



sendikalar ortak platformu

OKNOS

ISSN 1302-2989

Ağustos 2000 • Yıl: 1 Sayı: 6

ESNEKLİK



Doç. Dr. Ayşe Gül YILGÖR (Mersin Üniversitesi)

"Kapitalizmin Krizi ve Esnek Üretim Sistemleri"

Sabahattin ŞEN (Ç.S.G.B)

"Esneklik: Nasıl Bir İdeoloji?"

Dilek KURT (MESS)

"Ortak Akıl, Yani Sağduyu"

Esra BELEN (TİSK)

"Çalışma Hayatında Esneklik"

Alpaslan SAVAŞ (DİSK)

"Esneklik İşçi Sınıfı ve Sendikalar"

Kemal PARLAK (DİSK)

"Yeni Yönetim Teknikleri"

Üzeyir ATAMAN (DİSK)

"Esneklik Tartışmaları Üzerine"

Erhan BİLGİN (TÜRK-İŞ)

"Yeni Sömürü Biçimleri"

Uğur İŞLEK (Sınıf Tavrı Dergisi)

"Esneklik Yararlı İmiş!"

Av. Murat ÖZVERİ (TÜRK-İŞ)

"İş Hukukunun Esnekleştirilmesi"

Koray DEĞİRMENCİ (TÜRK-İŞ)

"Küreselleşme ve Sendikalar"

Aydın ÜNAL (HAK-İŞ)

"Milliyetçilik Karşısında Sendikalar"

Volkan YARAŞIR

"Ritüel Bir Militanlık: Güney Kore İşçi Hareketi"



OKNOS

Ücret ve Sendikal Araştırmalar Dergisi

ISSN: 1302-2989

AĞUSTOS 2000

İGMEDYA YAYINCILIK

Adına Sahibi

İbrahim GÜLER
Sorumlu Yayın Yönetmeni



IGmedya
yayınclık reklam araştırma

Dizgi

Neriman OZAN

Baskı

Başkent Matbaacılık

İGMEDYA

Bülbülderesi Cad. 15/5
Küçükesat / ANKARA

TEL & FAKS

0 -312 - 433 79 08

E-POSTA

igmedya@euronet-tr.com

Hesap No.

T.C Ziraat Bankası

Kolej Şubesi 841-141366 Hs.

İki ayda bir yayınlanır.
Abonelik ve reklam koşulları için
İgmedya Yayıncılık adresine
başvurabilirsiniz.

- 2 **Esneklik: Nasıl Bir İdeoloji?**
Sabahattin ŞEN (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak.)
- 17 **Kapitalizmin Krizi ve Esnek Üretim Sistemleri**
Doç.Dr.Ayşe Gül YILGÖR (Mersin Üniversitesi)
- 21 **Ortak Akıl, Yani Sağduyu**
Dilek KURT (MESS)
- 24 **Ülkemizin Kalkınmadaki Başarısını Etkileyecek Çok Önemli Bir Zorunluluk Olarak Çalışma Hayatında Esneklik**
Esra BELEN (TİSK)
- 28 **İş Hukukunun Esnekleştirilmesi**
Av. Murat ÖZVERİ (TÜRK-İŞ)
- 49 **Esneklik İşçi Sınıfı ve Sendikalar**
Alpaslan SAVAŞ (DİSK)
- 53 **Yeni Yönetim Tekniklerinin İşçi Sendikalarına Etkisi**
Kemal PARLAK (DİSK)
- 59 **Esneklik Tartışmaları Üzerine Birkaç Söz**
Üzeyir ATAMAN (DİSK)
- 62 **Yeni Sömürü Biçiminin Bazı Çizgileri**
Erhan BİLGİN (TÜRK-İŞ)
- 65 **Esneklik Yararlı İmiş!**
Uğur İŞLEK (Sınıf Tavrı Sendikal Arş.Der.Yay.Yön.)
- 68 **Küreselleşme, Muhalefet Biçimleri ve Sendikalar**
Koray DEĞİRMENCİ (TÜRK-İŞ)
- 72 **Milliyetçilik Karşısında Sendikalar: Balkanlar'a Barış Gelir mi?**
Aydın ÜNAL (HAK-İŞ)
- 77 **Ritüel Bir Militanlık: Cüney Kore İşçi Hareketi**
Volkan YARAŞIR



ESNEKLİK : NASIL BİR İDEOLOJİ ?

Sabahattin ŞEN
Baş İş Müfettişi
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

*"Ne ilerleme, ne ilerleme !
Köleydi babası, oğlu robot oldu."
Brana Crnevic*

1970'ler öncesi egemen olan üretim ilişkilerini ve buna bağlı olarak ortaya çıkan emek süreci organizasyonu ve endüstri ilişkileri modelini "Fordizm" olarak adlandırma konusunda çeşitli bilim çevrelerinde genel bir kabul var. Fordizm sonrası dönemde ise, özellikle teknolojinin yarattığı olanaklardan yararlanılarak ekonomik krizden kurtulabilme amacıyla bu alanlarda yaratılan değişim ve dönüşümleri açıklamaya çalışan "esnek firma kuramı", "tekno-ekonomik paradigmlar", "esnek uzmanlaşma", "post-Fordizm (Düzenleme Okulu)", "yalın üretim/Toyotizm", "yeni üretim anlayışları (new production concepts) gibi farklı kuramlar söz konusudur. Ancak tüm bu kuramların kapitalizmin içinde bulunduğu bugünkü süreci açıklamakta yeterli olduğu söylenemez. Esneklik kuramı ise, tüm bu kuramları ya da paradigmları kapsayan şemsiye bir kuramdır. Bu nedenle, kapitalizmin bugünkü sürecini esneklik kuramı ile açıklamak bize göre daha doğru bir yaklaşımdır. Bu çalışmada önce "esneklik" kavramı ele alınacak, daha sonra esneklik kuramının tanımı ve sınıflandırılması üzerinde

durulacak ve son olarak esneklik kuramının genel bir değerlendirilmesi yapılmaya çalışılacaktır.

Esneklik kuramını, 1970'lerden sonra ortaya çıkan değişim ve dönüşümleri açıklamaya çalışan diğer kuramlara tercih etmemizin nedenlerini şöyle açıklayabiliriz :

a) Fordizm sonrası yeni üretim ve sermaye birikim dönemini açıklamaya çalışan endüstriyel kuramların ortak özelliği, bu kuramların hiçbirisinin çeşitli esneklik anlayışlarını reddetmemesidir. Örneğin post-Fordizm (Düzenleme Okulu), Fordizmdeki katılıkların yerini esnekliğin aldığını kabul etmekle birlikte, ekonomik ve toplumsal değişim ve dönüşümleri sermaye birikim rejimi ve düzenleme biçimi/modeli ile açıklamaya çalışmakta, esnekliğin yeni bir kapitalist kontrol biçimi olduğunu ileri sürmektedir.

Esnek uzmanlaşma kuramı için esneklik, Fordist dönemin katılıklarının aşılmasının temelini oluşturan üretim süreci içerisinde gerçekleşmektedir. Üretim sürecinde esnekliğin uygulanması, iş organizasyonu

ve işçilerin becerilerine özel bir önem vermektedir. Esnek uzmanlaşma yaklaşımında esneklik genellikle ürün esnekliğini, teknolojik süreci hızlandırmak için gerekli olan çalışma pratiklerindeki değişiklikleri, ayrıca firmalar arasındaki ilişkilerde organizasyon yeniliğini ifade etmek için kullanılmaktadır.

Esnek firma kuramı ise çekirdek ve çevre işgücü ayrımını öne çıkarmakta ve sadece işgücü açısından esnekliği irdelemektedir.

Ancak bu kuramlar için, genelde halen yeni bir sermaye birikim rejimine geçiş dönemi yaşandığı kabul edilmekle birlikte, esneklik temel belirleyici değildir ve geleceğe yönelik olarak farklı öngörülerde bulunmaktadır. Esneklik kuramı ise, ekonomik ve toplumsal alandaki tüm değişim ve dönüşümlerin temel eksenini olarak esnekliği kabul etmekte ve esnekliği, işletmelerin piyasa güçlerinin değişim ve dönüşümüne uyum yeteneği olarak benimsemekle günümüzde egemen olan neo-liberal piyasa sistemini açıklamakta daha uygun düşmektedir. Nitekim esnekliğin tanımlanması; yeni enformasyon teknolojilerinin yaygın biçimde kullanılmasına uygun olarak, üretim organizasyonu, emek süreci, işgücü piyasaları, ürün ve tüketim modelleri gibi ekonomik ve sosyal alanlarla ilgili olarak yapılabilmektedir.

Bu durumda, kapitalizmin krizden kurtulabilme çabaları olarak nitelendirilebileceğimiz yeni birikim rejimine geçiş sürecini açıklayabilecek en uygun kavram "esneklik" olmaktadır.

b) Esneklik kuramında, kavramın içsel anlamından da anlaşılacağı gibi, katı kurallar yoktur. Esneklik karmaşık, çok boyutlu, anlaşılması güç bir kavramdır. Sadece üretim literatüründe 50'den fazla esneklik kavramı kullanıldığı, ekonomik ve organizasyonel türleri de dikkate alındı-

ğında bu sayının çok daha fazla olduğu belirtilmektedir (Nielsen, 1991 : 8).

Kavramın bu zenginliği dikkate alınınca esneklik her işletmenin, her sektörün ve her ülkenin ulusal düzenlemeleri, endüstri ilişkileri gelenekleri, örf ve adetleri, ulusal kültürü gibi kendine özgü koşullarına göre oluşturulabilmektedir.

Öte yandan esneklikte katı kuralların olmaması, esneklik kuramının diğer kuramların avantajlı yönlerini içselleştirmesini sağlamaktadır. Bir başka deyişle, esnek üretim Fordizm sonrası gelişmeleri açıklamaya çalışan diğer kuramlar gibi piyasa, teknoloji, üretim organizasyonu, emek süreci ve emeğin niteliğindeki değişimlerin önemini yadsınamamakla birlikte, diğer kuramların TKY, KKÇ, işçilerin katılımı, iş değerlendirmesi, sürekli iyileştirme, insan kaynakları gibi üretim organizasyonu ve endüstriyel ilişkiler pratikleri açısından avantajlı yönlerini de bünyesinde toplayabilmektedir.

