmaya çalışan işletmeler için maliyetli bir sendika ikame strateji olarak görülmektedir. Çünkü sendikadan kurtulmak isteyen işletme yönetimlerinin, bunu sağlamak için birçok hizmeti işçilere sunması gerekli hale gelmektedir (Aykaç, 2000: 578). Ekonomik, sosyal, psikolojik tüm beklentileri işletme tarafından karşılanmadıkça işçinin kendisini işletme ile özdeşleştirmesi mümkün değildir.

Sendikalar personel yönetim stratejilerinde ortaya çıkan bu değişikliklerin sendika üyeliği ve temsili konusundaki etkileriyle henüz yeni ilgilenmeye başlamaktadır. Almanya Sendikalar birliği (DGB), bu tür yönetim tekniklerine karşı nasıl bir tavır takınılacağı konusunda sendikaların bir fikir oluşturmadığını kabul etmektedir. TUC ise, sendikaları insan kaynakları yönetimiyle ilgili kendi gündemlerini oluşturmaları için teşvik etmektedir. TUC iki tür insan kaynakları yönetimi ayrımı yapmaktadır : a) İşçilerin performansının arttırılması, meslek eğitime yatırım yapılması ve sendikalara danışılması yoluyla işçilerin bağlılığını arttırmak, b) İstihdam ilişkilerini bireyselleştirerek şirket performansını geliştirmeye çalıştırmak (Olney, 1996: 51). Sendikaların İKY karşısındaki konumu iki önemli gelişme çerçevesinde değerlendirilebilir (Büyükcuslu, 1998: 96-97) :

1. İKY teknikleri, sendikaların firma içindeki geleneksel rolünü dışlamak ve bunun yerine yönetimin çalışanlar

ile doğrudan diyaloga geçebileceği mekanizmaları pratiğe geçirmek amacıyla kullanılabilir. Burada amaç sendikası işyeri yaratmak ya da sendikaların gücünü en aza indirmektir. Bunun için takım çalışması, kalite çemberleri vb. işçi-yönetim iletişim mekanizmaları oluşturularak sendikalar devre dışı bırakılmaktadır. Çalışanlar kolektif eylemden uzaklaştırılıp grup dinamizmi içinde sorunların çözümüne teşvik edilmektedir. Burada hem grup üyesi diğer işçilerin otokontrolü sağlanmakta, hem de yöneticiye kolayca izleme ve kontrol etme serbestisi sağlayan uygulamalar söz konusu olmaktadır. Ayrıca çalışanlar için çeşitli katılımcı yönetimler ve teşvik ya da ödüllendirme sistemleri uygulanmaktadır.

2. İKY teknikleri uygulanırken buna paralel olarak da geleneksel endüstri ilişkileri sistemleri korunabilir. İşyeri bazında çoğulcu bir anlayış kabul edilerek, sendikayla uzlaşılarak işçi-işveren ilişkileri değişen yeni koşullara göre ayarlanabilir. Bu tür firmalarda ise sendika ile İKY tekniklerinin uygulanması konusunda işbirliği sağlanmakta, sendikanın önerileri dikkate alınmaktadır; sendika ile işyeri düzeyinde “mikro korporatizm” oluşturulmakta, sendikaların yardımıyla yöneticilerin işçi şikayetleriyle zaman kaybetmesi önlenmektedir.

Gerçekten İKY politikaları bazen sendikalarla birlikte uygulamaya konulmaktadır. Ancak bu durumda çeşitli tarihsel, kurumsal ve kültürel koşulların dikkate alınması gerekmektedir. Japon-

ya’da çeşitli faktörler - istihdam güvenesi, yönetim kültürü, hükümet politikası ve işyeri düzeyinde toplu pazarlık - İKY politikaları ile işyeri sendikalarının amaçları arasında zıtlık yerine tamamlayıcılık olduğunu ifade etmektedir. Japonya dışında Japon yönetim ve İKY politikaları genellikle farklı sorunlarla karşılaşmaktadır (ILO, 1997: 99). İşçilerle işverenler arasındaki ilişkilerin genellikle çatışmasız olduğu, işçilerin danışma haklarının bulunduğu ve sendikaların görece olarak oldukça etkili olduğu yerlerde, İKY politikalarının uygulanması genellikle geleneksel endüstri ilişkileri sistemini etkisiz hale getirmeye çalışmamaktadır. İşçilerin personel ve üretim konularında ortak karar verme hakları, Almanya’da olduğu gibi, kurumlaştığı zaman, İKY geleneksel kolektif endüstri ilişkileri kanallarına uyum gösterme eğilimindedir. İsveç, İtalya, Avusturya ve Belçika’da yapılan araştırmalar, işçilerin daha önce sendika ile işveren arasında görüşülen konularda doğrudan kendilerinin işverenle görüşerek karar vermek istediklerini; Almanya’da otomotiv sektöründe yapılan çalışma ise işçilerin takım çalışmasını benimsediğini ve kendilerini yine de kolektif bir grup olarak gördüklerini ortaya çıkarmıştır. Bu farklı araştırmalar, işçilerin birçok gereksinimleri ve sorunları dikkate alındığında, işçilerin işletmeye olan aidiyetlerinin zorunlu olarak sendikaya olan aidiyetleriyle çatışmadığını göstermektedir (ILO, 1997: 100).

Sendikalar ve İKY arasındaki ilişki

açısından ABD ve İngiltere'deki deneyimler Japonya ve Avrupa'dakinden farklıdır. Geleneksel olarak çatışmacı toplu pazarlık kültürü bağlamında, çatışmacı ilişkiler daha çok sertleşmektedir. Bununla birlikte ABD'de yapılan bir araştırma, İKY pratiklerinin sendikali sektörlerde sendikasız sektörlerde göre daha çok yaygınlaştığını göstermektedir. Bu durum İngiltere için de geçerlidir (ILO, 1997: 100). ABD ve İngiltere'de neo-liberal politikalar çerçevesinde sendikasızlaştırmaya gidilmekte, bu ülkelerde insan kaynakları uygulamaları ön plana çıkarılarak sendikaların işlevlerini üstlenmesine çalışılmaktadır. Bu dönüşüme ABD'de işverenler öncülük etmekte, İngiltere'de ise devlet daha aktif bir rol üstlenmektedir (Davis, 1994: 121-122). İngiliz sendikaları İKY'yi, sendikaların ve toplu pazarlık düzenlemelerinin bir sabotajcısı olarak görmektedir. Amerikan işverenleri ekonomik koşullar güçleştikçe işçilerin toplu pazarlıkta ödün vermemelerini istemekte tereddüt etmemiştir. Bazı işverenler iki parçalı (two-tier) ücret sistemleri geliştirmişler, işe yeni aldıkları işçilere mevcut işçilerine uyguladıkları ücretlere kıyasla daha düşük ücretler ödemişlerdir. Bazı işverenler ise, İKY'nin bazı yöntemlerini, örneğin katılımcı yönetim tekniklerini uygulayarak ya sendikanın erimesi sonucunda ortaya çıkan boşluğu doldurmaya ya da işçilerin sendikadan uzaklaşmasını sağlamaya çalışmışlardır. Avrupalı işverenlerin ise genellikle savunma durumunda kaldıkları, değişimlerin daha

yavaş ve mevcut kurumsal yapıların dönüştürülmesi şeklinde olduğu görülmektedir. Bu ülkelerde, ABD ve İngiltere'nin tersine, endüstri ilişkilerinde keskin dönüşümler görülmemektedir (Ekin, 1996: 20; Kutal ve Dereli, 1995: 570-571). Avrupa ülkelerinde toplu pazarlık İKY ile birlikte uygulanmaktadır. Bu ülkelerde yönetime katılma, işletme konseyleri ve toplu pazarlık gibi kurumsal dolaylı katılma şekillerine önem verilmiştir; İKY politikaları yoluyla bu kavramlara işlerlik kazandırılmaya çalışılmaktadır. Avrupa'da endüstri ilişkileri sistemi sendikaları tamamen dışlamamakta, ABD'ye göre daha uzlaşmacı bir tavır takınmaktadır. Avrupa'da genel görünüm, Avrupalı şirketlerin sendikaları dışlamadığı ve İKY tekniklerinin endüstri ilişkileri mekanizmalarına paralel olarak geliştirildiğidir. Çoğu zaman İKY tekniklerinin uygulanmasında sendikaların işbirliği arandığı gözlenmektedir. Bunun temel nedenleri arasında Avrupa'nın köklü bir sendikacılık geleneğine sahip olmasının yanı sıra, yöneticilerin, sendikaların işletme bazında yürüttükleri işlevleri yerine getirecek kapasiteden, deneyimden ve formasyondan uzak olmaları yer almaktadır. Öte yandan, korumacı ulusal yasalar çalışma yaşamında belirli standartların korunması yönünde geçerliliğini korurken, AB ekonomik entegrasyonunun sosyal boyutu da son yıllarda ivme kazanmıştır. Böylece korumacı politikalar global düzeyde sürekli kuralıdırma çabaları önünde en büyük engel gibi gözükürken, "Sos-

yal Avrupa" kavramı da güncelliğini korumaya devam etmektedir (Büyükcü, 1998: 143). Ayrıca Avrupa'da kamu sektörü ABD'ye göre daha geniş, devlet destekli refah politikaları da daha yaygın ve kökleşmiş durumdadır (Şenkal, 1999: 93-95). Bununla birlikte Avrupa'da da işverenlerin verimliliği arttırmak amacıyla emek üzerinde kısıtlayıcı uygulamalara geçtiklerini gösteren sayısız örnekler vardır (Kutal ve Dereli, 1995: 571).

ILO'nun da belirttiği gibi (ILO, 1997: 100), açıklanan bu gelişmeler iki türlü yorumlanabilir: ya sendikaların varlığı İKY pratiklerinin uygulanmasını kolaylaştırmaktadır ya da İKY pratikleri sendikaların etkisini azaltmak için kullanılmaktadır. Gerçek ne olursa olsun, işyeri düzeyindeki yeniliklerin yaygınlaşması, sendikaların sadece var ya da yok olmasından çok, aktif rol oynamalarıyla daha çok etkilenebilmektedir. Sendikalar karar verme sürecinde danışma işlevi gördükleri zaman, İKY pratikleri daha çabuk yaygınlaşmaktadır. Pek çok ülkede sendikalar, yönetimin işyeri düzeyinde rekabetçiliği arttırmak için getirdiği yeniliklere, işin niteliğini geliştirdiği ve işçilerin etkisini güçlendirdiği gerekçesiyle, artık karşı çıkmamaktadır. 1980'lerde Avrupa'da işçilerin doğrudan katılımı, sendikalara karşı bir tehdit olarak görülmekteydi. Bugünkü yaklaşım ise daha pragmatiktir ve geleneksel endüstri ilişkileri ile İKY pratiklerinin birbirini tamamlaması öne çıkarılmaya çalışılmaktadır. İngiltere'de TUC, bazı üye sendikaların

politikaları pek belirli olmasa da, işletme düzeyinde reformlar gerektiğini kabul etmiş ve daha yapıcı bir sendikal tavır gösterilmesini istemiştir. ABD'de AFL-CIO toplu pazarlık sonucu katılımı benimsemiştir. Nihai aşamada İKY politikaları ile endüstri ilişkileri belirli konularda farklı işlevler görmektedir. İşlevlerin yeniden dağılımı söz konusu olunca, işçiler ve yönetim arasında mücadele sürmektedir ve bu alanda uzlaşmalar, şirket politikalarından çok toplu pazarlık alanı içerisinde aranmalıdır.

KAYNAKLAR

Ackers, P., Smith, C. ve Smith, P., 1996, "Against All Odds ? British Trade Unions in the New Workplace", The New Workplace and Trade Unionism, P. Ackers, C. Smith, P. Smith (Eds.), Routledge).

Aglietta, M., 1979, A Theory of Capitalist Regulation, London : NLB

Akıncılar, M., 1993, "Esnekleşen Kapitalizm, Artan Sömürü", '92 Petrol-İş : 594-601.

Andersen, G. E., 1992, "The Emerging Realignment Between Labour Movements and Welfare States", The Future of Labour Movements, M. Regini (Ed.), Sage Publications Ltd.

Argın, Ş., 1992, "Kapitalist Toplumda İşin ve İşgücünün Kaderi", Birikim, Eylül, 41 : 16-29.

Asp, U., 1996, "Küreselleşme Konusunda IFBWW'nun Görüşleri", Küreselleşme ve Sendikal Hareket, Yol-İş Eğitim Yayınları : 18.

Atkinson, J., 1987, "Flexibility or Fragmentation ? The United Kingdom Labo-

ur Market in the Eighties", Labour and Society, January, 12 (1) : 87-105.

Aydın, U., 2000, "İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Hukuku ve İşçi Sendikaları", Nusret Ekin'e Armağan, TÜHİS Yayını.

Aykaç, M., 2000, "Sendikaların Geleceği : Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz", Nusret Ekin'e Armağan, TÜHİS Yayınları.

Bacon, N. ve Storey, J., 1996, "Individualism and Collectivism and the Changing Role of Trade Unions", The New Workplace and Trade Unionism", P. Ackers, C. Smith ve P. Smith (Eds.), Routledge.

Baümbler, G., 1988, "Technological Change and Trade Unions", New Technology and Industrial Relations, R. Hyman ve W. Streeck (Eds.), Oxford, Basil Blackwell.

Belek, İ., 1997, "Postkapitalist" Paradigmalar, İstanbul, Sorun Yayınları.

Ben-Israel, G. ve Fisher, H., 1994, "Trade Unions in the Future : Organizational Strategies in a Changing Environment", The Future of Industrial Relations, J. R. Niland, R. D. Lansbury ve C. Verevis (Eds.), Sage Publications.

Bozkurt, V., 2000, "Küreselleşmenin Toplumsal Sonuçları", Nusret Ekin'e Armağan, Ankara, TÜHİS Yayını.

Braverman, H., 1974, Labour and Monopoly Capital, New York and London, Monthly Review Press.

Breitenfellner, A., 1997, "Global Unionism : A Potansiyel Player", International Labour Review, Winter, 136 (4) : 531-532.

Büyükuslu, A. R., 1998, İnsan Kay-

nakları Yönetimi, İstanbul, Der Yayınları.

Caille, A. ve Insel, A., 2000, "Yeni Bir Evrensel Sol İçin Gözlem ve Öneriler", Birikim, Kasım : 139.

Çoban, T., 1998, "Dünya Ticaretinde Uluslararası Çalışma Standartları", DİSK-AR, Şubat, 22 : 15-22.

Davis, E., 1994, "Trade Unionism in the Future", The Future of Industrial Relations, J. R. Niland, R. D. Lansbury ve C. Verevis (Eds.), Sage Publications.

Dereli, T., 1994, "Globalleşen Dünyada Sosyal Politika ve Toplu Sözleşme Düzeninde Yeni Arayışlar", 2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerin Bakış, İstanbul, MESS Yayını, s. 67-79.

Ekin, N., 1996, "Değişim ve Sendikaların Geleceği", İstanbul, Mercek Dergisi, Nisan : 18-35.

Ekin, N., 1996a, Gümrük Birliği ve Türkiye, İstanbul Ticaret Odası Yayın No : 1996-32.

Erdoğan, S., 1999, "Küreselleşen Dünyada Küresel Sendikal Politikalara Bir Örnek : Çokuluslu Şirketlerde Çalışma Koşullarına İlişkin Davranış İlkeler", Türk-İş Yıllığı '99.

Erdoğan, S., 2000, "IFBWW, IG BAU ve HOCHTIEF Anlaşması", Yol-İş Dergisi, Ağustos, Sayı : 62.

Erdut, T., 1998, Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi, Ankara, TÜHİS Yayını.

Gershenfeld, W. J., 1996, "21. Yüzyıla Girerken Endüstri İlişkileri", Çev. Toker Dereli, Yeni Yüzyıla Doğru Endüstri İlişkileri : Demokrasi, Gelişme ve Çağdaş Çalışma Standartları, Ankara, Kamu-İş, sh. 34-42.

Gorz, A., 1995, İktisadi Aklın Eleştirisi, Çev. : Işık Ergüden, İstanbul, Ayrıntı Yayınları.

Güvenç, M., 2000, "Sendikalar Global Ekonomideki Değişim Karşısında Güçlerini Birleştirdi", BASİSEN, Temmuz, 63 : 34.

Güzeltik, E., 1999, Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmajı, İstanbul, Sistem Yayıncılık.

Hammarström, O., 1994, "Local and Global : Trade Unions in the Future", The Future of Industrial Relations, J. N. Niland, R. D. Lansbury ve C. Verevis (Eds.), Sage Publications.

Harvey, D., 1997, Postmodernliğin Durumu, İstanbul, Metis Yayınları.

Hekimler, A., 2000, "Federal Almanya'da Toplu Sözleşme Düzeyleri ve Değişim", Mercek, Temmuz, 5 (19) : 52-59.

Hirsch, J., 1991, "Fordism and Post-Fordism : The Present Social Crisis and its Consequences", Post-Fordism and Social Form, Werner Bonefeld ve John Holloway (Eds.) Macmillan.

Hyman, R., 1992, "Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class", M. Regini (Ed.), The Future of Labour Movements, SAGE Publication Ltd.

ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions), 2000, "21.Yüzyılda Sendikalar – Küreselleşmenin Sendikal Yapılar Üzerine Etkileri", ICFTU 17. Genel Kuruluna Sunulan Rapor, Sendikal Notlar, Ağustos, 4 : 124-140.

ILO (International Labour Office), 1997, World Labour Report 1997-98, Geneva.

ILO (International Labour Office), 1998, World Employment Report 1998-99, Geneva.

ILO (International Labour Office), 1999, Negotiating Flexibility, M. Ozaki (Gen. Ed.), International Labour Office, Geneva.

Kelly, J., 1996, "Union Militancy and Social Partnership", The New Workplace and Trade Unionism, P. Ackers, C. Smith ve P. Smith (Eds.), Routledge.

Koray, M., 1995, "Esneklik ya da 'Emek Piyasasının' Küreselleşmesi", İstanbul, '95-'96 Petrol-İş Yıllık.

Koray, M., 1996, "Değişen Koşullarda Sendikalar İçin Bazı Temel Tartışma Noktaları", İnsan, Toplum, Bilim, K. Lordoğlu (Der.), İstanbul, Kavram Yayınları.

Koray, M., 1997, "Küreselleşme İlerlerken Gerileyenler : Ekonomi Karşısında Sosyal, Sermaye Karşısında Emek, Piyasa Karşısında Siyaset", İktisat, Temmuz, 369 : 17-27.

Koray, M., 2000, "Ekonomi Küreselleşme İddiasında, Ya Siyaset...", Birlik, Ekim : 55-66.

Kurtulmuş, N., 1996, Sanayi Ötesi Dönüşüm, İstanbul, İz Yayıncılık.

Kutal, G. ve Büyüksu, A., 1996, Çokuluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi, İstanbul, Der Yayınları.

Kutal, M., 1994, "Globalleşen Dünyada Sosyal Politika ve Toplu Sözleşme Düzeninde Yeni Arayışlar", 2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerin Bakış, İstanbul, MESS Yayını, s.80-97.

Kutal, M. ve Dereli, T., 1995, "Ekonomik Kriz ve Dünya Sendika Hareketi", '93-'94 Petrol-İş Yıllık, İstanbul.

Locke, R ve Kochan, T, 1995, "Conclusion : The Transformation of Industrial Relations ? A Cross-National Review of the Evidence", Employment Relations in a Changing World Economy, R. Locke, T. Kochan ve M. Piore (Eds.), The MIT Press .

Lordoğlu, K., 2000, "Yeni Yüzyılda Sendikasıız Bir Sendikacılık Olasıılığı Üzerine Tartışma...", Nusret Ekin'e Armağan, Ankara, TÜHİS Yayını.

Marx, K., 1997, Kapital, C. 1, Ankara, Sol Yayınları.

Moody, K., 1998, Workers in a Lean World, İkinci Bası, Verso.

Murat, G., 2000, "Küreselleşme ve İş-gücü Piyasaları", Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Veysel Bozkurt (Der.), İstanbul, Alfa Yayınları.

Newland, K., 1999, "Dünya İşçileri Ne Yapmalı ?", Foreign Policy, Bahar : 21-33.

Olney, S. L., 1996, Unions in a Changing World, International Labour Office, Geneva.

Öngen, T., 1994, Prometheus'un Sönmeyen Ateşi – Günümüzde İşçi Sınıfı, İstanbul, Alan Yayıncılık.

Öngen, T., 1995, "Sınıf Mücadelesi Rejimi Olarak Esneklik", İstanbul, '95-'96 Petrol-İş Yıllık.

Özdemir, G. Y., 1999, "Türkiye'de Emek Sürecinin Değişen Doğası ve İş-yerinde Sendikal Siyasetin Gerekliiliği", Ekonomik Yaklaşım, Sonbahar, 10 (34) : 27-52.

Petrol-İş Yıllık, '95-96, İstanbul, Petrol-İş Sendikası.

Petrol-İş Yıllık, '97-99, İstanbul, Petrol-İş Sendikası.

Pierson, C., 1994, "Continuity and Discontinuity in the Emergence of 'Post-Fordist' Welfare State", Towards a Post-Fordist Welfare State ?, Roger Burrows ve Brian Loader (Eds.), London ve New York, Routledge.

Rodrik, D., 1997, Küreselleşme Sınırı Aştı mı ?, Çev. İzzet Akyol-Fatma Ünsal, İstanbul, Kızılelma Yayıncılık.

Rosen, M. ve Baroudi, J., 1992, "Computer-Based Technology and the Emergence of New Forms of Managerial Control", Skill and Consent, A. Sturdy, D. Knights ve H. Wilmott (Eds.), London and New York, Routledge.

Selamoğlu, A., 1995, İşçi Sendikacılığının Gücünde Değişim, Ankara, Kamu-İş Yayını.

Selamoğlu, A., 1998, Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı, İstanbul, TÜHİS Yayını.

Selamoğlu, A., 1998a, "İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişimi", Metin Kutsal'a Armağan, TÜHİS Yayını.

Selamoğlu, A., 2000, "Yoğunlaşan Sosyal Sorunlarıyla Küreselleşme", Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Veysel Bozkurt (Der.), İstanbul, Alfa.

Sisson, K., 1995, "Change and Continuity in British Industrial Relations : 'Strategic Choice' or 'Muddling Through' ?", Employment Relations in a Changing World Economy, R. Locke, T. Kochan ve M. Piore (Eds.), The MIT Press.

Şenkal, A., 1999, Sendikasıız Endüstri İlişkileri, Ankara, Kamu-İş Yayını.

Thelen, K., 2000, "Küreselleşmenin Emek Üzerine Etkileri : Almanya ve Japonya'dan Dersler", Çev. Doğan Bıçkı,

Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Veysel Bozkurt (Der.), İstanbul, Alfa Yayınları.

Tınar, M. Y., 2000, "Sosyal Siyaset'ten Endüstri İlişkileri'ne / Endüstri İlişkileri'nden İnsan Kaynakları'na ? 'Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretiminde Yeniden Yapılanma Üzerine Düşünceler", Nusret Ekin'e Armağan, TÜHİS Yayını.

TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), 1999, "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun DTÖ 'Millennium Round' Müzakere Sürecine İlişkin Görüş ve Önerileri", İşveren, Aralık, 3 : 5-7.

Tokol, A., 2000, "Küreselleşme ve Endüstri İlişkilerine Etkisi", Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Veysel Bozkurt (Der.), İstanbul, Alfa Yayınları.

Treu, T., 1994, "Avrupa Topluluğu Endüstri İlişkilerinde Yeni Eğilimler", Çev. Toker Dereli, Çağdaş Gelişmeler Işığında Türkiye'de Topu Pazarlığın Otuz Yılı, III. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, Ankara, Kamu-İş Yayını.

Visser, J., 1992, "The Strength of Union Movements in Advanced Capital Democracies : Social and Organization Variations", M. Regini (Ed.), The Future of Labour Movements, SAGE Publications.

Waddington, J., 2000, "Sendika Üyeliği ve Üye Kazanımları : Yeni Tehditlere Karşı Mücadele", '97-'99 Petrol-İş Yıllık, İstanbul, s.183-201.

Yentürk, N., 1993, "Post-Fordist Gelişmeler ve Dünya İktisadi İşbölümünün Geleceği", Toplum ve Bilim, Bahar, 56-61 : 42-56.

Yıldırım, E., 2000, "Küreselleşme, Refah Devleti ve Risk Toplumu", Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Veysel Bozkurt (Der.), İstanbul, Alfa.

Yorgun, S., 1998, "Küreselleşme Sürecinde Sendikalar", İstanbul, Mercek Dergisi, Ekim : 16-28.

Zengingönül, O., 1998, "21. Yüzyıl'a Doğru Sendikacılığın Sorunları", İstanbul, Mercek, Ekim : 74-83.

MİLYONLARCA KADIN İSTİHDAM ALANININ DIŞINA İTİLİYOR

Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) verilerine göre 70 milyon aşan nüfusa sahip olan Türkiye’de, kent nüfusu, toplam nüfusun yüzde 67’sini, kırsal nüfus ise yüzde 33’ünü oluşturmaktadır.

Nüfusunun üçte ikisinin 20 bin ya da daha fazla nüfuslu kentsel yerleşimlerde yaşadığı Türkiye’nin kentleşme sürecinde dikkati çeken en önemli nokta, bu sürecin çok kısa bir zaman diliminde yaşanmasıdır.

Doğurganlık hızının düşmesine rağmen nüfusunun çok büyük bölümü genç nüfus olan ülkemizde ortaya çıkan istihdam sorunları, Türkiye’nin geleceğini çok önemli ölçüde belirleyecek bir niteliktedir.

Türkiye’nin geçirdiği değişim sürecinde genel istihdam sorunlarına bağlı olarak kadınların istihdam sorunları da artmaktadır. Bu alandaki son eğilimlere göre;

-Kırsal kesimdeki işgücüne katılım oranı kentsel kesimdeki işgücüne katılım oranından daha yüksektir;

-Erkeklerde işgücüne katılım oranı, kadınlardakinden daha yüksektir;

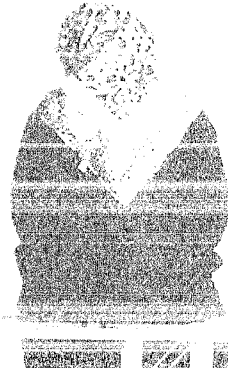
-İşgücüne katılım açısından kadın-erkek farklılaşması, kırsal alanlara

göre kentlerde daha büyüktür.