1. Esneklik Kuramının Yaygınlaşması

Esneklik kavramı olarak 1970'lerden itibaren, Fordizmin ve Keynesçiliğin kapitalizmin çelişkilerini denetim altında tutmalarının olanaksızlığının anlaşılmasından sonra ekonomistler, sosyologlar, politikacılar, sendikacılar ve çeşitli bilim çevrelerinin tartıştığı güncel/moda, aynı zamanda sihirli bir kavram oldu; 1980'lerin başlarındaki global durgunluktan sonra da giderek yaygınlaştı.

1980'ler boyunca Batı Avrupa'daki ekonomik ve politik tartışmalar, kriz ve kriz yönetiminden yapısal değişimle ilgili konulara kaydı. Gelişmiş ülkelerin pek çoğunda, işgücü ve istihdam modellerindeki katılıkların değiştirilmesi girişimleriyle bağlantılı olarak, esneklik tartışması endüstriyel politikaların ve endüstri ilişkilerinin oluşturulmasında önemli bir faktör oldu. Esneklik, Fordizmin ve Keynesçiliğin bunalımından sonra piyasa güçlerine yeni

bir inanç geliştiren neo-liberal ekonomistlerin yeniden yapılandırma söylemlerinin genellikle kabul edilen bir öncülü haline geldi. Esneklik kavramı gizemli bir ortamda bir dizi sorunları, gözlemleri ve spekülasyonları birlikte açıklamak için kullanıldı.

Esneklik kavramı öylesine bir fetiş hale getirildi ki, yeniden yapılandırma tartışmalarının yerini aldı; kavram, yaygınlaşma sürecinde hükümetlerin ve işverenlerin politik söylemlerinde, uygulamada, yasal düzenlemelerde ve endüstriyel ilişkilerde maddi bir güç kazandı. Esneklik sloganı işgücü piyasasında, endüstriyel ilişkilerde, iş organizasyonunda, ürün piyasalarında ve devlet politikalarında ortaya çıkan çok yönlü değişiklikleri ifade etmek için kullanılmaya başlandı (Elger, 1991:46); tüm değişim ve dönüşümleri açıklamaya çalışan şemsiye bir kuram niteliğini kazandı. 1980'lerdeki değişim ve dönüşümler için temel/anahtar bir kavram seçilmek zorunda kalınsaydı, bu kavram "esneklik" olabilirdi.

Batı Avrupa'da esneklik konusundaki tartışmalarda işveren ve hükümet çevrelerinde yaygın olarak kabul edilen görüş, bir dizi kurumsal katılıklar nedeniyle Avrupa firmalarının giderek belirsizleşen piyasa koşullarına uyum göstermekte güçlük çektiğini öne sürmektedir. Bu nedenle son on yılda neo-liberal hükümetler ve işverenler, esnekliğin temel ve belki de her şeyden daha önemli bir gereklilik olduğunu savunmaktadırlar. Bu kurumsal katılıkların neden olduğu 'Avrupa katılığı', Avrupa ekonomilerinin uluslararası rekabetçiliği ve yeni enformasyon teknolojilerinin sunduğu yenilikçi fırsatların optimal kullanımı önünde temel bir engel olarak görülmektedir. Kapitalist değerlerin, devlet ile toplum arasındaki ilişkilerin bütün boyutlarına, ayrıca yerkürenin en ücra köşelerine ve insan yaşamının her bir aşamasına nüfuz etmeyi hedeflediği bir

dönemde, Avrupa'da giderek merkez sağa yaklaşan sosyal demokrat partiler de büyük bir oranla emek piyasasındaki esnekliği artırabilme amacıyla sosyal hakları kısıma eğilimindedirler.

Daha çok sendikaların savunduğu karşı görüş ise, Avrupa 'hastalığının' endüstriyel ilişkilerdeki kurumsal katılıklara bağlanamayacağını, ekonomik krizin esas olarak Fordist üretim tekniklerinin bir sonucu olduğunu öne sürmektedir.

Bu bağlamda esneklik kuramını ve buna bağlı olarak esnek üretim ve esnek çalışma kavramlarını asıl gündeme getirenler, işçilerin ve sendikaların karşı çıkmasına karşın, esneklik ve esnek çalışmanın gerek işçiler gerekse işletmeler için sakıncalarından daha çok yararları olduğunu öne süren işverenler ve işveren kuruluşları olmaktadır.

Aslında işverenler ve işveren kuruluşları esnekliği stratejik bir silah olarak gündeme getirdiler. 1970'lerden sonra Avrupa'da sendikalar işçilerin yaşam kalitesinin iyileştirilmesi için çalışma sürelerinin kısıtlanması amacıyla çeşitli kampanyalar başlatmışlardı. Bununla birlikte, işsizliğin arttığı ekonomik kriz dönemlerinde çalışma sürelerinin azaltılması da istihdam artışı sağlamanın araçlarından birisi olarak geniş kabul görüyordu.

İşte böyle bir ortamda özellikle Fransa, Belçika, Hollanda, İngiltere, Avustralya ve B. Almanya'da çalışma süresi esnekliği işverenler ve işveren kuruluşları tarafından oldukça sık gündeme getirilmeye başlandı. Sendikaların çalışma sürelerinin kısıtlanması taleplerine karşılık işverenler esnek çalışma, özellikle de esnek süreli çalışma, uygulamalarını önerdiler. Hükümetler de başlangıçta standart çalışma sürelerinde indirimlere gidilmesi için sendika kampanyalarını desteklerken, daha sonra istihdam üzerinde ciddi olumlu etkiler görülmemesi üzerine des-

teklerini esnekliğin arttırılması yönünde değiştirdiler (Günalp, 1999). Emek ve sermaye kesiminde esneklik konusunda ortak bir anlayış olmadığı için, ki olması da çok güçtür, konuya ilişkin tartışmalar daha uzun süreceğe benzemektedir.

Neo-liberal anlayışa göre esneklik; sürekli yenilik yaratmada endüstrilerin ve hükümetlerin ortak çabasını öngörmektedir. Bu anlamda genelde esnek ekonomiden söz etmek mümkündür (Killick, 1995). Esnek ekonomi, zamanın gereklerine kolayca uyum sağlayabilir ve katı ekonomiden daha hızlı gelişme gösterebilir. *Genel anlamda esnek ekonomi; bireylerin, organizasyonların ve kurumların değişen fırsatlara ve koşullara, hedeflerini ve kaynaklarını etkin bir biçimde uyarlayabilmesi olarak tanımlanabilir.*

2. Esnekliğin Tanımlanması

"Esneklik" kavramının anlam ve içeriğine ilişkin genel bir görüş birliği yoktur. Kavram genelde "katı"nın karşıtı, "elastiki", "değişen koşullara uyum sağlayabilen", "değişik yorumlara elverişli" ve benzeri anlamlarda kullanılmakta, sonuçta bir anlam kargaşası ve belirsizlik ortaya çıkmaktadır. Esneklik kavramı, tüm gelişmeleri açıklayacak tek bir sözcüğün kullanılmasını haklı çıkarmak için farklı boyutlar içermektedir (Meulders ve Wilkin, 1987 : 4), oldukça amorfudur; bu nedenle emek yönetiminde ortaya çıkan işin genişletilmesi (job enlargement), iş eforunun yoğunlaştırılması, maliyet kontrolü gibi değişiklikleri içselleştirerek anlaşılmaz kılmaktadır.

Özellikle Fordist krizden çıkış yolunun bulunması ve yaratılması söz konusu olduğunda, esneklik sihirli bir kavrama dönüşmektedir (Hübner, 1991 : 50). Herkes esneklikten söz etmesine ve hatta sendikalar bile sistemin daha çok esnekliğe gereksinimi olduğunu kabul etmeye razı olmalarına karşın, esnekliğin kavram

olarak asla kesin olarak tanımlanamayacağı ve bu nedenle esnekliğin, esas olarak belirsizlik olduğu öne sürülmektedir (Hyman, 1991a : 170).

Global düzeyde esneklik, uluslararası piyasaların kuralılaştırılmasında, sabit döviz kurlarının terk edilmesinde ve sermayeye uluslararası boyutta yeni hareketlilik kazandıran yeni finansal kurumların uygulanmasında görülebilir. Esneklik ayrıca, devlet düzenlemelerinde ve müdahale biçimlerinde köklü değişikliklere gidilmesi (deregülasyon) (Lewis, 1991 : 195), tüketim ve devlet alanlarını kapsayan sosyal ve politik ilişkilerin birlikte algılanması anlamına gelmektedir. Bu nedenlerle esneklik, işletmelerin güçlüklerle karşılaştıkları her dönemde ulaşmaya çalıştıkları her derde deva bir çözüm yolu olmanın ötesinde, ifade ettiği kavram ve stratejiler bakımından önem kazanmaktadır (Boyer, 1987 : 107).

Bu durum esnekliğin tanımı, yöntemleri ve sınıflandırılması konusunda yoğun tartışmalara yol açmıştır ve kavramın daha çok tartışılacağını göstermektedir. Bugünkü aşamada esnekliğin herkes için geçerli bir tanımını yapmak olanaklı değildir. Bu nedenle, çeşitli araştırmalar esneklik kavramının içinde bulunan duruma/koşullara göre tanımlanması gerektiğini ortaya koymuştur. ILO'nun 1986'daki 72. genel kuruluna sunulan raporda da, esneklik kavramının genel olarak kabul edilebilecek bir tanımının olmadığı belirtilmiştir (Bengoechea, 1987 : 55).