Bu olguların anlamı şudur: Kadının kentlerde çalışma yaşamına girişi önemli ölçüde daralırken, kırsal alanda geçimlik üretim ve aile işçiliği yaygınlığını ya da etkinliğini korumaktadır.

Peki bunların yarattığı genel sonuçlar nelerdir?

-Kentlerde kadınlar çalışma yaşamının dışına itilmekte ve yalnızca ev işleri ile çocuk bakımından sorumlu tutulmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak sigorta kapsamına girememektedir. Kentsel alanlarda kadınların işgücüne katılım oranları görece genç yaşlarda (20-24 yaş grubunda yüzde 26’ya yaklaşarak) en üst düzeye çıkmaktadır. Ancak ortalama olarak alındığında, evli olmayan kadının işgücüne katılma





olasılığı evli kadına göre iki kat daha fazladır. Yine her yaş grubu için, evli olmayan kadınların işgücüne katılımları evli kadınlardan daha yüksektir. Buna karşılık erkeklerin işgücüne katılım oranları kentsel alanlarda 30'lu yaşların ortası ile sonunda en üst düzeye çıkmakta, kırsal alanlarda ise yaş daha da yükselmektedir.

-Kırsal alanda kadınlar, ücretsiz aile işçiliğinin taşıyıcıları ya da "kahramanları" olarak sigortasız, güvencesiz bir yaşam sürdürmek durumunda kalmaktadır. Kırsal alanlarda kadınların işgücüne katılım oranı yaşam döngüsü içinde pek az değişim göstermekte ve 50'li yaşlardan itibaren düşmeye başlamaktadır.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı, gerek kendileri gerekse aile ve toplumsal kalkınma için önemli olduğu kabul edilmekle birlikte düşüktür ve yıllara göre sürekli bir azalma göstermektedir. Eğitim düzeyinin yetersizliği nedeniyle kentlerde çoğunluğu nitelik-

siz işgücü olan ve dolayısıyla formel sektörde iş bulma şansı az olan kadınlar, evde parça başına işler, ev içi ve marjinal işlerde yoğunlaşmaktadır. Kentli kadın işsizliği oranının, yüksekliği ve sürekliliği, kadın ve istihdam ilişkilerinin tümüyle gözden geçirilmesi gereğini de ortaya koymaktadır.

DİE'nin 2004 yılında yayınladığı 2003 yılı 4. Dönem Hane Halkı İşgücü Anketi verilerine göre Türkiye'nin işgücü verileri içinde kadınların konumu genel olarak şöyledir:

-İşgücünün önemli bir göstergesi olan işgücüne katılma oranı, gerek Türkiye genelinde gerekse kent ve kırdaki bir önceki döneme göre azalmıştır. İşgücüne katılma oranı toplamda yüzde 50.3'ten yüzde 47.1'e, kentsel yerlerde yüzde 44.7'den yüzde 43.1'e, kırsal yerlerde ise yüzde 59.2'den yüzde 53.6'ya gerilemiştir. Aynı dönemde, işgücüne katılma oranı erkeklerde yüzde 71.8'den yüzde 69.5'e, kadınlarda yüzde

29.2'den yüzde 25.1'e düşmüştür.

-İstihdam edilenlerin, yüzde 27.2'sini (5 milyon 652 bin kişi) kadınlar oluşturmaktadır. Kadının istihdamı bir önceki yılın aynı dönemine göre yüzde 11.3 (721 bin kişi) azalmıştır. Bu da, büyük ölçüde tarım sektöründe çalışan kadınların sayısındaki düşüşten kaynaklanmaktadır. Geçen yılın aynı dönemi ile kıyaslandığında tarım sektöründe çalışan kadın sayısında 600 bin kişilik bir azalış dikkati çekmektedir. Kentsel yerlerde kadın istihdamının toplam istihdam içindeki payı yüzde 19.9 iken, bu oran kırsal yerlerde yüzde 35.9 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum işgücüne girme durumunda bulunan kadınların artık eve döndüğünün kanıtı olarak değerlendirilmektedir.

-İstihdam edilen kadınların yüzde 57.1'i tarım sektöründe çalışmakta ve tarım sektöründeki kadınların yüzde 80.7'sini ise ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır. Türkiye genelinde

istihdam edilen kadınların yüzde 48.7'si (2 milyon 755 bin kişi) ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların, toplam ücretsiz aile işçileri içindeki oranı ise yüzde 70.3'tür.

-Türkiye genelinde 12-17 yaş grubunda çalışan çocukların sayısı 654 bin kişidir. Aynı yaş grubundaki çocuk istihdamı, bir önceki yılın aynı dönemine göre yüzde 22.4 (189 bin kişi) azalmıştır. Bu yaş grubunda istihdam edilen çocukların yüzde 46.7'si tarım, yüzde 27.3'ü hizmetler, yüzde 25.9'u sanayi sektöründe çalışmaktadır. 12-17 yaş grubunda çalışan çocukların yüzde 43.4'ü (284 bin kişi) kentsel yerlerde bulunmaktadır. Türkiye genelinde bu yaş grubunda çalışan çocukların yüzde 62.2'sini erkek, 37.8'ini kız çocukları oluşturmaktadır.

-İstihdam edilenlerin yüzde 26.8'i yaptığı iş nedeniyle Sosyal Sigortalar Kurumu'na, yüzde 10.5'i Emekli Sandı-

ğı'na, yüzde 10.8'i ise Bağ-Kur'a kayıtlı olarak çalışmaktadır. İstihdam edilenlerin, Türkiye genelinde yüzde 51.6'sı, kentsel yerlerde yüzde 32.7'si, kırsal yerlerde ise yüzde 74.7'si herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışmaktadır. Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların yüzde 63'ünü erkekler oluşturmaktadır.

-Türkiye genelinde 6 milyon 799 bin kişi tarım sektöründe istihdam edilmektedir ve bunların yüzde 50.3'ünü (3 milyon 422 bin kişi) ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır.

-Eksik istihdam oranı cinsiyet ayrımında incelendiğinde, Türkiye genelinde erkeklerde yüzde 5.9, kadınlarda yüzde 2.5 iken, kentsel yerlerde erkeklerde yüzde 5.4, kadınlarda yüzde 4, kırsal yerlerde ise erkeklerde yüzde 6.8, kadınlarda yüzde 1.4 olarak tahmin edilmiştir.

-Eksik istihdam edilen eğitimli gençlerin iş gücü içindeki oranı,

Türkiye genelinde yüzde 7.6, kentsel yerlerde yüzde 5.6, kırsal yerlerde ise yüzde 12.8 olarak tahmin edilmiştir. Bu oran, cinsiyet ayrımında incelendiğinde, kentsel yerlerde erkeklerde yüzde 5.7, kadınlarda yüzde 5.6, kırsal yerlerde ise erkeklerde yüzde 12.8, kadınlarda yüzde 12.9 olarak gerçekleşmiştir.

-İşsizlik oranı, Türkiye genelinde erkeklerde yüzde 10.7, kadınlarda yüzde 9.4 olarak gerçekleşmiştir. Kentsel yerlerde işsizlik oranı toplamda yüzde 12.5, erkeklerde yüzde 11.5 ve kadınlarda yüzde 16, kırsal yerlerde ise toplamda yüzde 7.5, erkeklerde yüzde 9.2 ve kadınlarda yüzde 4.3'tür.

-Eğitimli genç nüfusun işsizlik oranı, geçen yılın aynı dönemine göre, yüzde 29.8'den yüzde 25.4'e düşmüştür. Eğitimli gençler arasında işsizlik, en çok kentsel yerlerde gözlenmektedir. Kentsel yerlerde eğitimli gençler arasında işsizlik oranı, toplamda yüzde 26.3, erkeklerde yüzde 23.8, kadınlarda

ise yüzde 29.8 olarak tahmin edilmiştir. Kırsal yerlerde bu oran, toplamda yüzde 22.8, erkeklerde yüzde 22.5, kadınlarda ise yüzde 23.5'tir.

-Türkiye genelinde işgücüne dahil olmayan ev kadınları yüzde 19.2 (12 milyon 852 bin kişi) ile işgücüne dahil olmayan nüfus içinde en büyük paya sahiptir. Bunu yüzde 13.5 ile öğrenciler, yüzde 12 ile emekliler ve yüzde 9.7 ile çalışamaz halde olanlar takip etmektedir.

-Kentsel yerlerde işgücüne dahil olmayanların yüzde 51.7'sini ev kadınları, yüzde 15.6'sını öğrenciler, yüzde 14.5'ini emekliler, yüzde 6.5'ini çalışamaz halde olanlar oluştururken, kırsal yerlerde işgücüne dahil olmayanların yüzde 44.7'sini ev kadınları, yüzde 16.1'ini çalışamaz halde olanlar, yüzde 9.4'ünü öğrenciler, yüzde 7'sini ise emekliler oluşturmaktadır.

Tüm bu verilerin ortaya çıkarttığı genel sonuçlar şöyle özetlenebilir:

-Kadınlar istihdam sorunlarının ağırlığını

omuzlarında taşımaktadırlar.

-Kadınlar, işe giriş ve çalışma ortamında ayrımcılıklarla yüzyüze kalmaktadırlar.

-Kadınlar, toplumsal değişim süreçlerinin sonuçlarının elini kolunu mesinde işlevsel bir rol üstlenmektedirler.

-Kadınlar, iş, sosyal güvenlik, sağlık, eğitim gibi hakların kullanılmasında erkeklere "bağımlı" bir toplumsal "grup" olarak değerlendirilmekte, bağımsız kimlik ya da kişilikleri önemsenmemektedir.

Ülkemizde son yıllarda yaşanan hızlı toplumsal değişmeye rağmen, istihdamda kadınlar lehine önemli bir gelişme olmamıştır.

Kadınları çalışma yaşamına katılmaktan alıkoymayan veya çalışanların meslekten uzaklaşmalarını gerektiren en önemli nedenlerden biri, hem çalışma yaşamına girerken hem de girdikten sonra karşılaştığı cinsiyete dayalı ayrımcılıktır.

Kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe, işgücüne katılım olanakları art-

makla birlikte, ne yazık ki eğitimin her kademesinde kadınlar aleyhine büyük bir eşitsizlik söz konusudur. Aynı eğitim düzeyinde olsalar da iş piyasasında iş ve mesleklerin "Kadın İşleri" ve "Erkek İşleri" olarak farklı toplumsal kabul görmesi nedeniyle kadınlar ancak geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmakta, açık iş olmasına rağmen erkeklerin yoğun olarak çalıştığı işlere başvuramamaktadırlar.

Yasalarımızda meslek seçimi ve mesleğe alınmada cinsiyete dayalı ayrımcılık olmamasına karşın, uygulamada kadınların bazı mesleklerle alınması ve karar mekanizmalarına getirilmeleri engellenmektedir. Böylece kadınlar daha düşük statülü, düşük ücretli, süresiz ve geçici çalışmayı ve hatta sosyal güvence den yoksun olarak çalışmayı kabul etmek zorunda kalmaktadırlar.

Ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkarılmaları ve idari yapının yeniden düzenlenmesi dönemlerin-

de emeklilik hizmet süreleri dolan kadınların istekleri dışında emekli edilmeleri başlıca ayrımcılık örnekleridir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımlarının gerek kadınlar gerekse aile ve ekonomi için önemli olduğu tüm ilgili çevrelerce kabul edilmekle birlikte, kadınların işgücüne katılımı konusunda hem istenilen düzeye hem de istenilen niteliklere ulaşamamıştır.

Yasalardaki görece eşitlikçi yapıya rağmen, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmaması nedeniyle Türkiye’de kadının işgücüne katılımı erkeklere göre çok düşüktür ve zaman içerisinde kadının işgücüne katılımı azalmıştır.

Kadının istihdam sorunları, onların genel toplumsal sorunlarını yansıtan iyi bir ayna işlevi görmektedir. Ancak sorun bununla sınırlı değildir. Kadınlar eğitim alanından, sağlık ve sosyal güvenlik alanına kadar tüm toplumsal alanlarda ya da birimlerde

önemli sorunlarla yüzyüze, eşitsiz ve ayrımcılıklarla yüklü bir yaşamı omuzlarında taşımaktadır.

Tüm dünyada kadının toplumsal konumu ve gelişmişliği endeksini oluşturan Birleşmiş Milletler Kalkınma Örgütü (UNDP)’ne göre, Türkiye 144 ölçülen ülke arasında 81. sırada yer almaktadır.

-Kadının toplumsal yaşama katılımı endeksinde, Türkiye 66. sırada yer almaktadır.

-Kadınların okullaşma oranı yüzde 54, erkeklerin ise yüzde 65’tir.

-Yetişkin okur-yazarlık oranı kadınlarda yüzde 77.2 erkeklerde ise 93.7’dir.

-Mecliste kadınların temsil oranı yüzde 4.4’tür.

-Üst düzey yöneticiler, hukuk ve yönetimde kadınların oranı yüzde 8’dir.

-Profesyonel ve teknik çalışanlarda kadın oranı yüzde 31’dir.

-Kadın, Türkiye’deki eğitim ve ekonomik olanaklardan, erkeklerle

eşit oranda yararlanamamaktadır.

-15 yaş ve üstü kadınların yüzde 22.8’i okuma yazma bilmemektedir.

-Her 100 okur-yazar erkek için ancak 82 kadın okur-yazardır.

-15-24 yaş genç kadın okur yazar yüzde 94.4’tür.

-Her 100 (15-24 yaş) erkek) için 95 genç kadın okur-yazardır.

-Çalışabilir (15 yaş üstü) kadın nüfusun yüzde 50.3’ü ekonomik faaliyette bulunmaktadır.

-Tarım sektöründe çalışanların yüzde 72 (ücretsizler dahil)’si; sanayi sektöründe çalışanların da yüzde 10’u ve hizmet sektöründe çalışanların yüzde 18’i kadındır.

KAYNAKLAR

4. Dönem Hane Halkı İşgücü Anketi, DİE, 2004
- “Türkiye Nereye?” Sendikal Notlar, Sayı 18, s.38, Haziran 2003.
- “Ayrımcılığa, Haksızlığa Hayır”, Tekgıda-İş Sendikası yayını, 2004.



YENİ TOPLUMSAL HAREKET SENDİKACILIĞI YENİ BİR DÜNYA DÖZEMİ İÇİN YENİ BİR SENDİKA MODELİ*

Peter Waterman (**)

Çeviri: Arif Geniş

GİRİŞ: DÖNÜŞEN BİR DÜNYA İÇİN DÖNÜŞEN BİR SENDİKACILIK

Bu makale, daha önce 'Toplumsal Hareket Sendikacılığı' başlığı altında yayımlanmış (Waterman 1993) bir çalışmanın kısaltılmış, güncellenmiş (ve dipnotlardan arındırılmış) bir versiyonudur. Başlığı şimdiki haline çevirdim, çünkü üçüncü dünyada sendikacılık üzerine çalışan bazı yazarlar toplumsal hareket sendikacılığını sendikalar ile cemaatler' arasında bir ittifak anlamına gelecek şekilde (yanlış) anladılar. Cemaatler, esas olarak üçüncü dünyada varolan yerel ve/veya ulusal-popüler cemaatler olarak anlaşıldı.

(*) 'The Crisis of Trade Union Representation: New Forms of Social Integration and Autonomy-Construction', Munck, Ronaldo & Peter Waterman (der.) (1999) Labour Worldwide in the Era of Globalization: Alternative Union Models in the New World içinde, Londra: Macmillan.

(**) Peter Waterman 1960'larda Dünya Sendikalar Federasyonu'nda çalıştı. 1980'lerde Newsletter of International Labour Studies'in editörü ve yayıncısı idi. 1998 yılında emekli olana kadar Hollanda'da Sosyal Çalışmalar Enstitüsü'nde çalıştı. Üçüncü Dünya'da ve uluslararası düzeyde işçi hareketleri üzerine yayınlanmış çok sayıda çalışması vardır. Son kitabı, İşçi Enternasyonalizminden Küresel Dayanışmaya: Küreselleşme, Toplumsal Hareketler ve Yeni Enternasyonalizmler (1998) başlığını taşıyor.

(***) Metinde köşeli parantez içinde gönderme yapılan kaynaklar, bu makale ile aynı kitapta yer alan makalelerdir.

Benim niyetim üçüncü dünyacılık ya da popülizm değildi, bu yüzden toplumsal hareket sendikacılığı kavramını memnuniyetle onlara bıraktım. Memnuniyetle diyorum, çünkü bu kitaptaki derlemeden, hem benim asıl niyetime, hem de makalenin şimdiki başlığına daha yakın bir şey çıkarmanın mümkün olacağını düşünüyorum. Bunu daha da açalım.

Yeni toplumsal sendikacılık kavramı, çağdaş dünyamızla elverişli bir bağ kurmayı amaçlamaktadır. Bu dünya, giderek artan bir şekilde, kapitalist, devlet, emperyal, teknik ve ataerkil yapıların ve güçlerin dramatik genişlemesi ve aynı derecede dramatik dönüşümü ile göze çarpmaktadır. Bunların sonucu olarak, din, ulus ve işçi eksenli eski hareketlerin yanında, yeni alternatif toplumsal hareketler (feminist, anti-militarist, insan hakları, ekoloji vb.) olarak adlandıracağım hareketler ortaya çıkmıştır.

Bu yeni duruma yönelik, değişimleri onaylayanlar da dahil olmak üzere solda değişik cevaplar verilmiştir. Bunlardan biri, kapitalizmin merkeziliğini ve emek-sermaye ilişkisinin önceliğini yeniden öne

sürmektir. Bir başkası kapitalizm-sonrası, sanayi-sonrası, Marksizm-sonrası, tarih-sonrası ya da modern-sonrası bir çağda olduğumuzu ve yeni toplumsal öznelerin, kimliklerin ve hareketlerin işçi sınıfının (ya da başka herhangi bir sınıfın) yerini aldığını söyler. Üçüncü bir cevap çalışmaya ve dolayısıyla işçi hareketlerinin rolüne ilişkin anlayışımızı yeniden-kavramlaştırmak ve genişletmektir. Ben, birinci ve ikinci konumların önerdiği ya o/ya bu seçimini önemsemiyorum; bunun büyük ölçüde nedeni, bu yaklaşımların çağdaş dünyada yaygın olan pek çok insani deneyimi ve karşı çıkışı önemsizleştirmesi ya da dışlamasıdır. Ben, hem sürekliliğin hem de dönüşümün farkında olan sentetik (yoksa tarihsel ve diyalektik mi demeli?) bir bakışı tercih ediyorum. Dolayısıyla üçüncü konuma uyuyorum; çünkü bu konum hem ileriye hem geriye doğru bakıyor ve çünkü sendikaların bugün içinde bulunduğu çıkmazı hem anlamaya hem de aşmaya çalışıyor.

Hatırlamalıyız ki, (geleneksel tanımıyla proletarya da dahil) dünya işçilerinin ezici çoğunluğu sendikalı değildir. Ve eğer işçi olarak tanım-

lanacaklarsa, yoksul, güçsüz, marjinalleşmiş ve yabancılaştırılmış nüfusun ezici çoğunluğunun sendikalaşma imkanı yoktur. Dahası, geniş, çeşitlenmiş ve karmaşık bir demokratik hareket olarak bugünkü uluslararası hareketin büyük bölümü pek de emek merkezli ya da sosyalist değildir; işçi hareketi ise bu hareketin sadece bir parçasıdır. Yeni alternatif toplumsal hareketler hakkında günümüzün çoğulcu demokratik hareketleri olduklarına dair bir genelleme yapmak mümkünse, sendikalara onların bakış açısından ya da onların deneyimleri ışığında bakmak gerektiğine ilişkin iddiamızın temeli de burada yatmaktadır.

YENİ BİR MODELİN TEMELLERİ

Sendikacılık büyüyen bir kriz içindedir; bu kriz politikaları, ideolojiyi ya da dünyanın belirli bir bölgesini aşmakta, tam da bildiğimiz haliyle sendikacılığın yapısına ve biçimine uzanmaktadır. Komünist ve radikal-milliyetçi (popülist) sendika modelleri, hem 'iktidarda' oldukları hem de olmadıkları yerlerde, şu ya da bu ölçüde çökmüştür. İsveç'teki en gelişmiş sosyal demokrat model krizdedir. Brezilya

ve Güney Amerika'daki en başarılı 'toplumsal hareket sendikaları' bile en azından yarı-liberal demokrasi ile uyum sağlama çabası içindedirler. Eski komünist dünyada yeni bir model ortaya çıkmış değil ve hangi geleneksel biçimin ortaya çıkacağı da belli değil. Bu durumun nedenleri şunlardır:

1.Kapitalizm içinde, zanaatten sanayiye geçiş kadar derin ve önemli bir devrim;

2.Sermayenin uluslararasılaşmasından toplumun küreselleşmesine doğru dönüşüm;

3.Yalın bir kapitalizmden karmaşık bir kapitalizme geçiş.

Bu üç noktayı sırasıyla ele alalım.

Kapitalizm, Marx'ın teşhis ettiği gibi, kendini sürekli olarak dönüştüren bir sistemdir. 'Sanayi devrimi', nihayetinde, zanaat üretiminin yerine sanayi üretimini ('machinofacture') geçiren, kapitalizm içinde gerçekleşen bir devrimdi. Bu, emeğin geleneksel öz-savunma aracı zanaat loncasının sınai sendikaya dönüşümünü gerekli kıldı. 'Bilgi devrimi' kapitalizm içindeki bir diğer devrimdir (çağımızın başarılı devrimleri, kapitalizme karşı olmaksansa kapitalizm içinde gerçekleşiyor

gibi görünmektedir). Bu dönüşüm, malların, hizmetlerin, bilginin ve kültürün bilgisayarlaştırılmış üretime dayanmaktadır. Kapitalizmin bu en gelişmiş biçimi, işgücü ordusunun, emek sürecinin, mülkiyet, eşgüdüm ve denetim biçimlerinin tasfiyesini, yıkımını ve yeniden-yapılandırılmasını (kapitalistler için) hem mümkün hem de zorunlu hale getirmektedir (Castells 1996). Yarıvasıflı fabrika emekçilerinden oluşan, coğrafi olarak toplaşmış ve toplumsal olarak türdeş [homojen] bir işçi sınıfının yerini giderek hızlanan bir şekilde toplumsal olarak çeşitlenmiş ve coğrafi olarak dağılmış emek güçleri –kasabalarda, köylerde ve uzak ülkelerde, evde çalışanlar, kısmi-zamanlı çalışanlar, taşeron işçileri– almaktadır. Peru’lu bir işçi, ‘işçi olmak göreceli bir durumdur’ derken (Parodi 1986), kastettiğinden bütünüyle farklı varsayımlara dayalı bir sendika modelini de tartışmalı bir hale sokmaktadır. Büyük ölçekli özel ya da kamu işletmelerindeki tam-zamanlı erkek işçilerin yaşam boyu istihdamına dayanan alışılmış sendika işe yarar ve geçerli bir model olmaktan giderek çıkmaktadır.

Komünist ve radikal-milliyetçi devletlerin ve blokların çöküşü ile birlikte sermayenin uluslararasılaşması nihayet hedefine ulaşmıştır. ‘Küreselleşme’ hem bu sürece, hem de bu sürecin tamamlanmasına gönderme yapar. Fakat ayrıca siyasetin (çok-partili parlamenter sistem), hane kalıplarının (çekirdek aile ideali), kültürün (rock, pop, TV’lerdeki sabun köpüğü dizileri, MacDonalds, CNN) uluslararasılaşmasını da içerir. Tarihsel olarak, işçilerin özel ya da kamusal tüketim mallarına ve güce *ulusal* düzeyde erişimini artırmaya yönelmiş olan sendikaların, enformatik ya da küreselleşmiş bir kapitalizm karşısında başarı şansı düşüktür (küreselleşmeye dair, bu sürecin kadın emeği üzerindeki etkileri de dahil olmak üzere, feminist bir bakış açısı, bk. Eisenstein 1996).

Kapitalizm artık bir ekonomik ‘temel’ ve ona bağımlı bir siyaset, kültür, ideoloji ‘üstyapısı’ terimleri ile düşünülemez (doğrusu, hiçbir zaman öyle olmamış olmalıdır). Sermaye, devlet, kültür, aile alanları giderek artan bir şekilde birbirlerine bağımlıdır ve bu durum sistemin hem dayanıklılığını hem de kırıl-

ganlığını açıklar. *Dayanıklılık*: kapitalist 'temel'in yokedilmesi (komünist devrimlerde olduğu gibi) belli ki devleti (ve devletçiliği), metayı (ve paraya tapınmayı) ya da aileyi (ve ataerkilliği) ortadan kaldırmıyor. *Kırılğanlık*: kapitalizmin yeniden-üretiminden giderek daha fazla diğer alanlara bağımlı olmasında yatar –bu da insan haklarına, ekolojik sürdürülebilirliğe, barışa yönelik, ataerkilliğe karşı, cinsel tercih özgürlüğüne, demokratik, çeşitliliğe dayalı ve dönüştürücü bir kültüre yönelik, sınıfları kesen ya da sınıfsal olmayan mücadelelerin önemini artırmaktadır.

Bu kapitalist devrim emek/sermaye çelişkisinin merkeziliğini azaltıyor olabilir; fakat bir yandan da toplumsal çelişkilerin sayısını, önemini ve kapsamını büyütmektedir. İşçilerin görece olarak azalan sayısını, artan farklılaşmasını ve çoğrafi olarak yayılmışlığını veri aldığımızda, sendikaların ya da işçi hareketinin kendi mücadelelerinin öncelikli olduğunu öne sürmeleri, kendi kendilerini marjinalleştirmeleri tehlikesini doğurur; sermaye ve devlet onları kendi çıkarları peşinde koşan, anti-sosyal küçük bir azınlık

olarak karikatürize edebilir. Emek cephesinden, yeni alternatif toplumsal hareketlere (insan hakları, barış, çevre, kadın) yönelik, 'tikel mesele', 'burjuva' ya da 'batılı' diyerek ciddiye almayı reddeden herhangi bir tutum için de aynı tehlike geçerlidir. Yeni alternatif toplumsal hareketleri 'temel meseleler' peşinde koşan hareketler olarak düşünmek daha doğru olur, çünkü barış, ekolojik sürdürülebilirlik ve dünya nüfusunun çoğunluğu (kadınlar) için insan hakları, asgari düzeyde insani bir toplumun, kapitalist olsun ya da olmasın, varlık koşullarıdır! İşçiler giderek daha fazla insan hakları, barış, temiz bir çevre ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin yanında görüldükleri ya da öyle olduklarını gösterdikleri derecede, sendikacılığın cazibesini ve müttefiklerinin sayısını artırabilirler.