Bu koşullarda esnekliğin birçok yazar için belirsizlik, karmaşıklık, zıtlık, çok yönlülük arasında gidip gelen çeşitli anlamlar içeren bir kavram olduğunu görmek şaşırtıcı değildir. Esnekliğin çok kesin olmayan bir kavram olmamasının çeşitli nedenleri vardır (Atkinson, 1987 : 88) : Birincisi, esneklik çerçevesinde düşünülen konular çok farklıdır (esneklik deyince neyin es-

nekliğinden, hangi esneklik stratejisinden söz edildiğini bilmek zorundayız; ikincisi, esneklik sendikalar, işverenler ve devlet için çok farklı anlamlar ifade eder; üçüncüsü, esnekliğin kullanımı genellikle açıkça ideolojiktir.

Genel anlamda esneklik tanımlamaları dikkate alındığında sorun çok karmaşık bir niteliğe bürünmektedir. Knudsen ve Boogs (1996 : 8) literatürdeki esneklik tanımlarını dört gruba ayırmaktadırlar :

Bazı yazarlar, mikroelektroniklerin ve mühendislik bilimlerinin ortak kullanımını esas alarak esnekliği dar anlamda, oldukça uzmanlaşmış ürünlerin üretimi olarak tanımlamaktadır.

Buna alternatif olarak başka yazarlar ise esnekliği, sadece teknolojiyi değil, fakat emek sürecinin, firma yönetiminin, müşteri ve sunucularla/taşeronlarla sürdürülen firma ilişkilerinin yeniden organizasyonu anlamında, daha geniş olarak ele almaktadır.

Üçüncü grup, esnek üretim işletmelerinde yoğun rekabet ve emek sömürsü potansiyelini öne çıkarmaktadır.

Dördüncü grup ise esnekliğin, üretimin gerçekleşme tarzında niteliksel bir değişim olduğunu ve esnekliğin gerçek oluşumunun, sosyal koşullar tarafından belirlendiğini kabul etmektedir.

Literatürde bizim ulaşabildiğimiz esneklik tanımlarını daha farklı bir grupta toplama altında toplamak mümkündür :

2.1. Katılığın karşılığı olarak esneklik : Esnekliği Fordizmdeki katılığın karşılığı olarak ele alan Sayer'e göre (aktaran Belek, 1997 : 54) esneklik; istihdam hacim ve biçimlerinde, ürün niteliğinde, emek piyasalarında, çalışma biçimlerinde, teknolojide, organizasyon biçiminde Fordist katı (rijit) düzenlemelerin esnetilmesi, yumuşatılması anlamına gelmektedir.

2.2. Piyasa ve işgücü açısından esneklik : Esnek uzmanlaşma kuramının yaratıcısı Piore ve Sabel (1984) esnekliği özetle;

- ürünün pazar ve tüketici zevklerine göre farklılaşması,

- girdi bileşiminin ve üretim girdilerinin değişimi,

- dikey ayrışmanın yeni ürün ve üretim yöntemleri geliştirecek şekilde örgütlenmesi,

- değişken becerili işgücünün genel amaçlı makinelerle yeni buluşlar geliştirebilmeleri, biçiminde tanımlamaktadır. Bu tanımda temel belirleyici olan piyasa güçleri ve bu bağlamda işgücü niteliğinde ortaya çıkan değişiklik olmaktadır.

2.3. Değişimi esas alan esneklik : Literatürdeki bir çok çalışmaya göre esneklikte ana tema, işletme kapasitesini değişikliklere göre uyarlayabilmektir (Boyer, 1987 : 113; Loritz, 1994 : 12; Malecki, 1996 : 19; 1997 : 129; Michon, 1987 : 154; TISK, 1999 : 5). Esneklik, bir sistemin ya da alt sistemin (işletmelerin) ekonomik, sosyal ve teknik alanlarda rekabeti yönlendiren kurallar dizisine karşı hızlı tepki gösterebilme, karşılık verebilme, değişebilme yeteneğini ifade etmektedir; temel hedef, ekonomik uyum yeteneğinin artırılmasıdır.

2.4. Emek açısından esneklik : Bazı yazarlar için esneklik çok kesin bir kavramdır (Meulders ve Wilkin, 1987 : 5). Bunlara göre esneklik;

- Ekonomik durum istikrarsız olduğu zaman, çalışma saatlerinin ve işgücünün buna uyarlanması,

- Ya da ücretlerin ekonomideki talebe göre uyarlanması, bunun için de ücretlerin yeniden düzenlenmesidir. Salt emek açısından yapılan bu tanımlama esnekliğin diğer boyutlarını dikkate almamaktadır.

2.5. Amaca göre esneklik : Farklı gelişmiş ülkelerin emek kapasitesini ve dağılımını ekonomik durgunluğa uyarlayabilmek için kullandıkları yöntemler kıyaslandığında, bunların çok farklı biçimlerde ortaya çıktığı gözlenmektedir. Esneklik konusundaki literatürü değerlendirdiğimizde, esneklik kavramını belirli amaçlara göre farklı tanımlanabildiğini görmekteyiz. Boyer (1987 : 109-11) bu anlamda esnekliği; üretim organizasyonu esnekliği, işçilerin beceri esnekliği, işçilerin mobilitesinde/deviniminde esneklik, ücret esnekliği ve sosyal güvenlik katkılarında esneklik olarak sınıflandırmaktadır.

2.6. İdeoloji olarak esneklik : Esnekliği ideolojik boyutu ile irdeleyen bazı yazarlar için esneklik, krizin temel nedenini oluşturan sosyal ilişkilerin yeniden düzenlenmesi için, yeni bir yaklaşımın ya-sallaştırılmasını içeren bir kavramdır. Amaç, geçmişteki ekonomik kuramların ve stratejilerin başarısızlığını dikkate alarak, en güçlü sosyal tarafların özgürlüklerini ve özerkliklerini kısıtlamak, sosyal kazanımlarını yok etmek ve zorunlu uyarlamaların bedelini en zayıflara yüklemekten başka bir şey değildir. Bu nedenle esnekliği tanımlamaya çalışmanın bir yararı yoktur; çünkü bu tartışma öncelikle ideolojiktir (Meulders ve Wilkin, 1987 : 4).

Bize göre de esneklik ideolojik bir alandır; üretim ilişkilerinde emek ve sermaye açısından ideolojik olmayan bir kavram yoktur; örneğin ücret işverenler açısından bir maliyet, işçiler açısından ise artı değerden alınan paydır. Bununla birlikte esneklik ideolojik bir tartışma konusu olsa da gerek emek, gerek sermaye açısından esnekliğin ne anlama geldiğini ya da hangi anlam(lar)da kullanıldığını açıklığa kavuşturmak gerekir.

Esneklik, esnek üretime geçişin bir sonucu olmasından başka, esasen politik alanda önceden yapılmış bir tercihi yansıtmaktadır (Erdut, 1998 : 27). Nitekim ögre-

tide esneklik tanımlanırken "teknik/organizasyonel kavram olarak esneklik" ve "politik kavram olarak esneklik" ayrımı yapılmaktadır (Erdut, 1999 : 103-105). Teknik/organizasyonel esneklik, miktar (nicelik) ve bileşim (nitelik) olarak değişebilen talebin kısa sürede ve etkin biçimde karşılanması anlamını taşımaktadır. Politik esneklik ise, yönetim hakkını sınırlandıran ilke ve kurallardan vazgeçilmesini, devlet müdahalelerinin en aza indirilmesini ve İş Hukukunun koruyucu hükümlerinin esnetilmesini içermektedir.

İdeolojik boyutu ile ele alındığında esnekliği, krize çözüm bulmayı amaçlayan neo-liberal bir yeniden yapılandırma politikası, yeni bir sermaye birikimi rejimine **geçiş** dönemi olarak nitelendirmek mümkündür.

Öte yandan esneklik ile ilgili tüm öneriler, emeğin üretim sistemi içindeki konumu ya da emeğin sermaye ile olan ilişkileriyle ilgilidir. Bununla birlikte esneklik sadece üretim sürecini ve işgücü piyasasını içermez, esneklik aynı zamanda üretimin coğrafi dağılımını, hükümet müdahalesinin ve desteğinin rolünü ve toplumsal ideolojiye de içerir (Hewitt-Dundas, 1997 : 212). Bu nedenle tüm sosyal ve ekonomik yapılarda, kurallarda, yasalar ve normlarda üretim sürecinin piyasaya uyumunu sağlamaya yönelik olarak köklü değişiklikler olması, yeni bir uzlaşma rejiminin ortaya çıkması kaçınılmazdır.

Esneklik paradigması, yeni bir toplumsal yapılanmayı nitelemektedir (Toffler, 1992 : 32, 38). Ancak söz konusu olan sadece teknolojik süreç ya da yönetim pratiklerinin yeniden yapılanması değildir. Bu anlamda siyasi iktidarlar, önemli sosyal ve politik hedefleri korurken, esnekliği destekleyen işbirliğine daha yakın, uyumlu bir politik çerçevenin oluşturulmasında önemli bir rol oynamaktadırlar. Toplumsal ve ekonomik yaşamın tüm alanlarındaki bu yeniden örgütlenme, kuşkusuz

siyasi/ideolojik kararlara göre biçimlenecektir. Bu nedenle sermaye ve emek açısından esneklik ideolojik düzlemde farklı anlamlar ifade etmektedir, çünkü hem işçi hem de işveren emek sürecinin ve çalışma sürelerinin kendi gereksinimlerine göre düzenlemede büyük bir esnekliğe ve serbestiye sahip olmayı isteyeceklerdir. "Bu noktada işçi veya işverene göre esnek süreli çalışmadan söz edilebilecektir" (W. Daubler'den aktaran Arıcı, 1992 : 82).