Bu tür çelişkilerden doğan yeni alternatif toplumsal hareketler eski demokratik sınıf ya da halk hareketlerinin sadece müttefikleri değildirler, aynı zamanda onlara yeni uygun örgütlenme biçimleri ve mücadele tarzları önerirler. Sendikalar tipik olarak sermayenin yapısı ve örgütlenmesince, emek piyasalarının

(meslek sendikası, işkolu sendikası), devletçe (esasen ulusal sendikalar olmalarının ve uluslararası konfederasyonlara gelirlerinin ancak yüzde birini ödemelerinin sebebi) belirlenen biçimler alırlar. Fakat sermaye değiştikten sonra bile çok uzun süre bu yapılarını koruma eğilimindedirler; bu da onları sermayenin en kötü istismarları karşısında bile etkisiz hale getirir. Yeni toplumsal hareketlerin tipik örgütlenme biçimi bir örgütten çok bir ağa benzer (Castells 1997). Sendikal örgütlenme biçimi –katılım idealleri bir yana– ‘oligarşinin tunç kanunu’ndan (liderliğin ve yukarıdan aşağıya denetimin kendini devamlı kılması) (Michels 1915) etkilenirler. Gruplar arasında geçici koalisyonlar ve uzun dönemli ittifakları içeren, ulusal ve uluslararası ‘ağ’ düşüncesi (Guzman ve Mauro 1996) dikey değil yatay bir eşgüdümü ifade eder ve bu da bağımlılık, disiplin, sadakat ve inançtan çok ortak ihtiyaçlar ve değerler ile gerçekleştirilen bir şeydir. Dolayısıyla örgütsel/siyasal model giderek yerini bir ağ/iletişim modeline bırakmaktadır. İşçi hareketi ulusal ve uluslararası medyada giderek daha az yer bulmaktadır ve

kendi medyası ve kültürel etkinlikleri de –istisnalarla birlikte– son 50 yılda artmamış, azalmıştır. İnsan hakları, çevre ve kadın gibi yeni alternatif toplumsal hareketlerde ise tersi bir durum söz konusudur; bu hareketler giderek daha fazla, iletişim ve kültürü kendi mantığına ve kültürel etkilerine sahip mücadele alanları olarak görmektedirler.

Mücadele alanı ‘ekonomi’ ve siyaset’ten giderek bir bütün olarak ‘toplum’a yayılmakta ve aynı derecede ulusal düzeyden hem yerel hem de küresel düzeylere kaymaktadır. Geleneksel işçi hareketleri –sol, sağ, merkez– tipik olarak (sermayeye karşı) ‘ekonomik mücadele’yi ya da (devlete karşı) ‘siyasal mücadele’yi veya bu ikisinin –Richard Hyman’ın (1994) siyasal-ekonomik sendikacılık dediği–çeşitli bileşimlerini ve evrelerini öncelikli görürler [ayrıca bk. Hyman, 8. Bölüm](***). Kapitalist ulus-devlet ya da ulus-devlete bağımlı kapitalizm çağında bunun bir anlamı vardı. Fakat yeni ya da gözden geçirilmiş ‘sivil toplum’ fikri yeni ve başka bir mücadele alanına işaret etmektedir: sermayenin ve devletin dışında ya da onlardan bağımsız, halkın öz-ör-

gütlenmesi. Çekişmeli bir alan olarak toplumun önemi ve toplumsal özgürleşim ve dönüşümdeki merkezi yeri giderek daha fazla kabul görmektedir. Sanayi kapitalizmi dönemi boyunca ulus-devlete atfedilen merkezi konum, hem uluslararası yapılar ve güçlerce (hem devletler-arası hem de sivil toplumlar-arası) hem de ulus-altı cemaatlerce (bölgesel, etnik, yerel) giderek daha fazla sorgulanmaktadır. Kendilerini 'ulusal ekonomi'ye ve 'ulus-devlet'e göre konumlandırmış geleneksel sendikalar, bu yeni ve önemi artan toplumsal düzlemlerde faaliyet göstermekte zorlanmaktadırlar. Bu yüzden, 1995 yılında Kopenhag'da BM Sosyal Zirvesi'ne yönelik çarpıcı siyasal etkinlikler daha ziyade hareket-yönelimli hükümet-dışı örgütler (NGO'lar) tarafından yürütülürken, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) zirveye yönelik çok az etkide bulunabilmiştir. Bu farklılık, kadın hareketlerinin ve NGO'ların aynı yıl Pekin'de toplanan Dünya Kadın Konferansı'ndaki ve konferansa yönelik etkisinde keskin bir şekilde görülür (Vargas 1996).

Ayrıca öyle görünüyor ki, bu etki

Uluslararası Hür Kadın Örgütleri Konfederasyonu'nun yokluğuna rağmen değil, tam da bunun sayesinde gerçekleşmişti.

TOPLUMSAL HAREKET KURAMININ GELİŞİMİ Yeni yönelimin kökenleri

1970'lerin sonlarından itibaren, toplumsal hareketlerin toplumsal dönüşümün ve böylece de toplumsal çözümlemenin odağını oluşturduğunu vurgulayan bir kuramsal külliyat gelişmeye başladı. Hareket noktası 'yeni toplumsal çelişkiler', 'yeni toplumsal özneler' ve tabii ki 'yeni toplumsal hareketler' (kadın, barış, çevre, tüketici vb.) idi. Marksist gelenekten gelenler, açık ya da örtük biçimde Marx'ın [ve Engels'in, *Alman İdeolojisi*'nde] söylediklerine de gönderme yapıyorlardı:

Bize göre komünizm, *şeylerin* kurulması gereken bir *durumu*, gerçekliğin kendini uydurmak zorunda olacağı bir ideal değildir. Biz, *şeylerin* şimdiki durumuna son verecek gerçek harekete komünizm diyoruz (Arthur 1970: 56-7).

Daha özgül olarak, düşüncelerini Gramsci'den çıkarıyorlar ve devleti

ele geçirme ve üretim araçlarını ulu-
sallaştırma olarak devrim fikrinden
kopuyorlardı. Burada işçi hareketle-
ri ne 'ekonomik/reformist' olarak
ayıplanır, ne de 'siyasal/devrimci'
olarak yüceltilir; fakat, siyasal mü-
cadelenin bir cephesi ya da yeri ola-
rak görülür ve eğer 'şeylerin mev-
cut durumu' ortadan kaldırılacaksa,
diğer mücadelelerle sıkıca eklem-
lenmesi gerektiği düşünülür. Özetle
ve ekonomik-belirlemeci ve sınıf-in-
dirgemeci bir Marksizm-Leninizm-
den farklı olarak: ekonomik ve top-
lumsal yapı siyasal mücadele ile be-
lirlenir; sınıflar mücadele içinde
oluşur ve yeniden-biçimlenirler; bü-
tün mücadeleler politik mücadele
olarak anlaşılır; bunlarla eşanlı ola-
rak, sorun, sermaye, devlet, endü-
strijelizm, ataerkillik, emperyalizm
ve ırkçılığın birbirine kenetlenmiş
ve birbirine bağımlı yapıları olarak
görüldür; hedef toplumun her ala-
nındaki sömürü ve baskının üste-
sinden gelmektir; bu proje, ancak
farklı işçi tiplerinin, işçi sınıfının ve
diğer 'çalışan sınıflar'ın farklı ke-
simlerinin özerk taleplerinin, sınıf-
sal, demokratik ve popüler taleple-
rin eklemelenmesiyle gerçekleştirile-
bilir.

Yeni alternatif toplumsal hareketlerin özellikleri

Alberto Melucci (1989: 205-6) yeni
toplumsal hareketlerin geleneksel
işçi hareketinden farklarına ilişkin
dört yeni yapısal özellik belirler: (1)
bilginin merkeziliği (gizlenen şeyle-
re yönelik ve açıklanan şeylerin an-
lamı üzerine mücadele); (2) yeni ör-
gütlenme biçimleri (örn. enformel,
demokratik, aşağıdan); (3) gizil ve
görülebilir olanın, kişisel ve siyasal
olanın bütünleştirilmesi; (4) bir 'ge-
zegen' bilinci (yeni bir tür küresel
farkındalık). Bu özellikler ileri sü-
rüldüğü gibi yeni olmayabilirler, fa-
kat bunların öneminin *farkında olun-
ması ve bir iddia olarak ileri sürülmesi*
yeni alternatif toplumsal hareketle-
ri, liderliğin ve/veya dış güçlerin
egemen olduğu, çoğunlukla başka
hedefler (ekonomik ya da siyasal
gelişme, bağımsızlık, devrim, sosya-
lizm) için bir araç olarak görülen,
alışılaceldik merkezi ve bürokratik
yapılar olarak geleneksel işçi örgüt-
lenmelerinden kesin bir biçimde
ayırır.

Kadınlar, bildiğimiz gibi, dünya
nüfusunun yarıdan fazlasını oluş-
turmakta ve dünyadaki işlerin yarı-
dan fazlasını yapmaktadırlar. Dola-

yısıyla, kadın işçilerin bilinci ve öz-örgütlenmesine dair yakın zamanlardaki feminist düşünceler kadınlarla birlikte işçilere dair bir şeyler de söylemektedir ve bunların kadın hareketlerinden başka, emek stratejileri için de imaları vardır. Chhachhi ve Pittin [4. Bölüm] şu önermeleri ileri sürmektedirler: (1) ataerkilliğin, kapitalizmin ve sömürgeciliğin çelişkili ve tarihsel olarak özgül etkileri, parçalanmış ve çeşitlenmiş deneyimlere ve böylece hem kadın hem de erkek işçiler arasında çoklu kimliklerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır; (2) bu kimlikler, manipülasyon ve baskının özgül biçimlerine karşı seçici bir tarzda harekete geçirilmekte ve öne çıkarılmaktadır; (3) özel ile kamusalın, fabrika ile evin, kişisel ile siyasalın ayrılması, karşıt alanlara ya da stratejilere değil, kimliklerin, mekanların ve muhtemel stratejilerin birarada bulunduğu ve örtüştüğü bir duruma yol açmaktadır; (4) çalışan kadınların üstündeki çifte yük, örgütlenme önünde bir engel olduğu kadar örgütlenmeye yönelik bir itici güç olarak da rol oynayabilir. Ücretli emeğin dünya çapında 'feminizasyon'unu (taşeronlaşma, evde çalış-

ma, düzensizleşme, vb.) ve 'bir işçi olmanın' ne ölçüde 'göreceli bir durum' olduğunu akılda tutarsak, kimliklerin çok çeşitli olduğunun kabul edilmesi, herhangi bir tek, evrensel, esas ya da peşinen belirlenmiş işçi çıkarı ve sendika rolü iddiasını sarsar [krş. Catalona, 2. Bölüm]. Chhachhi ve Pittin daha ileri giderek, zamanın (yeterli zamana sahip olmak), yerin (iş/mücadele yeri) ve mekanın (manevra, pazarlık ve meydan okuma için psikolojik ya da stratejik bir alan yaratma) öz-örgütlenme üzerindeki sınırlamalarına işaret ederler. Egemenliğin sınırlarının yer değiştirdiği ve bunun popüler olarak belirli biçimlerde algılandığı, bunların toplumsal hareket çabaları için birtakım sonuçlar yarattığı, tam bir 'zaman-mekan sıkışması' (Harvey 1989: 3. Kısım) ile göze çarpan bir dönemde, böyle bir farkındalığın yararı büyüktür. Eğer, örneğin, işçi hareketleri üç yıllık işkolu düzeyindeki toplu pazarlığın ya da beş yıllık ulusal seçimlerin kurumlaştırdığı, yayılmış zaman-yer-mekan düzenini varsaymaya devam ederlerse, giderek daha fazla küresel ve enformatik bir hale gelen kapitalizmin, geleneksel zaman-

yer-mekan ilişkilerini giderek daha şiddetli bir şekilde altüst etmesi karşısındaki gerici, muhafazakar ya da anarşik popüler tepkileri dahi anlamaları olası değildir.

Yabancılaşmaya karşı yeni toplumsal hareketler ve mücadelelerle ilgilenenler arasında, küreselleşme süreçlerinin giderek daha merkezi hale geldiği görüşü yaygınlaşmaktadır. Anthony Giddens (1990) küreselleşmeyi, yerelin uzak yerlerdeki olaylarla şekillendiği, toplumsal ilişkilerin yoğunlaşması olarak tanımlamaktadır. Ona göre, bugün yerel düzeydeki dönüşümler küreselleşmeyi anlamadan ne kavranabilir ne de etkilenebilir. Çağdaş dünyanın çok sayıda toplumsal sorunları ile başetmek için ulus-devlet giderek ya çok büyük ya da çok küçük kalmaktadır. Giddens'a göre küreselleşmenin dört temel boyutu vardır (bunların hiçbiri diğerlerine göre öncelikli değildir): (1) kapitalist dünya ekonomisi; (2) ulus-devlet sistemi; (3) dünya askeri düzeni; (4) uluslararası işbölümü. Bunların karşısında, giderek belirginleşen dört toplumsal hareket görüyoruz (yine, bunların da hiçbiri diğerlerine göre öncelikli değildir): (1) işçi;

(2) demokrasi; (3) barış, (4) ekoloji/karşı-kültür hareketleri. Bunların her biri, sırasıyla, Giddens'in 'gerçekçi ütopya' ya da kıtlık-sonrası sistem dediği şeyin bir boyutuyla ilişkilidir: (1) toplumsallaştırılmış (sosyalist değil) ekonomik örgütlenme; (2) eşgüdümlü ve demokratikleştirilmiş bir küresel düzen; (3) savaşın aşılması; (4) gezegeni korumaya yönelik bir sistem.

Ben bunlara, biri ataerkillik ve diğeri de iletişim/kültür ile bağlantılı, iki boyutu/hareketi daha eklemek isterim. Ayrıca, sermayeyi ve devleti küreselleşme güçleri olarak öncelikli görüyorum; sermaye-karşıtı ve devlet-karşıtı mücadeleleri diğerleri karşısında ille de üstün tutmasam da (Waterman 1998). Yine de, Giddens'ın özgün modeli enternasyonalizme dair yeni bir anlayışın zorunlu olduğunu düşündürmektedir; bunu ben işçi ve sosyalist enternasyonalizminden 'yeni bir küresel dayanışma'ya geçiş olarak tasavvur ediyorum (Waterman 1998)

Yeni hareketlerin tarihsel kökenleri

Tabii ki eski toplumsal hareketler (işçi hareketi ve ulusal hareketler)

de bir zamanlar *yeni* idiler. Melucci (1989: 214) ile yapılan bir görüşme-
de kendisinin yeni olarak gördüğü
dört özelliğin 19. yüzyıl işçi hareke-
tinde de mevcut olduğuna dikkat
çekilmiştir! Bu, çağdaş hareketlerin,
aslında, eski demokratik toplumsal
hareketlerde bulunabilecek eylem
biçimlerinin canlanması ve devamı
olarak anlaşılabilirliğini düşündü-
rür. Melucci bunu kabul eder; ken-
disinin söylediği sendikacılığın or-
tadan kalktığı ya da artık işe yara-
madığı değil, bugün yeni alternatif
toplumsal hareketlerle eklemlen-
mekte olduğudur (krş. Mathews
1989).

Bu yaklaşımın, birkaç nedenden
dolayı büyük önemi vardır. İlk ola-
rak, bazı yeni alternatif toplumsal
hareketler kuramcılarının unuttuk-
ları ya da yadsıdıkları bir şeyi yapa-
rak, işçi hareketi ile bağlantıyı (yeni-
den) kurmaktadır. İkinci olarak, ye-
ni hareketlerin can alıcı önemdeki
ek bir özelliğinin toplumsal hareket-
lere dair yeni bir anlayış olduğunu
ileri sürmektedir.

Bu yeni anlayış eski işçi hareketi-
ne yeni açılardan bakabilmemizi
olanaklı kılar. Şu an öyle görünüyor
ki, Leninizm bugün modası geçmiş

olmaktan daha çok özünde tek bo-
yutludur. Bu tek boyutluluk Le-
nin'in sendikalara dair araçsal görü-
şünden kaynaklanır. Sendikalar
onun gözünde daha yüksek amaçlar
için araçlar, kafasında kurduğu bir
yapının temeli, Parti'nin 'aktarma
kayışları', 'Komünizmin okullarıdır'
(Lenin 1970, 1976).

Yeni yaklaşım sendikaları 'top-
lumsal' örgütler olarak görmemizi
sağlar: yani, 'siyasal' (geleneksel an-
lamıyla, devletle ilintili) olandan
önce gelen ya da onu aşan veya on-
dan fazla, her durumda ondan ayrı
bir şey olarak. Daha sonra göreceği-
miz gibi, sendikalar ayrıca kültürel
olgular olarak da görülebilir. Üçün-
cü olarak, kabul etmemiz gerekir ki,
klasik işçi hareketi –ve çağdaş ör-
nekleri– dört 'yeni' özelliğe sahip
idiyseler bile, genellikle bunun far-
kında değildiler. Örneğin, 19. yüz-
yıl ve 20. yüzyılın başlarında işçi
hareketi, benim 'alternatif uluslara-
rası iletişim' (Waterman 1992) adını
verdiğim, gayet özgün ve özgül iliş-
ki biçimlerine yoğun bir şekilde gir-
mişlerdi, fakat bu hiç de üzerinde
kafa yordukları bir şey değildi. Bu
tür iletişim esasen başka amaçlar
için iş gören pratik bir araç olarak

görülmekteydi. Bir 'iletişim tarzı'nın (Poster 1990) ayırdına varmak ve onu geleneksel uluslararası işçi iletişiminin tarihsel kökleri, yenilikleri ve sınırlılıklarını incelemede kuramsal bir araç olarak kullanmak, ancak kapitalizmin enformasyon çağıyla birlikte mümkün olmuştur.

Enternasyonalist bağlantı

Eski sosyalist ve üçüncü dünyacı enternasyonalizmler bugün bir sürü içi boş kabuktan öte bir şey değildir -işçiler ve halklarla pek az bağı olan politikacıların ve resmi görevlilerin ideolojik olarak tanımlanmış, kurumlaşmış, rekabetçi enternasyonalizmleri. Yeni alternatif toplumsal hareketler giderek artan bir düzeyde popüler ve demokratiktirler, çünkü militarizme, bürokrasiye ve teknokrasiye -iktidarın ve bilginin az sayıda yönetici, uzman ve görevlinin elinde toplanmasına- karşıdır. Giderek daha fazla gücün artan bir şekilde toplanması evrensel bir olgu olarak kabul edildiği ölçüde, yeni toplumsal hareketler küresel düzeyde uyanık ve enternasyonalist olma eğilimi göstermektedirler. Doğrusu, bu hareketlerin ortaya çıkışı, toplumun giderek daha fazla

devletleştirilmesi ve 'devletler-arası' örgütlerin (Birleşmiş Milletler, Uluslararası Para Fonu, Avrupa Birliği, Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması) yaygınlaşması ve güçlenmesi ile büyük ölçüde bağlantılıdır [DeMartino. 5 Bölüm].

Böylece, yeni tür işçi enternasyonalizminin ana hatlarını da belirleyebiliriz. Bu, 1984-85'te İngiliz madencileri grevinde ya da 1995-97'de Liverpool gemi işçileri uyuşmazlığında sergilenen, tabana dayalı, işyerleri ve cemaatler arası ilişkilerin önemli rol oynadığı bir türdür. Önemli bir nokta olarak, yeni işçi enternasyonalizmi sıklıkla yeni toplumsal hareketlerin enternasyonalizmiyle içiçe geçmiştir. İşçi hareketi geçmişte nasıl popüler-demokratik mücadelelerle en sıkı biçimde eklemlendiği zamanlarda en fazla enternasyonalist olmuşsa, kendisini bu hareketlere yeniden eklemlendiği ölçüde ve yerlerde bir kez daha enternasyonalist olmaktadır (Brecher ve Costello 1994). Geleneksel kurumlaşmış sendika enternasyonalleri yeniden anlamlı bir şekilde enternasyonalist olmaya çalıştıkça [Thorpe, 13. Bölüm], yeni alternatif toplumsal hareketlerin enternasyona-

lizmiyle gerçek bir ilişki kurmaları gerekecektir (feminizmin ICFTU üzerindeki etkileri için bk. Waterman 1998). Enternasyonalist bir düşünüş, üçüncü dünyada ve (eski) komünist ülkelerde gerçekleşen 'demokratik devrimler'le birlikte giderek daha fazla bir ihtiyaç haline gelmektedir: bunlar, işçilerin zaman zaman (her zaman değil) önemli roller oynadığı toplumsal-siyasal dönüşümlerdir. Bu dönüşümler, bildiğimiz kadarıyla, zorunlu olarak liberal-demokratik rejimlerin kurulmasıyla sonuçlanmamakta, fakat daha önce istenmeyen ya da mümkün olmayan sınır-ötesi ve küresel bağlantıları mümkün ve gerekli kılmaktadır. Bu tür dönüşümlerden yeni bir tür küresel işçi dayanışmasına dair hem düşünceler hem de projeler çıkmaktadır (Waterman 1998). (Eski) komünist ülkelerdeki ve üçüncü dünya'daki sendikacılığın geleceğine ilişkin olarak Batı'da geliştirilen ve yeni bir işçi hareketi düşüncesine sahip yaklaşımlar, bu ülkelerdeki sendikaları giderek daha fazla demokratik işçi mücadelesi dünyasının parçası olarak görmektedir (MacShane 1992) [Thorpe, 13. Bölüm].

Yeni alternatif toplumsal hareketler ve siyasal partiler

Yeni toplumsal hareketlerin siyasal partilerle, özellikle öteki toplumsal güçler üstünde öncü bir rolü olduğu iddiasında olan ya da bu rolü oynamak için devlet iktidarına sahip olan popülist ya da sosyalist partilerle ilişkilerinin nasıl olduğuna dair kavrayışa ihtiyacımız var. Önce, toplumsal hareketlerle siyasal partiler arasındaki ilişkinin bugün nasıl algılandığını sorabiliriz. On yıldan fazla bir süre önce Manuel Castells (1983: 299) bugünün can alıcı olgularının 'kendiliğinden-bilinçli, öz-örgütlenmeye dayalı toplumsal hareketler' olduğunu ileri sürerek, siyasal partilere tanınan geleneksel üstünlüğe meydan okumuştur. Castells, siyasal partilerin zorunluluğunu kabul eder ve toplumsal hareketlerin insanları harekete geçirmek için, siyasal partilerin ise değişim taleplerini müzakere etmek ve kazanımları kurumsallaştırmak için var olduğunu söyler. Burada sözkonusu olan siyasal partinin küçük görülmesi değil, onun üstünlüğünün ya da siyasal alanı tekeline almasının reddedilmesidir. Eğer siyasal parti için bu daha mütevazı

rolü kabul edeceksek, geleneksel öncü rolü (sosyal demokrat, komünist, popülist?) için ne söyleyebiliriz? Yeni toplumsal hareketler ne tür bir partiye ihtiyaç duyuyor? Yine, on yıldan fazla bir süre önce Tilman Evers (1985: 66) toplumsal hareketlerin 'artçı' partilere ihtiyacı olduğunu ileri sürmüştü –yani, toplumsal hareketlere öncülük etmek ve egemen olmak yerine onlara yardım ve destek verecek partiler. Brezilya'daki İşçi Partisi deneyiminin gösterdiği gibi, böyle bir kavramın siyasal pratiğe uygulanması kolay değildir (Unger 1995).

İçinde yaşadığımız, giderek daha fazla çeşitlenmiş, karmaşık fakat karşılıklı olarak birbirine bağımlı ekonomilerde, siyasal topluluklarda ve kültürlerde, gücün birlikte değil çeşitlilikte yattığı görülecektir. Başka bir ifadeyle, mesele, artan çeşitliliği tek bir 'birincil', 'esas' çelişkiye (sınıf, milliyet ya da cinsiyet) 'yükseltmeye' (aslında indirgemeye) çalışmak değildir. Bunun yerine, mesele, pek çok hareket içindeki ortak demokratik ve çoğulcu bağın farkına varmak ve ardından bunları birbiriyle dokuyacak dayanışmacı ve eşitlikçi bir yol bulmaktır. 'Duruş

bağlı' bilgi kuramı (Harding 1992), kimlik, ittifaklar, hareketler ve örgütlerdeki lider-üye ilişkileri üzerine feminist kuram ve strateji çalışmaları, bu konuda işçi hareketlerine çok önemli işaretler vermektedir (krş. Alperin 1990; Pheterson 1990).

Demokrasinin önceliği

Yeni toplumsal hareketler kuramının, demokrasinin sosyalizmin temeli olması ve ondan önce gelmesi gerektiğine bizi ikna etmesine ihtiyaç olmamalıdır. Marx'ın ve ayrıca Lenin'in özgün düşünceleri de bu yöndeydi. Benim inancıma göre, sınıfı demokrasiye baskın kılan dili nedeniyle artık gözden düşmüş olan aşamalı devrim kuramları, 'burjuva demokrasisi'ni mistifikasyon ve manipülasyon olarak gördüler ve böylece, demokrasinin içi boşaltıldığı için mistifikasyon ve manipülasyonun pek de sözkonusu olmadığı bir sosyalizm yarattılar. Bu tespit, sadece üçüncü dünya için değil, ayrıca sanayileşmiş kapitalist ve devlet sosyalisti deneyimleri için, Stanley Aronowitz (1988: 57) tarafından yapılmıştır.