Esneklikten söz edilirken, "niçin, kimden yana, nasıl bir esneklik" soruları sorulmalıdır. Dolayısıyla esnekliğin tanımı da üretimdeki sosyal/toplumsal sınıflara göre yapılmalıdır. Bize göre *sermaye/işletme/işveren açısından genel anlamda esneklik, önceden öngörülemeyen her türlü değişikliklere karşı işletme kapasitesini uyarlayabilmek ve bu amaca ulaşabilmek için gerekli araçları kullanabilmek; emek/işçi açısından genel anlamda esneklik ise ücret, sosyal güvenlik, iş güvencesi ve örgütlenme hakkı gibi sosyal kazanımların esnetilerek ve giderek yok edilerek/kuralsızlaştırılarak tamamen sermayenin belirlediği çalışma koşullarına boyun eğmek* olarak tanımlanabilir.

3. Esnekliğin Sınıflandırılması

3.1. Esnekliğin Genel Anlamda Sınıflandırılması

Esnekliğin tanımında olduğu gibi sınıflandırılmasında da görüş birliği yoktur. Esnekliği açıklamaya çalışan çeşitli kuramlar;

- kimi kez el sanatlarının canlandırılması (esnek uzmanlaşma),
- kimi kez kitlesel üretim yapan firmalarda emeğin örgütlenmesinde, ürün ve makinelerde yapılan değişikliklerde esnekliğin sağlanması,
- kimi kez de üretim sürecinin parçalanması,

yoluyla esnekliğin gerçekleştirilebileceğini savunmaktadırlar.

Bunun sonucunda da farklı esneklik modellerinden ve türlerinden söz edilmekte, esnek üretim ve esneklik kavramı giderek anlaşılabilir hale gelmektedir. Gerçekten esnekliğin gerçekleştirilmesinde kullanılan araçlar ve güdülen amaçlar esas alınarak çok farklı sınıflandırmalar yapılabilir. Örneğin Bengoechea (1987 : 58) endüstriyel ilişkilerde uygulanabilecek esnekleşmenin gerçekleştirilmek istenen amaca göre makro düzeyde üç ideal modelinden söz etmektedir :

1. "Neo-Liberal" Esnekleşme : Asgari koşulları güvenceye almak için düzenlenen tüm yasal düzenlemelerin kaldırılarak işgücü piyasasının radikal bir biçimde kuralsızlaştırılması anlamına gelmektedir.
2. "Kolektif Liberalizm" ya da "Kolektif Bırakınız Yapsınlar" Kuralını Esas Alan Esneklik : İşçiler için kolektif temsil mekanizmalarının yürürlüğü konularak, asgari yasal düzenlemelerin olmamasının telafi edilmesini ifade etmektedir.
3. Krize Adaptasyon Esnekliği : Yasal düzenlemelerin içeriğini ve alanını daraltan, fakat temel ilkelerini ve yapısını değiştirmeyen standartların yeniden gözden geçirilerek uygulamaya konulmasıdır.

Yeniden yapılanma ya da uyum politikaları olarak esnekliği serbest piyasa temelinde *makro* ve *mikro* düzeyde sınıflandırmak da mümkündür (Ercan, 1995 : 661-662). Makro uyum politikaları bir bütün olarak ekonomik ilişkilerin dönüşmesini sağlayacak uygulamaları (küreselleşme, uluslararasılaşma, rekabet vb.), bir başka deyişle devlet-ekonomi ilişkilerinin yeniden düzenlenmesini içermektedir. Makro uyum politikaları, üretim sürecinde de değişikliklerin yapılmasını zorunlu kılmakta; esnek üretim, teknolojik gelişme, toplam kalite, takım çalışması, sürekli iyileştirme

gibi kavramlar da mikro uyum politikaları olarak gündeme gelmektedir.

Esnekliğin sınıflandırılmasındaki bir başka ölçü, firmaların esneklik karşısında takınacakları tavidir. Buna göre esnekliği dinamik esneklik ve statik esneklik olarak ikiye ayırmak mümkündür.

- Bir üretim süreci ve/veya ürün düzenlenmesinden bir başkasına hızla geçebilme *dinamik esneklik*;
- Firmanın etkinlik düzeyinde güçlü bir olumsuz etki yaratmaksızın kısa üretim dönemlerinde üretim miktarını azaltma ya da çoğaltma yeteneği/gücü *statik esneklik* olarak tanımlanmaktadır (Storper, 1990 : 431).

Bir başka tanıma göre de dinamik esneklik, firmaların hem araştırma ve geliştirme hem de üretim faaliyetleri açısından yeni koşullara hızla uyum gösterebilme kapasitesi; statik esneklik ise, tek bir üretim hattında farklı ürünler üretebilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Tauile, 1995 : 33).

Statik ve dinamik esneklik "aktif değişkenlik" (active versatility) ve "pasif boyun eğme" (passive pliability) şeklinde de tanımlanmaktadır. Aktif esneklik, esnek teknolojiler ve esnek işgücünü esas alarak siparişlere çabucak karşılık verebilmek, diğer firmaların yaptığı yeniliklere kolayca uyum sağlayarak rekabet gücü kazanabilmek ve piyasadaki küçük boşluklardan (niches) yararlanabilmek şeklinde olabilir.

Pasif esneklik ise, sadece müşterilerden gelen dış baskılara boyun eğmek ve ekonomik durgunluk nedeniyle işçi çıkarmayı kabul ederek, üretim miktarını artırarak ve azaltarak, ücret ödünlerine zorlayarak, kısa süreli ve arızı (casual) istihdamı "esnek" kullanarak ya da benzeri yollarla zorlayıcı bir tavır kullanarak piyasanın esneklik gereksinimlerini işgücüne aktarmak anlamına da gelebilir (Johnson ve

Lundvall, 1991 : 34-36; Sengenberger ve Pyke, 1992 : 14; Taymaz, 1995 : 712).

Hoffman ve Kaplinsky (1988 : 331) ile Malecki (1996 : 19-20) de ürün yeniliği ve kalite hedeflerine yönelik üretim ve iş organizasyonu bağlamında üç tür esneklikten söz etmektedir :

1. Üretim esnekliği : Sistemik/bütünsel bilgisayar destekli üretim teknolojilerinin ve üretim organizasyonunun benimsenmesi,
2. Firmalar arası ilişkilerde esneklik : Diğer fabrikalar ve firmalar ile yeni sistematik ilişkilerin benimsenmesi
3. Emek esnekliği : Artan iş bölümünü, işin vasıfsızlaşmasını ve işçiler üzerindeki üretim kontrolünü tersine çeviren yeni bir emek sürecinin benimsenmesi.

Wheeler de (1996 : 126) esnek üretim kavramından yola çıkarak daha ayrıntılı bir esneklik sınıflandırması yapmaktadır :

1. İşçilerin ve makinelerin daha esnek kullanılması (çeşitli biçimlerde esnek üretimin gerçekleştirilmesi),
2. Firmalar arası ilişkilerin daha çok esnekleştirilmesi (karmaşık bir karşılıklı ilişki ve karşılıklı rekabet ağı yaratmak),
3. Ürün devrelerinin kısılması ve rekabetin kısılması nedeniyle piyasa ile daha esnek ilişkiler (yeni ürünler, yeni varyasyonlar, daha iyi ve hızlı hizmet ve destek),
4. Yatırımlara bağlanan gerçekleştirilmemiş sermaye miktarında (ve yarı mamullerde) azalma,
5. Daha esnek istihdam ilişkilerini desteklemek için sosyal kurumlarda değişiklikler (toplu sözleşmeler, taşeronluk, sözleşmeli işçi istihdamı),
6. Sermayenin sektörler ve işyerleri arasındaki akışkanlığını engelleyen düzenlemeleri kaldırmak (bilgisayar ve telekomünikasyonlardaki önemli gelişmeler ve

buna uygun olarak yönetim süreçlerindeki gelişmelerin işlemlerde radikal değişikliklere olanak sağlaması),

7. Bürokratik hiyerarşinin ve karar verme otoritesinin azaltılması, şirket açısından çok önemli olmayan konularda birlikte karar verme.

Benzer bir sınıflandırmayı Sayer'de de (1989 : 671) görmek mümkündür. Sayer birbirinden tamamen ayrılması mümkün olmayan 7 esneklik türünden söz etmektedir:

İstihdamda ve üründe sayısal esneklik,

1. İşlevsel esneklik (firmaların önemli bir etkinlik kaybına uğramadan kısa sürede ürün konfigürasyonunu değiştirebilme yeteneği),
2. Esnek işgücü piyasaları,
3. Esnek çalışma pratikleri (iş tanımlaması sınırlamalarının kaldırılması),
4. Esnek makineler,
5. Yeniden yapılanmada esneklik,
6. Esnek organizasyon biçimleri (uzmanlaşmış üreticiler arasındaki ağlar).

3.2. Emek Süreci ve İşgücü Piyasaları Anlamında Esnekliğin Sınıflandırılması

1970'lerden sonra değişen ekonomik koşullar, giderek önemi azalan sınırlar, talebin değişen yapısı, fiyat ve kaliteye göre değişen rekabet koşulları, dünya pazarına farklı örgütlenme biçimleriyle eklemlenmeye çalışan esnek üretim yapıları ortaya çıkarmış, bu bağlamda emek süreçlerinin esnekleşmesi tartışmaları da gündeme gelmiştir. Genel anlamda emek sürecinin esnekliği, emeğin daha düşük ücretlerle, daha kısa dönemlerde ve daha güvencesiz olarak çalıştırılması ve dolayısıyla işverenlerin sabit ve değişken maliyetlerden mümkün olduğunca kaçınabilmesi anlamına gelmektedir. Emek sürecindeki esneklik, talebe göre üretimde yapılacak

değişikliğe kolay uyum sağlayabilen, değişken niteliklere sahip ve üretimde yaratıcı olabilecek türde bir emeğin kullanılmasıyla sağlanabilmektedir. Bu anlamda emek sürecinde esneklik, aynı zamanda işgücü piyasasının da esnekleşmesini gerektirmektedir. Esnekliği savunanların asıl vurgulamak istedikleri işgücü esnekliğidir; bu da istihdamın, işlerin/görevlerin ve emek maliyetlerinin esnekleştirilmesini içermektedir (Eraydın ve Erendil, 1996 : 42-43).