Sendikalar liberal ya da bir tür sosyalist demokrasi için enerjik bir

mücadele veriyor olabilirler; fakat, bugün kendilerini demokratik erdemmin parlak örnekleri olarak gördüklerini ya da birbirleriyle, yerel topluluklarla, diğer toplumsal hareketlerle ilişkilerinde bu özelliği sergilediklerini söylemek çok zordur. DeMartino, sendikalarındaki bürokratikleşme, profesyonelleşme ve kurumsal alışkanlıkları, oligarşinin tunç kanunundan çok, toplu pazarlığı esas meşgaleleri haline getirmenin bedeli olarak değerlendirmektedir. Ona göre, sendika içi demokrasi yerel sendikal özerkliğe yönelik işçici talepler yerine, sendikanın perspektifini genişleterek ve 'belirli bir işkolu ya da işletmenin faaliyetlerinden doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenen' başka insanlara da tam üyelik sağlayarak daha fazla güvence altına alınabilir (DeMartino 1991: 49). Bu görüş kabul edilir ya da edilmez, fakat Güney Afrika deneyimi iç demokratikleşme ile dışa açılmanın birbirine eşlik ettiğini göstermektedir (Bird ve Schreiner 1992). Brezilya deneyimi de, sendikal demokrasinin tasarlanması ve geliştirilmesinin, yeni, dinamik ve geniş bir sendikal örgütlenmede dahi hiçbir şekilde kolay bir süreç olmadığı-

nı göstermektedir (Mineiro ve Ferreira 1992; Unger 1995); ne var ki, bunu gerçekleştirmek zorunludur.

Entelektüeller için yeni bir rol

Aronowitz'in iddiasına göre, demokrasiye öncelik tanınmanın entelektüellerle işçiler arasındaki ilişki bakımından ilgi çekici sonuçları vardır. Bu ilişki artık işçilere zorunlu bilinci taşıyan entelektüeller meselesi değildir. Bugün işçiler, kendilerine hangi bilince sahip olmaları gerektiğini söyleyen entelektüellere direnmelerine yetecek kadar deneyimli ve eğitilmiştir. Bugün çok geniş ve çeşitlenmiş bir kategori olarak entelektüeller, işçi ve köylü hareketleriyle başka iki yoldan ilişki kurabilirler: (1) 'teknik entelektüeller' olarak hareketlere yardım ve tavsiyede bulunarak; (2) sendikaların ittifak kurabilecekleri orta-sınıf örgütlerinin üyeleri olarak (Aronowitz 1988: 59). Ben bunu hem kafa açıcı ve hem de umut verici bir formülasyon olarak görüyorum. Bu, 'yeni işçi enternasyonalizmi'nin ve buna yönelik iletişimin önünde yürüyen entelektüellerin rolüne dair kendi deneyimimi de yansıtıyor (Waterman 1992) [Lee, 14. Bölüm].

Bu formülasyon, entelektüelleri, ulusal ve uluslararası işçi hareketleriyle ilişkilerinde Marx ve Lenin'in (hatta Luxemburg ve Gramsci'nin) rolünü oynama yükümlülüğünden kurtabildiği ölçüde umut vericidir. Bu entelektüellerin bundan böyle genelleme görevine sahip olmaya- cıkları anlamına gelmez: işçi hareketi içindeki geleneksel işbölümü- nünün üstesinden gelecek yollarla, işçilere ilişkin ve onlara ulaşan ku- ramları geliştirme ve aktarma yön- temleri bulmak zorunda olacakları anlamına gelir.

Tabanda üretilen bir ideoloji ve kültür

Eğer yukarıda bahsedilenler, ente- lektüeller ve işçiler arasında daha eşitlikçi bir ilişkiyi anlamına geli- yorsa, Aronowitz benim sendikala- rın geleneksel olarak araçsallaştırıl- masına yönelik daha önceki eleştiri- mi de pekiştirmektedir.

Her ne kadar, ele aldığı örgütler bakımından temenniler düşünce- den önce geliyor olabilirse de, bura- da önemli bir olasılık ve gereklilik tespit edilmektedir: Ancak çok mi- yop bir gözlemci, Dayanışma Sendi- kasını ya da Güney Afrika Maden

İşçileri Sendikasını geleneksel sen- dikalar olarak görebilir.

Sao Paolo metal işçileri gibi bu sendikalar da kültürel yakınlıklar temelinde oluşturulan bütünsel bir ağ özelliği göstermektedirler. Sen- dika esas olarak araçsal bir örgüt değildir; bu insanların cemaatleri- nin adıdır... Yeni hareketlerde sendi- ka geniş bir toplumsal tasavvurun ambarıdır; işyeri ile olduğu gibi ma- halle ile de bağlantılıdır. Kısacası, ekonomik olduğu kadar kültürel bir oluşumdur (Aronowitz 1988: 61).

Dolayısıyla, bu kavramlaştırmaya göre, toplumsal alanların (ekono- mik, siyasal, kültürel, vb.) kapitalist bölünmesinin aşılması sendikaların sadece dış ittifaklarıyla değil, fakat sendikaların iç dönüşümü ile ilgili bir meseledir (kadın hareketi siyase- tinin uluslararası boyutu ile ilgili benzer bir görüş Melchiori 1996'da ifade edilmiştir).

Çalışmanın demokratikleştirilmesi ve çalışmadan kurtuluş

Ücretli emek koşullarındaki otori- teryenizme karşı, 'işçi denetimi', 'iş- çilerin özyönetimi', 'işçi katılımı' ile ifadesini bulmuş mücadeleler işçi

hareketinin geleneğinde vardır. Fakat bu konuda son zamanlarda yazılanlar, sosyalist stratejilerin krizde olduğunu görerek ve uluslararası (örneğin, tropik Afrika deneyimlerini ve Güney Afrika sendikal politikalarını da kapsayan) bir perspektifi benimseyerek ya da işçi hareketinin ve yeni alternatif toplumsal hareketlerin talepleri arasında bağlantılar kurarak, bu mücadeleyi geleceksel çerçevenin ötesine taşımaktadır (bk. Bayat 1991). Demokrasiyi daha genel olarak ele alması, yeni toplumsal sorunların ve hareketlerin ayırında olması ve alternatif toplumsal modellere ilişkin bir dizi çağdaş yazına yönelik yaptığı tartışmalar bakımından, Bayat'ın çalışmaları istisnaidir. Üçüncü Dünya'da otoriter-olmayan kapitalist koşullar altındaki mevcut ihtimallerle ilişkin olarak Bayat'ın vardığı sonuca göre, denetim en az dört biçim alabilir: (1) küçük meta sektöründe 'doğal' işçi denetimi; (2) kooperatiflerin demokratikleştirilmesi; (3) işçilerin baskısı sonucu devletçe desteklenen biçimler (Malta); (4) sendikaların, şirket yönetimlerini ve ulusal kalkınma politikalarını etkilemeye yönelik girişimleri (tropik Afri-

ka), fabrika-düzeyinde örgütlenmiş sendikaların, işverenlerin değişen sanayi yapısı sayesinde gerçekleştirdikleri saldırılara karşı koyma çabaları (Hindistan) [krş. Candland, 11. Bölüm].

İşyerindeki mücadele, işten kurtuluş mücadelesiyle birleştirilmelidir. André Gorz, kapitalist (ya da devletçi) medyaya olduğu kadar uluslararası sendikal harekete de hakim olan çalışma ideolojisine meydan okuyan bir eleştiri üretmiştir. Gorz'un iddiasına göre, sendikalar eğer vasıflı ve imtiyazlı işçiler için çalışan neo-korporatist bir tür karşılıklı koruma örgütü durumuna düşmek istemiyorlarsa, işin içindeki özgülleşmenin yanında işten kurtuluş için de mücadele etmelidirler:

Çalışma saatlerini azaltarak ve bireylerin kendilerince düzenlenen ve belirlenen başka türdeki etkinliklerin geliştirilmesi yoluyla, ekonomik nedenler için çalışma zorunluluğundan kurtulmak, şimdiki teknolojik devrimle ücretli emekte sağlanan tasarrufa olumlu bir anlam yüklemenin tek yoludur. Herkesin çalışma imkanına sahip olacağı, fakat ekonomik nedenlerle çalışma zorunluluğunun giderek azalacağı,

zamanın özgürleştirildiği bir toplum projesi, bugünkü tarihsel gelişmelerin mümkün kıldığı bir şeydir. Böyle bir proje, toplumsal dönüşümü gerçekleştiren farklı bileşenlere bir uyum ve birleştirici bir perspektif verebilir. Çünkü bu proje, (1) geçmişteki işçi mücadelelerinin ve deneyimlerinin mantıksal bir uzantısıdır; (2) bu deneyim ve mücadelelerin ötesine geçerek, hem işçilerin hem de işçi-olmayanların çıkarlarına karşılık gelen hedeflere yönelir, böylece bunlar arasındaki dayanışma bağlarını ve ortak siyasal istenci sağlamlaştırabilir; (3) oranı sürekli büyüyen, kendi yaşamlarının denetimini (yeniden) kazanmak isteyen erkekler ve kadınların özlemlerine karşılık verir [Gorz, 3. Bölüm].

Ücretli çalışmanın kendisine karşı mücadelenin sadece sanayileşmiş kapitalist refah devletlerindeki (bunların hala var olduğundan bahsedilebildiği ölçüde) işçiler için bir ayrıcalık olduğu düşünülebilir; fakat vurgulamak gerekir ki, uluslararası sendikal hareketin 1890'larda doğuşu sekiz saatlik işgünü için kıtalar-arası mücadele ile gerçekleşmişti; ayrıca, benzer ulusal ve uluslararası stratejiler Latin Amerika

(Sulmont 1988) ve ABD'de de (Brecht ve Castello 1990a) önerilmiştir.

Gorz'un iddiasının önemi, tam da, uluslararası işçi hareketi tarihi, çağdaş sendikal kaygılar ve yeni toplumsal hareketler –ya da, şöyle söylemek gerekirse, sendikaların hali hazırda gözardı ettikleri ya da bastırdıkları işçi çıkarları ve kimlikleri arasında kurduğu açık bağlantılar da yatmaktadır.

Radikal eylemlilik seçeneği

Buraya kadarki tartışmalar, çağdaş sendikacılığın eleştirisi ve alternatif stratejilerin geliştirilmesi ile ilgilenenler için elverişli kaynakları ortaya koyduysa, bu benim amacım için yeterlidir. Burada üzerinde durulan çalışmaların benimki ile benzer bir duyarlıktan hareket ettiğini düşünüyorum. Giddens'in (1990: 136) dilinden, bu duyarlılık, bilimin ve uzmanlığın (Marksizm ve Parti?) geçmişteki, şimdiki ve gelecekteki tüm sorunlara toplumsal ve teknik çözümler sağlayacağına güvenen, Aydınlanmanın 'sürekli iyimserliği' değil, 'radikal eylemlilik' (137) duyarlılığıdır. Bu tutumu benimseyenler, büyük toplumsal sorunlarla kuşatılmış olsak da, bu sorunları aş-

mak ya da etkisini azaltmak için harekete geçebileceğimize ve geçmemiz gerektiğine inanırlar. Bu iyimserce bir bakıştır, fakat rasyonel çözümleme ve tartışmaya yönelik bir inançtan çok mücadeleci eyleme bağlanmıştır. Başlıca aracı ise toplumsal harekettir (Giddens 1990: 137).

GEÇİCİ BİR TANIM

Yukarıda söylenenler, geleneksel Leninist siyasal sendikacılık kavramı ile yeni toplumsal sendikacılık arasındaki ayrımı akla getirebilir. Şimdi bazı sonuçları, sendikalara doğrudan göndermeler yaparak bir dizi önerme şeklinde sunacağım. Yeni toplumsal sendikacılık ile şunları kastediyorum:

1.Ücretli işe dair ve ücretli iş etrafında mücadele: sadece daha iyi ücretler ve çalışma koşulları için değil, fakat aynı zamanda emek süreci, yatırımlar, yeni teknoloji, yer değiştirmeler, taşeronluk, mesleki yetiştirme ve eğitim politikaları üzerinde işçi ve sendika denetimini artırmak için. Çatışmalarından (örn. çevrecilerle, kadınlarla) kaçınmak ve taleplerin çekiciliğini artırmak için, bu stratejiler ve mü-

cadeleler, etkilenen topluluklarla diyalog ve ortak eylem temelinde yürütülmelidir;

2.Hiyerarşik, otoriter ve teknokratik çalışma yöntemleri ve ilişkilerine karşı, toplumsal olarak yararlı ve çevre dostu ürünler için, çalışma saatlerinin azaltılması için, elde edilebilir ve zorunlu olan şeylerin dağıtımı için, ev işlerinin paylaşılması için ve kendini geliştirme ve gerçekleştirmeye yönelik serbest zamanın artırılması için mücadele;

3.Sendikalı olmayan ya da sendikalarda örgütlenemeyecek diğer çalışan sınıfların ya da grupların (küçük meta üreticileri, evde çalışanlar, köylüler, ev kadınları, teknisyenler ve profesyoneller) hareketleriyle eklemelenmek;

4.Güçlü ve çeşitli bir sivil toplum yaratma çabasında, sınıfsal-olmayan ya da çok-sınıflı diğer demokratik ve çoğulcu hareketlerle (kiliselerin, kadınların, mahallelilerin taban hareketleri, çevre, insan hakları ve barış hareketleri, vb.) eklemelenmek;

5.Tüm toplumsal ilişkilerin ve yapıların (ekonomik, siyasal, toplumsal, yerleşimsel, hane içi, cin-

sel, kültürel) demokratik, çoğulcu ve işbirliğine dayalı bir doğrultuda sürekli dönüşümü için çalışmak;

6. Benzer yönelimler taşıyan siyasal güçlerle (partiler, cepheler, hatta hükümetler) eklemlenmek (yani, özerk toplumsal güçlerin çoğulluğunun, özgürleştirici ve dönüştürücü bir yönelim için değerini kabul etmek);

7. 'Öncü' ya da 'egemen' bir örgüt ya da güç olduğunu iddia etmeksizin ve kendini bunlara tabi kılmaksızın, öteki (potansiyel) müttefiklerle eşit ve demokratik ortaklar olarak eklemlenmek;

8. Bir bütün olarak toplumdaki yeni sorunlara el atmak; çünkü bunlar özgül olarak işçiler için de sözkonusu olabilir ve sendikanın içinde de ortaya çıkabilir (otoriter-yenizm, çoğunluk egemenliği, bürokrasi, cinsiyetçilik, ırkçılık, vb.);

9. İşyeri demokrasisini desteklemek ve hem işçiler arasında hem de işçilerle öteki popüler-demokratik toplumsal güçler arasında doğrudan yatay ilişkileri teşvik etmek;

10. Eğitim, kültür ve iletişim alanında etkin olmak; işçi kültürünü

ve popüler kültürü özendirmek; yerel, ulusal ve küresel düzeyde hakim medya kurumlarının hem içindeki hem de dışındaki, demokratik ve çoğulcu girişimleri desteklemek;

11. Küresel bir sivil toplum ve dayanışma kültürü yaratma mücadelesinde, hem işçilerle hem de öteki popüler-demokratik toplumsal güçlerle, toplumsal sisteme, ideolojiye ya da siyasal kimliğe bakmaksızın, işyeri, taban ve topluluk düzeyinde doğrudan ilişkileri benimsemek;

12. Örgüt içinde ve örgütler arasında ağ ilişkilerine açık olmak; örgütsel demokrasiyi, çoğulculuğu ve yeniliği özendirmek için enformel, yatay, esnek koalisyonların, ittifakların ve çıkar gruplarının değerini anlamak.

Bu belirlemelerin kendine ait sıırlılıklar var: (1) herhangi bir sendika ya da işçi hareketinin, bu Komünizm-sonrası Enternasyonal'e katılabilmesi için bu oniki koşulu yerine getirmesi gerektiğini düşündürebilir; (2) 'eklemlenme' ile ne demek istendiğini açıklamaz; ve (3) dönüşüme direnen sendikal yapıları ve yöntemleri kimin değiştirece-

ğini söylemez. Bu üç noktaya cevap olarak, kısaca şunlar söylenebilir: (1) bunlar değişimi kışkırtmayı amaçlayan önermelerdir, sadakat bekleyen koşullar değil; (2) 'ekmelenme'nin en iyi açıklaması belki de 'farklılık', koalisyonlar, ittifaklar ve ağlar üzerine anılan feminist kaynaklarda bulunabilir; ve (3) gerekli olan, -öncü olmama, sekte olmama, bürokratik olmama ... ve işçi çıkarlarının ve kimliklerinin çoğulluğunu benimseme ve ona hitap etme özellikleriyle eski sosyalist parti rolünden farklılaşan- bir alternatif yeni toplumsal hareketin *sendikaların içinde* var olmasıdır!

SONUÇ: YENİ TOPLUMSAL SENDİKACILIK KAVRAMININ ÖNEMİ

Yeni toplumsal sendikacılık kavramı yeni alternatif toplumsal hareketlerden ve yeni sendikal deneyimlerden çıkarılmıştır; bunların ikisi de son on ya da yirmi yıl içinde şekillenmeye başlamıştır. Yeni toplumsal hareketlerin en çarpıcı biçimlerinin yarı-sanayileşmiş otoriter ülkeler bağlamında ortaya çıktığı doğrudur. Fakat bu koşullardaki çarpıcı işçi hareketlerin hepsi de ye-

ni toplumsal sendikacılığa yolaçmış değildir. (Yerel ya da dış destekli) öncü ya da reformcu partiler siyaset sahnesine hükmedebilir ve yeni işçi hareketlerini geleneksel yollarla şekillendirebilir. İspanya'da, Franco'ya karşı mücadelede yaratılan İşçi Komisyonları'nın radikal potansiyeli sosyal demokrasi tarafından emilmiştir (Fishman 1988). Herhangi bir yeni deneyimin de kalıcı olmasının bir güvencesi yoktur. Polonya örneğinde, insanlar daha 1988-89'da 'Dayanışma'nın eskimesi'nden bahsediyorlardı (Stanizskis 1989). Güney Afrika'da tartışma ırk ayrımcılığı sonrası koşullarda sendikalar için özerk ve etkili bir rolün nasıl sürdürülebileceği üzerinde sürmektedir; görünüme göre konunun uzmanları yeni bir şey aramaktansa sosyal demokrasiye geri dönmek peşindedirler (Gelb ve Webster 1996; Barchiesi 1996).

Örnekler ne olursa olsun, şunu da belirtmeliyiz ki yeni toplumsal sendikacılığın kimi türleri yarı-sanayileşmiş otoriter ülkelerle sınırlı değildir. İleri düzeyde sanayileşmiş liberal demokratik ülkelerdeki sanaysizleştirmeye ve demokrasi karşıtı gelişmelere karşı mücadelenin bir

ürünü olarak da bu tür hareketler ortaya çıkabilmektedir ve bu aşıkâr ve önemli bir olgudur. ABD üzerine bir derlemenin yazarları, Amerikan işçi hareketinin canlanması işçicemaat ittifakları ile ilişkilendirmekte ve bunun toplu sözleşme faaliyetinin ve hiyerarşik ulusal sendika yapılarının sınırlamalarından kurtulmaya imkan verebildiğini belirtmektedirler (Brecher ve Costello 1990b; krş. DeMartino 1991).

Her durumda, yeni tür bir sendikacılığın öğelerini ya da uğraklarını Güney’de olduğu gibi Batı’da ve Doğu’da da buluyorsak ve ayrıca bununla bağlantılı yeni bir tür işçi enternasyonalizminin tohumlarını görebiliyorsak, bu ikisinin kavramlaştırılması üzerine başka çalışmalar yeni ve heyecan verici bir yönelimin gelişmesine yardımcı olabilir. Yeni sendikal gerçekliklerin hepsini yeni modelimize doğru zorlamamalıyız. Fakat en azından, modelin bir gerçeklik taşıyıp taşımadığına bakmalıyız. Ve eğer biz (ve sıradan işçilerle sendika üyeleri) modeli çekici bulursak, onu deneyerek daha ileri götürmeye çalışmalıyız.

KAYNAKÇA

Alperin, Davida. 1990. ‘Social Diver-

sity and the Necessity of Alliances: A Developing Feminist Perspective’, Lisa Albrecht ve Rose Brewer (der.), *Bridges of Power: Women’s Multicultural Alliances* içinde, Philadelphia: New Society Publishers.

Aronowitz, Stanley. 1988. ‘Postmodernism and Politics’, Andrew Ross (der.), *Universal Abandon? The Politics of Postmodernism* içinde, Edinburgh: Edinburgh University Press.

Arthur, Chris. (der.). 1970. *Karl Marx and Frederick Engels: The German Ideology. Part 1*. Londra: Lawrence and Wishart.

Barchiesi, Frank. 1996. ‘South Africa in Transition: Scenarios Facing Organized Labor’, *Critical Sociology*, C. 22, No. 3, ss. 79-112.

Bayat, Assef. 1991. *Work, Politics and Power: An International Perspective on Workers’ Control and Self-Management*. Londra: Zed Press.

Bird, Adrienne ve Geoff Schreiner. 1992. ‘COSATU at the Crossroads: Towards Tripartite Corporatism or Democratic Socialism?’, *South African Labour Bulletin*, C. 16, No. 6, ss. 22-32.

Brecher, Jeremy and Tim Costello. 1990a. ‘The Great Time Squeeze’, *Z Magazine*, Ekim, ss. 102-7.

Brecher, Jeremy ve Tim Costello (der.). 1990b. *Building Bridges: The Emerging Grassroots Coalition of Labour and Community*. New York: Monthly Review Press.

Brecher, Jeremy ve Tim Costello. 1994. *Global Village vs. Global Pillage: Economic Reconstruction from the Bottom Up*. Boston: South End Press.

Castells, Manuel. 1983. *The City and the Grassroots: A Cross-Cultural Theory of Urban Social Movements*. Londra: Edward Arnold.

Castells, Manuel. 1996. *The Information Age: Economy, Society and Culture. Vol. 1: The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell.

Castells, Manuel. 1997. *The Information Age: Economy, Society and Culture. Vol. 2: The Power of Identity*. Oxford: Blackwell.

DeMartino, George. 1991. 'Trade Union Isolation and the Catechism of the Left', *Rethinking Marxism*, C. 4, No. 3, ss. 29-51.

Drainville, André. 1996. 'Left Internationalism and the Politics of Resistance in the New World Order', Jozsef Borocz and David Smith (der.), *A New World Order? Global Transformations in the Late Twentieth Century* içinde, Westport: Greenwood Press.

Eisenstein, Zillah. 1996. 'Women's Publics and the Search for New Democracies'. Tebliğ, *Conference on Women, Citizenship and Difference*, University of Greenwich, Londra, 16-18 Temmuz.

Evers, Tilman. 1985. 'Identity: The Hidden Side of New Social Movements in Latin America', David Slater (der.), *New Social Movements and the State in Latin America* içinde, Dordrecht: Foris.

Fishman, Robert. 1988. 'Labour in Democratic Spain', tebliğ, Kellogg Institute Conference on Labour and Redemocratisation, University of Notre Dame, 26-28 Nisan.

Gelb, Stephen ve Eddie Webster. 1996. 'Jobs and Equity: The Social Democratic Challenge', *South African Labour Bulletin*, C. 20, No. 3, ss. 73-8.

Giddens, Anthony. 1990. *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity Press.

Guzman, Virginia ve Amalia Mauro. 1996. 'Redes sociales y participacion ciudadania'. Seminer tebliği, *Mujeres, Cultura Civica y Democracia*, Mexico DF, 8-12 Temmuz.

Harding, Sandra. 1992. 'Subjectivity, Experience and Knowledge: An Epistemology from/for Rainbow Coalition Politics', *Development and Change* (Özel Sayı: Emancipations, Modern and Postmodern), C. 23, No. 3, ss. 175-94

Harvey, David. 1989. *The Condition of Postmodernity*. Oxford: Blackwell.

Hyman, Richard. 1994. 'New Trade Union Strategies? Richard Hyman Raises Some Crucial Controversies that Need to be Debated by a "Relaunched" British Trade Unionism', *New Times*, (Londra). 30 Nisan, s. 4.

Lenin, Vladimir Ilyich. 1970. 'What is to be Done?', *On Trade Unionism* içinde, Moskova: Progress Publishers.

Lenin, Vladimir Ilyich. 1976. 'Two Tactics of Social Democracy in the Democratic Revolution', *Alliance of the Working Class and the Peasantry* içinde, Moskova: Progress Publishers. ss. 104-20.

MacShane, Denis. 1992. 'The New International Working Class and its Organisations', *New Politics*, C. 4, No. 1, ss. 134-149.

Mathews, John. 1989. *Age of De-*

mocracy: The Politics of Post-Fordism. Melbourne: Oxford University Press.

Melchiori, Paola. 1996. 'Messages from Huarion: For a Redefinition of the Spaces of Politics', 'NGO'lar ve Toplumsal Hareketler' dersi için tebliğ, El Taller, Hammamet, Tunus, 20 Mayıs-13 Temmuz.

Melucci, Alberto. 1989. *Nomads of the Present: Social Movements and Individual Needs in Contemporary Society*. Londra: Hutchinson.

Michels, Robert. 1915. *Political Parties*. Londra: Jarrold & Sons.

Mineiro, Adhemar ve Sergio Ferreira. 1992. 'Congress of CUT-B – New Challenges Bring Out Deep Divisions', *South African Labour Bulletin*. C. 16, No. 3, ss. 78-81.

Parodi, Jorge. 1986. 'Ser Obrero es algo Relativo...': *Obreros, Clasismo y Política*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

Pheterson, Gail. 1990. 'Alliances between Women: Overcoming Internalised Oppression and Internalised Domination', Lisa Albrecht and Rose Brewer (der.), *Bridges of Power: Women's Multicultural Alliances* içinde, Philadelphia: New Society Publishers.

Poster, Mark. 1990. 'Introduction: Words without Things', *The Mode of In-*

formation: Poststructuralism and Social Context içinde, Cambridge: Polity Press.

Staniszkis, Jadwiga. 1989. 'The Obsolescence of Solidarity', *Telos*, No. 80, ss. 37-50.

Sulmont, Denis. 1988. *Deuda y Trabajadores: Un Reto para la Solidaridad*. Lima: ADFC/ATC.

Unger, Roberto Mangabeira. 1995. 'The 3rd of October 1994 and the Future of Brazil's Workers' Party (PT)', *Constellations*, C. 2, No. 2, ss. 224-41.

Vargas, Virginia. 1996. 'Reflections on a Post-Beijing Agenda', tebliğ, *Conference on Women, Citizenship and Difference*, University of Greenwich, Londra, 16-18 Temmuz.

Waterman, Peter. 1992. 'International Labour Communication by Computer: The Fifth International?', *Working Paper*, No. 129. The Hague: Institute of Social Studies.

Waterman, Peter. 1993. 'Social Movement Unionism: A New Model for a New World Order', *Review*, C. 16, No. 3, ss. 245-78.

Waterman, Peter. 1998. *Globalization, Social Movements and the New Internationalisms*. Londra: Cassell.