Esnekliğin yukarıda belirtilen şekilde genel bir sınıflandırılması; konunun emek süreci, işgücü piyasası ve endüstriyel ilişkiler açısından önemini ve emeğin sosyal organizasyonundaki değişimleri açıklamakta yetersiz kalmaktadır.

Literatürdeki farklı yaklaşımlar dikkate alındığında (Akıncılar, 1992 : 594-601; Belek, 1997 : 69-76; TISK, 1999 : 14-24; Treu, 1992 : 498-508 ; Tuncay, 1995 : 59-62; Yavuz, 1995 : 13-21) endüstriyel ilişkiler açısından esnekliği, üretim sürecinin farklı aşamalarında ihtiyaç duyulan emek süreci ve işgücü piyasasındaki esnekliklere göre şu şekilde sınıflandırmak daha anlamlı olacaktır : İşlevsel (Fonksiyonel) Esneklik, Sayısal Esneklik, Ücret Esnekliği (Mali/Finansal Esneklik), Esnek Çalışma. Ancak bu esneklik türleri doğal olarak birbirinden kesin olarak ayrı değildir; bunların arasında örtüşme ve karşılıklı etkileşim vardır. Bazı yazarlar ayrıca "uzaklaştırma stratejileri" (distancing) adı altında ayrı bir esneklik türünden söz etmekte ise de, bu tür esneklik işletmelere daha çok işgücü miktarını düzenleme olanağı sağladığı için sayısal esneklik içerisinde değerlendirilmesi daha uygun olacaktır.

3.2.1. İşlevsel (Fonksiyonel) Esneklik

İşverenler açısından işlevsel esneklik; işletmenin talep, teknoloji ve üretim politikalarındaki değişimlere bağlı olarak iş yükünün değişmesinin ya da artmasının

ortaya çıkardığı değişik görevleri yerine getirebilmek için, iş tanımlarının/gruplarının mümkün olduğunca kaldırılarak, işletmenin işçileri gerektiği zaman ve gerektiği yerde farklı işlerde çalıştırabilme, işçilerin işlerinin içeriğini ve çalışmasını düzenleyebilme olanağını ifade eder.

İşçiler açısından işlevsel esneklik ise; işçilerin değişen teknolojik koşullara, iş yüküne ve üretim yöntemlerine uyum sağlayabilme yeteneği ya da zorunluluğudur.

İç esneklik de denilen işlevsel esneklik düzeyi; işletmenin talep, teknoloji, organizasyon, maliyet ve pazarlama politikalarındaki değişimlere bağlı olarak işçilerin yaptıkları işleri çeşitlendirme, değişken niteliklere sahip olma kapasitesinde ortaya çıkar. İşlevsel esneklik bu nedenle firmanın faaliyet gösterdiği genel koşullarla yakından ilişkilidir.

Piyasaların doyumuna ulaşması nedeniyle üretim sürecinde sürekli olarak yeni, özel ürünlerin piyasaya sunulması gerekmektedir. Bunun için, yeni organizasyon modellerinin ve yeni üretim anlayışlarının gelişimi çerçevesinde, üretimin sürekliliğini sağlayabilecek ve endüstriyel ekipmanları aksamaya uğratmadan değişik teknolojileri kullanabilecek değişik işleri görebilme becerisine sahip nitelikli ve sınırlı sayıda esnek işçilere gereksinim vardır (çekirdek işgücü). Bu nedenle işlevsel esneklik, işgücünün niteliğine bağlıdır ve Fordizmdekinin tersine, görev tanımlarının esnek olmasını gerektirmektedir.

3.2.2. Sayısal Esneklik

İşverenler açısından sayısal esneklik en öz bir ifadeyle; teknoloji, yeni üretim yöntemleri ya da arz ve talepteki dönemsel ya da yapısal değişikliklere göre çalışma saatlerinin miktarını, dağılımını ve işçilerin sayısını, niteliğini değiştirebilme serbestisidir.

Bir başka deyişle işverenler açısından sayısal esneklik, firmaların emek girdilerini çıktıdaki dalgalanmaları karşılayacak biçimde ayarlayabilme olanağını ifade etmektedir.

İşçiler açısından sayısal esneklik ise, iş güvencesinin ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir.

Piyasalar ile işgücü ve üretim arasındaki ilişkilerin giderek istikrarsızlaşması, değişken ve belirsiz piyasalar yarattı ve işletmeler bu piyasalar içinde üretimlerini etkin biçimde organize etmek zorunda kaldılar. İşverenler açısından esneklik tanımlanırken, firmaların işgücü gereksinimlerini talepteki bu değişimlere uyarlayabilmesini sağlayan bir mekanizma olduğu vurgulanmaktadır.

Dışsal esneklik olarak da adlandırılan sayısal esneklik, işverenlerin dönemsel iş yüküne göre istihdam düzeylerini ayarlama gücüyle ilgilidir; bu nedenle kriz eğilimlerini aşabilmek için yaşamsal önemde olduğu öne sürülmektedir. İş yükü piyasa koşullarına göre değiştiği için, işverenler ya işçi sayısını ya da çalışılan sürenin dağılımını (var olan işçilerin kullanımını) değiştirerek buna karşılık vermektelerdir.

Sayısal esneklik geçici çalışma, kısmi süreli çalışma, taşeronluk, evde çalışma, fazla çalışma, esnek zamanlı çalışma, yeni vardiya biçimleri, arızı (casual) çalışma gibi her türlü atipik istihdam biçimleriyle sağlanmaya çalışılmaktadır.

Sayısal esneklik esas olarak çevre işgücü için uygulanmaktadır; çekirdek işgücünü ikame etmek kolay olmadığından zorunlu kalınmadıkça çekirdek işgücü için sayısal esneklik uygulanmamaktadır. Ayrıca yasal ve toplu sözleşmelerle sağlanan güvencelerin daha çok çekirdek işgücünü kapsamaması da, işgücünün bu bölümü için sayısal esnekliğin uygulanmasını güçleştirmektedir.

Sayısal esneklik işverenlerin işçi sayısını düzenleyebilme yetkisini içerdiğinden doğrudan doğruya, iş güvencesi kavramıyla ilgilidir. Bu nedenle sayısal esneklik uygulamaları iş güvencesini tehdit edici bir işlev görmektedir ve en tartışmalı esneklik biçimi olarak değerlendirilebilir. İşletmeler işçi alma ve çıkarmada, çalıştırılacak işçilerin niteliklerini belirleyebilmede yasal sınırlamalarla ne kadar az karşılaşılırsa sayısal esneklik o derece artmış olmaktadır (Tuncay, 1995 : 59).

Dolayısıyla sayısal esnekliğin sağlanması, hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemelerin azaltılmasını, özellikle de işten çıkarmaları güçleştiren düzenlemelerin kaldırılmasını gerektirmektedir. Bu açıdan Keynesci politikaların bir kazanımı olan işe almanın belirli kurallara bağlanması, işten çıkarmaya ilişkin yasal önlemler (iş güvencesi), hatta fiziksel ve sosyal özür-lülerin istihdamına yönelik kotalar, işveren açısından özellikle kriz koşullarında bir yük olarak değerlendirilmektedir.

Sayısal esneklik işletmelerde büyük çoğunlukla işten çıkarma özgürlüğü olarak algılanmakta ve yüksek işsizlik koşullarında emekgücünün düşük maliyetli olarak gerektiğinde yeniden işe alınması olarak anlaşılmaktadır.

3.2.3. Ücret Esnekliği (Finansal/Mali Esneklik)

İşverenler açısından ücret esnekliği, ücretlerin yapısını ve düzeyini genelde piyasada, özelde işgücü piyasası koşullarına ve işçinin performansına uyum sağlayacak şekilde düzenlenmesi serbestliğini ifade etmektedir.

Bir başka deyişle işverenler açısından ücret esnekliği, işçilere yapılan ücret ödemelerinde uygulanan sistemin kişi bazlı olması ve bunun verimlilik, işletmenin ekonomik yapısı, performans, sahip olunan yetenekler açısından ayrı ayrı değer-

lendirilebilme serbestisi anlamına gelmektedir (TISK, 1999 : 19).

İşçiler açısından ücret esnekliği ise, ücret güvencesinin yok edilmesi demektir.

Ücret esnekliğinde temel ölçü, ücretlerin hem bireysel hem de kurumsal performansla bağlı olarak belirlenmesidir; ancak öncelikle kurumsal performans önemlidir. İşletmenin karlılığı azaldığında, işçinin kişisel performansı yüksek olsa da ücreti düşürülebilmekte, işçinin ücreti aydan aya ya da yıldan yıla değişebilmekte, aynı işi yapan işçilere performans nedeniyle farklı ücretler ödenebilmektedir. Böylece toplu sözleşmelerin ücreti belirleme işlevi ortadan kalkmakta, "bireyselleşme" ve "özgürleşme" adına toplu sözleşmelerin ve sendikaların varlık nedeni, kolektif ve sınıfsal dayanışma tartışılır hale gelmektedir.

3.2.4. Esnek Çalışma

Esnek üretimde üretim miktarının ve çeşidinin esnek olarak düzenlenmesi; üretim teknolojilerinde, üretim sürecinde ve iş organizasyonunda ortaya çıkan esnekliğe, emeğin sosyal organizasyonunun da uyum göstermesi gereğini ortaya çıkarmaktadır. Üretim faktörlerinin tümünde esneklik sağlanmadan, esnek üretimi gerçekleştirmek mümkün değildir. Bu anlamda esneklik, bir zincirin halkaları gibi düşünülebilir; "esnek çalışma" sağlanmadan esnek üretimi gerçekleştirmek olanaksızdır.

Esnek çalışma, yeni teknolojilerin üretim sürecinde yarattığı esneklikle paralel olarak geliştirilmek zorundadır. "Standart dışı çalışma", "düzensiz çalışma", "güvencesiz çalışma" gibi kavramlarla da adlandırılan esnek çalışma, klasik çalışma biçiminden farklı, düzenleyici ve koruyucu mevzuat hükümlerinden yararlanamayan, düşük ücretli ve düşük statülü istihdam olarak tanımlanabilir (Cordova. 1993 : 361).

Esnek çalışma kavramı dar ve geniş olmak üzere iki farklı anlamda kullanılmaktadır (H. Wiesenhal ve H. Danne'den aktaran Arıcı, 1992 : 83). Dar anlamda esnek çalışma, taraflara çalışma sürelerini serbestçe düzenleme olanağı veren çalışmayı ifade etmektedir. Geniş anlamda esnek çalışma ise, bütün atipik/standart dışı çalışma biçimlerini ve çalışma sürelerini kapsamaktadır. AB'ye üye çeşitli ülkelerde de esnek çalışma, düzenli olarak tamgün çalışma dışında kalan istihdam biçimleri olarak tanımlanmaktadır (Grip ve diğerleri, 1997 : 50). Bu nedenle geniş anlamda esnek çalışma, aynı zamanda emek sürecinin ve işgücü piyasalarının esnekleşmesini de ifade etmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, genel anlamda *emek sürecinin esnekliği, emeğin daha düşük ücretlerle, daha kısa dönemlerde ve daha güvencesiz olarak çalıştırılması ve dolayısıyla işverenlerin sabit ve değişken maliyetlerden mümkün olduğunca kaçınabilmesi anlamına gelmektedir* (Eraydın ve Erendil, 1996 : 43).

Sosyal taraflara göre esnek çalışmayı şöyle tanımlamak mümkündür. *İşverenler açısından esnek çalışma, atipik istihdam biçimleriyle işçinin çalışma süresinin ve içeriğinin işyerinin/makinelerin ve ekipmanların faaliyetine göre düzenlenmesi serbestisi olarak tanımlanabilir.*

İşçi açısından esnek çalışma ise, çalışma süresinin ve içeriğinin işverenin isteğine ve işyerinin gereksinimlerine tabi olarak düzenlenmesini ifade eder.

Esnek çalışma biçimlerinin işçiler açısından ortaya çıkardığı ilk sonuç ise, iş ilişkisindeki sürekliliğin yerini işletmenin ve piyasanın durumundaki belirsizlik aldığı için, sayısal esneklikte olduğu gibi, kaçınılmaz olarak iş güvencesizliğinin artmasıdır. Esnek çalışma biçimlerinin ortak özelliği, bu istihdam biçimlerinin hiçbir ülkede tam olarak sosyal güvenlik kapsamına alınmamış olmasıdır. Bu tür istih-

damda sosyal güvenlik yardımı ya hiç bulunmamakta ya da bazı ülkelerde olduğu gibi, sağlanan yardım standart hizmet ilişkileri içinde çalışanlara oranla çok daha az olmaktadır. Bu da 1970'lerden bu yana artan uluslararası rekabet ve ekonomik kriz koşullarında, esnek çalışmanın hızla yaygınlaşmasına ve tamgün süreli çalışanların azalmasına yol açmaktadır.

Esnek çalışmayı savunanların temel argümanlarından birisi, esnek çalışmanın işçilere boş zaman sağladığı ve işçilerin zamanlarını diledikleri biçimde planlayabildikleri yolundadır. Oysa esnek çalışmada temel amaç; işçinin çalışma süresinin işyerinin/makinelerin faaliyet süresine göre düzenlenmesi, çalışma süresi içerisinde işçinin hiçbir saniyesinin boş geçmemesi, işçinin işe hazır olarak işverenin emrinde beklediği için de ücret ödenen sürenin kaldırılması ve böylece işgücü maliyetlerinin düşürülmesidir. Bu amaçla yapılan iş organizasyonunda işçi, istenilen her an işverenin emrine hazır bir makine gibi düşünülmekte, düğmeye basınca çalışmaya başlaması, düğmeye tekrar basınca işi bırakması beklenilmektedir.

Öte yandan esnek çalışmanın istihdam yarattığı görüşü de gerçek değildir. Avrupa ülkelerinde 1980'lerden bu yana esnek çalışma biçimleri yaygınlaşırken, işsiz sayısı artmaktadır. Bu da göstermektedir ki; tam gün çalışan işçilerin yerine esnek çalışan işçiler tercih edilmekte, sonuçta tam gün çalışmak isteyen işsiz sayısı artarken esnek çalışan işçi sayısı artmaktadır. Bir başka deyişle, esnek çalışma, tam gün çalışan işçilerin kazanılmış haklarından kurtulmanın, dolayısıyla ekonomik krizin yükünü işçilere yıkmının bir yoludur. Esnek çalışma için örnek gösterilen ABD'de ise durum çok daha vahimdir. "İş üreten makine" olarak adlandırılan bu ülkede yeni işlerin büyük çoğunluğu güvencesiz ve niteliksizdir. Son on beş yıldan bu yana geçici iş bürolarında

çalışanların sayısı yaklaşık beş kat artmıştır. 1973 yılından bu yana ücretler yaklaşık yüzde 13 düştüğü için işçiler daha uzun sürelerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Amerikan İşçi Federasyonu (AFL-CIO) yöneticilerinden James Sweeny'in şu çarpıcı sözleri, konunun temel gerçeğinin kavranmasına ışık tutmaktadır : "Amerikalılar son yıllarda katır gibi çalıştılar, buna karşılık köpek muamelesi gördüler" (Cumhuriyet, 3.2.1997).

Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasının en önemli nedeni düşük ekonomik büyüme oranının yarattığı işsizliktir. İşsizliğin esnek işlerin artmasında bir katalizör gibi işlev görmesinin iki yolu vardır. İlk olarak, işsizlik artışı zamanla siyasal iktidarları istihdam yaratmada ve mevcut işleri dağıtmada, bazen yeni istihdam modellerine yol açan yeni araçlar bulmaya zorlamıştır. İkinci olarak, ekonomik büyüme yeteri kadar tamgün istihdam yaratamadığı için, işsizler ve çalışanlar atipik çalışma biçimlerini kabul etmek zorunda kalmaktadırlar (Cordova, 1993 : 365-366).

İşverenler/arz yönünden esnek çalışmanın artmasının başlıca nedeni, piyasadaki dalgalanmalara daha çabuk uyum gösterme gereksinimidir. İşçiler/talep yönünden esnek çalışmanın artmasının temel nedeni ise; bazı esnek çalışma biçimleri, yaşam koşulları tamgün çalışmaya engel olan (öğrenciler, ev kadınları ve emekliler gibi) işçilerin gereksinimlerine ya da (bilgisayarcı, danışman, yönetici gibi) nitelikli işgücüne uygun olabilmesidir. Öte yandan, esnek çalışma uygulamaları sendikaların gücünü zayıflatmış, sendikaların zayıflaması ise atipik uygulamalara daha çok zemin hazırlamıştır.

Esnek çalışma türleri ülkelerin teknolojik düzeylerine, ekonomik ve toplumsal yapılarına göre değişmekte, bu niteliklere bağlı olarak farklı ülkelerde farklı türleri daha yoğun olarak kullanılabilmektedir.

Uluslararası İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Derneğinin 11. Uluslararası Kongresine sunulan genel rapor, çeşitli ülkelerde 30 tür esnek istihdam biçimi uygulandığını göstermektedir (Cordova, 1993 : 364). Avrupa'da 14 ülkedeki kısmi çalışma, vardiya çalışması, geçici çalışma ve taşeronluk konularında yapılan bir araştırmaya göre de, esnek çalışma yaygındır ve giderek artmaktadır. Bununla birlikte esnek çalışmanın yapısı, yaygınlığı ve biçimi ülkelere göre çok farklıdır. Sendikalar ve toplu sözleşmelerin rolü, kilisenin etkinliği, aile yapısı, pazar günlerinin işgünü olup olmaması, istihdam alanı dışındaki ve istihdam konusundaki yasal düzenlemeler gibi konular esnek çalışmanın belirlenmesinde etkili olmaktadır (Brewster ve diğerleri, 1997 : 143).

4. Esneklik Çözüm mü ya da Nasıl Bir Çözüm

II. Dünya Savaşından sonra sanayileşmiş ülkelerde çalışan kesimler, işverenler ve devlet arasında varılan bir uzlaşmaya bağlı olarak "refah devleti/sosyal devlet" kavramı ortaya çıktı. Bir başka deyişle, sosyal devlet, bir siyasal oluşumun kurumsal yapısını simgeleyen bir kavram olarak algılandı. Sosyal devletin özünde, kamu kuruluşları aracılığıyla devletin toplumda üretilen mal ve hizmetlerin bölüşümüne müdahale etmesi anlayışı yer almaktadır. Devletin temel işlevi mal ve hizmetlerin adil, eşitlikçi bir biçimde paylaşılmasını sağlamaktır. Liberal yaklaşımın "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" felsefesinin tersine, sosyal devletin temel özelliği sosyo-ekonomik yaşama emekten ve dar gelirliilerden yana müdahale etmektir. Bu anlamda sosyal devlet, çalışan kesimlerin siyasal örgütlerinin liberal dogmalara başkaldırışı biçiminde de tanımlanabilmektedir.

1970'lerden itibaren dünya ekonomik sistemi yeni bir kriz dönemine girdi. Krize çözüm arayışları çerçevesinde sermaye,

teknolojinin sağladığı olanaklarla globalleşme/küreselleşme olanaklarını artırarak bir yandan üretimi emeğin ucuz olduğu bölgelere kaydırды; öte yandan da üretimden çekilerek mali piyasalara yöneldi. Emek ise ulusal sınırlar içinde hapsedildi. Küreselleşme ile "dünya pazarı", "tek pazar" ya da "dünya köyü" yaratılacağı savlandı; ancak tüm bu nitelermeler sadece sermaye için geçerlidir. Dünya mali sisteminin idare edenler, teknik olanaklarla bütün bilgileri saniyede 300 bin km. hızla nakledebiliyorlar ve ülkelerin siyasal iktidarlarını diledikleri gibi etkileyebiliyorlar. Bu dev kuruluşlar ellerindeki her türlü medya olanaklarıyla da kamuoyunu diledikleri gibi yönlendirebiliyorlar. "Yeni Dünya Düzeni" (ultra liberal) olarak da adlandırılan bu yeni sistemde krize çözüm olarak önerilen yeni liberal ekonomik politikaların temel özellikleri şöyle açıklanabilir :

- Devlet ekonomik ve sosyal işlevlerinden arındırılarak küçültülmelidir. Daha açık bir deyişle, sosyal devletin temel görevi olan ekonomik yaşamı düzenleme, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, iş, konut, ulaşım, çevre ve benzeri hizmet ve yükümlülükler özelleştirilmeli, özel sektöre yeni iş alanları açılmalıdır. Sosyal devlet tarihe karışmalıdır. Eşitlikçi eğilimler ve sosyal devlet insanların özgürlüklerini ve ekonomik rekabeti, zenginliğin dayandığı bu iki kaynağı yok etmektedir.

- Sermayenin krize karşı kendini koruyabilmesi için engel olarak görülen yürürlükteki tüm yasal düzenlemeler kaldırılmalıdır (deregülasyon/kuralsızlaştırma). Kamu adına yasal kurallar koyulması serbest piyasanın işlemlerini engellemektedir.

- Çalışma yaşamı esnekleştirilmeli, iş mevzuatındaki koruyucu hükümler giderek kaldırılmalı (kuralsızlaştırma), buna karşı çıktıkları için sendikalar zayıflatılmalıdır.

Bu ekonomi politikalarının emeğe yönelik yönünü Dünya Bankası 1996 Dünya Kalkınma Raporu adlı çalışmasının ön taslağında daha açık ve net olarak ortaya koymaktadır : "Emek piyasası üzerinde sosyal planlamalar yapılmamalıdır. İşgücü piyasasını, çalışan kesimlerin yaşamını düzeltecek bir araç olarak görmemek gerekir. Küreselleşme herkesin lehinedir, küreselleşme rüzgarına karşı direnilmemelidir. Ekonominin örgütlü kesimlerinde emek için koruma mekanizmaları prematürdür; yani erkendir ve uygun değildir, aksi takdirde kayıtdışına kayma olur. Sendikalar ücret ve istihdam pazarlığı ile ekonominin içinde bir rol oynamaya başladıkları zaman, emek piyasasına tekeli sapmalar getirirler. İşsizlik sigortası ve kıdem tazminatı gibi düzenlemeler kaynak tahsisini bozar."

Ancak 1980'lerden beri uygulanan bu politikalar var olan sorunlara hiç de çözüm getirmedi; aksine hem ülkelerin kendi içinde hem de küreselleştiği ileri sürülen dünya düzeyinde zengin-fakir (Kuzey-Güney) çelişkisi ve buna bağlı olarak toplumsal çatışmalar, gerginlikler, uçurumlar arttı. Toplumlara aşırı ölçüde kutuplaştı. İnsana hiçbir değer vermeyen totaliter devlet yerine "globaliter devlet" kavramı kullanılmaya başlandı. Siyasal iktidarlar özelleştirme yoluyla yatırım, istihdam, sağlık, eğitim, kültür ve çevre gibi çok önemli alanlarda karar verme yetkisini kamu kesiminden alıp özel sektöre devrettiler; bu nedenle günümüzde, dünyanın en büyük iki yüz ekonomisinin yarısından fazlası artık birer ülke değil, birer şirkettir. İşsizlik artarken emek piyasası da çekirdek ve çevre olmak üzere iki ana gruba ayrıldı, ama kendi içinde çok daha parçalandı, sendikalar güç kaybetti.

Esnek üretim ve esnek çalışma bu politikardan ve bugüne kadar yarattığı sonuçlardan ayrı düşünülemez. Can Tuncay'ın da belirttiği gibi, "İş Hukukunda esnek-

lık, dünya ekonomisinde son zamanlarda yaşanan neo liberalizm akımının İş Hukukundaki uzantısıdır" (Tuncay, 1995 : 57). O halde son yıllarda ekonomik ve sosyal sorunlara çözüm bulmada bir fetişizm haline getirilen esneklik ne anlama gelmektedir ? Esneklik söyleminin ardındaki gizli anlamı ABD eski Çalışma Bakanı Robert Reich'in şu sözlerinde bulmak mümkündür : " İşgücü piyasasının esnek-

KAYNAKÇA

- Akıncılar, M., 1992, "Esnekleşen Kapitalizm, Artan Sömürü", '92 Petrol-İş : 594-601.
- Arıcı, K., 1992, **Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri**, Ankara, Kamu-İş Yayını.
- Atkinson, J., 1987, "Flexibility or Fragmentation ? The United Kingdom Labour Market in the Eighties", **Labour and Society**, January, 12 (1) : 87-105.
- Belek, İ., 1997, **"Postkapitalist" Paradigmalar**, İstanbul, Sorun Yayınları.
- Bengochea, J. A. S., 1987, "Labour Market Flexibility in Spain", **Labour and Society**, January, 12 (1) : 55-67.
- Boyer, R., 1987, "Labour Flexibilities : Many Forms, Uncertain Effects", **Labour and Society**, January, 12 (1) : 107-129.
- Brewster, C., Mayne, L. ve Tregaskis, O., 1997, "Flexible Working in Europe", **Journal of World Business**, Summer, 32 (2) : 133-151.
- Cordova, E., 1993, "Tam-Gün Ücretli İstihdamdan Atıplık İstihdama : Endüstri İlişkilerinin Gelişiminde Önemli Bir Değişiklik mi ?", Çev. : Güven Murat, **İş Hukuku Dergisi**, Temmuz-Eylül, III (3) : 359-377.
- Elger, T., 1991, "Task Flexibility and the Intensification of Labour in UK Manufacturing in the 1980s", **Farewell to Flexibility**, Anna Pollert (Ed.), Blackwell.
- Eraydın, A., Erendil, A., 1996, "Üretimde Yeni Örgütlenme Biçimleri ve Esnek Süreçler", **İnsan, Toplum, Bilim**, Der. Kuvvet Lordoğlu, İstanbul, Kavram Yayınları.
- Ercan, F., 1995, "Tarihsel ve Toplumsal Bir Süreç Olarak Kapitalizm ve Esneklik", '95-'96 Petrol-İş Yıllık.
- Erdut, T., 1998, **Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi**, Ankara, TÜİS.
- Erdut, T., 1999, "Esneklik ve İş Süresi", **Mercek**, İstanbul, MESS Yayını, Temmuz : 102-112.
- Grip, A., Hoevenberg, J. ve Willems, E., 1997, "Atypical Employment in the European Union", **International Labour Review**, Spring, 136 (1) : 49-71.
- Günalp, B., 1999, "Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma", Ankara, Mart, **ASOMEDYA** Dergisi.
- Hewitt-Dundas, N., 1997, **Corporate Flexibility**, Avebury.
- Hoffman, K., Kaplinsky, R., 1988, **Driving Force**, Westview Press.
- Hübner, K., 1991, "Flexibilization and Autonomization of World Money Markets : Obstacles for a New Long Expansion ? ", **The Politics of Flexibility**, Bob Jessop ve diğerleri (Eds.), Edward Elgar Publishing Ltd.
- Hyman, R., 1991, "The Fetishism of Flexibility : The Case of British Rail", **The Politics of Flexibility**, Bob Jessop ve diğerleri (Eds.), Edward Elgar Publishing Ltd.
- Johnso, B., Lundvall, B. A., 1991, "Flexibility and Institutional Learning", **The Politics of Flexibility** Bob Jessop ve diğerleri (Eds.), Edward Elgar.
- Killick, T., 1995, **The Flexible Economy**, London, Routledge.
- Knudsen, D. C., Boggs, J. S., 1996, "The Current Transition in Industrial Capitalism", **The Transition to Flexibility**, Daniel C. Knudsen (Ed.), Boston/London/Dordrecht, Kluwer Academic Publishers.
- Lewis, N., 1991, "Changes in Socio-Legal Structures : The British Case", **The Politics of Flexibility**, Bob Jessop ve diğerleri (Eds.), Edward Elgar.
- Loritz, K. G., 1994, "Alman İş Hukuku'nda Esnekleşmeye Yönelik Çabalar", Çev. : Tankut Centel, **Çalışma Hayatında Esneklik**, İzmir, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı.
- Malecki, E. J., 1996, "Technology, Competitiveness, and Flexibility : Constantly Evolving Concepts", **The Transition to Flexibility**, Daniel C. Knudsen (Ed.), Kluwer Academic Publishers.
- Malecki, E. J., 1997, **Technology and Economic Development : The Dynamics of Local, Regional and National Competitiveness**, Longman.
- Meulders, D., Wilkin, L., 1987, "Labour Market Flexibility : Critical Introduction to the Analysis of a Concept", **Labour and Society**, January, 12 (1) : 3-17.
- Michon, F., 1987, "Time and Flexibility : Working Time in the Debate on Flexibility", **Labour and Society**, January, 12 (1) : 153-174.
- Nielsen, K., 1991, "Towards a Flexible Future : Theories and Politics", **The Politics of Flexibility**, Bob Jessop ve diğerleri (Eds.), Edward Elgar.
- Piore, J. S., Sabel, C., 1984, **The Second Industrial Divide**, New York, Basic Books.
- Sayer, A., 1989, "Postfordizm in Question", **International Journal of Urban and Regional Research**, 13 (4) : 666-695.
- Sengenberger, W., Pyke, F., 1992, "Industrial Districts and Local Economic Regeneration : Research and Policy Issues", **Industrial Districts and Local Economic Regeneration**, Frank Pyke ve Werner Sengenberger (Eds.), Geneva, International Institute for Labour Studies.
- Storper, M., 1990, "Industrialization and the Regional Question in the Third World : Lessons of Postimperialism ; Prospects of Post - Fordism", **International Journal of Urban and Regional Research**, 14 (3) : 423-440.
- T. Harb-İş Sendikası Genel Kurul Çalışma Raporu, 1992-1995, s. 41 ve 43.
- Taule, J. R., 1995, "Notes on Dynamic Flexibility, Cooperation and Economic Efficiency", **New Technology and the Workers Response**, A. K. Bagchi ve R. Samaddar (Eds.), Sage Publications.
- Taymaz, E., 1995, "Esnek Üretim Dayalı Bir Rekabet Stratejisi Geliştirilebilir mi ? - Türkiye'de Fason Üretim", '95-'96 Petrol-İş Yıllık, İstanbul.
- TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), 1999, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Ankara.
- Toffler, A., 1992, **Yeni Güçler Yeni Şoklar**, Çev. : Belkis Çorakçı, İstanbul, Altın Kitaplar.
- Treu, T., 1992, "Labour Flexibility in Europe", **International Labour Review**, 131 (4-5) : 497-512.
- Tuncay, C., 1995, "Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme", **Esneklik**, Ankara, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası.
- Yavuz, A., 1995, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Ankara, Kamu-İş.

leştirilmesi denilen ve sadece ücretlerin düşürülmesi, işçi çıkarmanın kolaylaştırılması konusunda işverenlere özgürlük tanıyan bu kavram, hangi ülkenin hayat standardının yükselmesine katkı sağlamıştır... Birisi esnek işgücünden bahsederken arka cebimden cüzdanımı çektiğini hissediyorum" (T. Harb-İş, 41, 43).



OKNOS : Esneklik

KAPİTALİZMİN KRİZİ VE ESNEK ÜRETİM SİSTEMLERİ

Doç. Dr. Ayşe Gül YILGÖR
Mersin Üniversitesi

Esnek üretim sistemleri, toplam kalite yönetimi (TKY); stokuz üretim (tam zamanında üretim JIT), insan kaynakları yönetimi (İKY), kalite kavramları günümüzde, işyerlerinde, kamu kurum ve kuruluşlarında, işçi-işveren ilişkilerinde yaygın olarak kullanılmakta olan kavramlar. Bu kavramların kullanımında üç temel özellik dikkati çekiyor. Birincisi; yenilik, modernlik, özgürleştiricilik, katılımcılık gibi pozitif çağrışımlar yapan ifadelerle birlikte kullanılması. İkincisi; birbirlerinden bağımsızmış gibi sunulmaları, Üçüncüsü; arka plandaki düşünsel ve ideolojik boyut tamamı ile göz ardı edilerek birer teknik uygulama imajı yaratılmaya çalışılması.

Ancak, bu kavramların hiçbirisi masum, teknik uygulamalar olmadığı gibi, birbirlerinden bağımsız da değildirler. Tümü ideolojik bir içerik taşımaktadır. Kapitalizmin yaşadığı karlılık sorununun çözümü için değişik düzeylerde-değişik alanlarda düzenlemeleri hedeflemektedirler. Üretim sistemini, emek organizasyonunu ve çalışma ilişkilerini değiştirmeyi amaçlamaktadırlar. Bu çalışmada esas olarak, kapitalizmin çeşitli kriz dönemlerinde

üretim sistemini nasıl düzenlediği ele alınacaktır.

1930'LU YILLAR VE FORDİZM

1930'lu yıllarda kapitalist ekonominin yaşadığı kriz Fordist üretim sistemini gündeme getirmiştir. Kitlesele üretim, yani standart mallardan çok sayıda üretim bu dönemin temel özelliğidir. Çok sayıdaki benzer üretimi gerçekleştirebilmek için büyük ölçekli fabrikalar oluşturulmuş, hareketli bant sistem kullanılmış, tek amaçlı makineler ve niteliksiz-eğitimsiz işgücü tercih edilmiştir. İşgücünün böyle bir fabrika yapısına uyumu Taylor'un bilimsel yönetim ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Bu ilkeler çerçevesinde işler tek tek belirlenmiş, en küçük ayrıntılarına kadar planlanmıştır. Yönetim, tasarlama ve uygulama işlemleri ayrıştırılarak, zihinsel çalışma üretim sürecinden koparılmıştır. İşçilerin işin sadece çok küçük bir bölümünü yapmaları, bunu yaparken de becerilerini, yaratıcılıklarını kullanamamaları sonucunda emeğin üretim sürecine yabancılaşması artmıştır. Hızlı ve kesintisiz iş akışı fabrika

içinde yoğun bir kontrolü gerekli kılmıştır.

1960'lı yıllarda kapitalizm yeni bir krize girerken, Fordizm de sorunlarla karşı karşıya kalmaya başlamıştır. Toplam talepte daralmalar ortaya çıkmış, özel sektörde verimlilik ve karlılık düşmeye başlamış, enflasyon rakamları yükselmiş ve çok sayıda işçi işinden olmuştur¹ Yaşanmakta olan bu sorunların 1974 petrol krizi ile de birleşmesi yeni bir ekonomik yapılanma modelini kaçınılmaz hale getirmiştir. Bu ekonomik model yeni liberalizmdir.

YENİ LİBERALİZMİN ÜRETİM SÜRECİNE YANSIMALARI

Yeni liberalizmin esaslarını; para, mal ve sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi, ekonomilerin tamamıyla piyasa işlerliğine bırakılması, devletin ekonomideki rolünün azaltılması, kamu işletmelerinin özelleştirilmesi ve sosyal devlet kazanımlarının kısıtlanması oluşturmaktadır. Bu hedeflere ulaşabilmek ve ekonomide yeniden yapılanmayı gerçekleştirebilmek için üretim sistemlerinin, emeğin fabrika içindeki konumunun ve çalışma ilişkilerinin yeniden düzenlenmesini gerektirmiştir.² Post-Fordizm, esnek üretim, TKY ve İKY tam da bu noktada karşımıza çıkmaktadır.

Üretim sisteminde hedeflenen değişim, Fordizmin kesin hatlarla belirlenmiş üretim sisteminin yerini Post-Fordist örgütlenmenin almasıdır. Post-Fordizmin özünü; üretim süreçlerinde, emeğin örgüt-

lenmesinde ve piyasa koşullarında esneklik şeklinde ifade edilebilen esnek üretim sistemleri oluşturmaktadır. Emeğin fabrika içindeki konumunda hedeflenen yeniden yapılandırma için; emeğin denetimini kaba ve baskıcı yöntemlerle sağlamak yerine, karşılıkların yok edildiği ve uyumlu bir ortamın oluşturulduğu görünüşünün yaratılmasını hedefleyen bir yönetim sistemi olarak TKY'nin uygulanması amaçlanmaktadır. Çalışma ilişkilerinde ise; İKY ile, toplu pazarlık sistemini işlevsizleştirme ve örgütlü davranıştan bireysel davranışa geçişin sağlanması hedeflenmektedir.

ESNEK ÜRETİM SİSTEMLERİ

1970'li yıllarda, gelişmiş ülkelerde standart malların sunulduğu piyasalar belirli bir doygunluğa erişmiş, gelir dağılımında giderek artan bozulma standart malların tüm tüketicilere hitap edebilme özelliğini ortada kaldırmıştır. Bu koşullar, karlılık krizi ile de birleşince, kapitalizm krizinden kurtulabilmek için; teknolojiyi geliştirmeye, üretimi emeğin ucuz olduğu ülkelere kaydırmaya çalışmış ve farklı tüketici grupları için farklı ürünler üretebilecek ve bu farklılaşmayı süreklileştirebilecek bir dönüşümü hedeflemiştir.³ Farklılaştırılmış mallar üretimi, üretim sisteminin ve emeğin esnek örgütlenmesini gerektirmiştir.

Esnekliğin üretimin teknik organizasyonuna yansımaları; her bir seferde küçük miktarlı ve farklı ürünler üretilmesi, değişen ürünler için kısa sürede kurulabilen makineler kullanılması, üretimin işletme dışındaki alt işverenlere (taşeronlara) aktarılması, üretimin diğer ülke-

lere kaydırılarak mekansal olarak dağıtılmasıdır.

Süreçlerin, makinelerin ve diğer üretim faktörlerinin esnekleştirilmesinin de önemli sonuçları olmakla birlikte, esnek üretimin en belirgin yansımaları emeğin esnek örgütlenmesinde görülür. Emeğin esnek örgütlenmesi; işlevsel esneklik, sayısal esneklik ve ücret esnekliği şekillerinde ortaya çıkmaktadır.

İşlevsel esneklik, teknolojik gelişmelere bağlı olarak emeğin daha fazla eğitimden geçirilerek, üretim sürecinde değişik işleri yapabilecek düzeye getirilmesidir.⁴ Bu bir nitelik kazandırma gibi görülebilirse de, Post-Fordizm'de de işler tüm ayrıntıları ile tanımlanmıştır. İşçinin üretim sürecine katılımı sınırlı iş tanımı çerçevesinde gerçekleşebilmektedir. Böyle bir uygulama ile de, sürecin tamamı veya büyük bir bölümü hakkında bilgi-beceri kazanması söz konusu olamamakta, bir iş yerine birkaç işi yapabilecek duruma getirilmektedir. Aslında hedeflenen, hızı giderek artan üretim sürecinde bir aksamının olmamasıdır.

Sayısal esneklik, işçi sayısının istendiği gibi değiştirilebilmesi, işe alma ve işten çıkarmalarda işverene sağlanan serbestinin artması anlamını taşımaktadır. Sayısal esneklik üç tür-işçi yaratmaktadır. Birinci grup, tam zamanlı çalışan, sürekli statüye sahip, işletmenin uzun vadeli geleceği için merkezi önem taşıyan çekirdek işgücüdür. İş güvencesi, yükselme ve beceri edinme şansı bu kesim için söz konusudur. İkinci grup, yine tam zamanlı çalışan, daha az nitelik gerektiren büro işleri ve be-

densel işleri yapanlardan meydana gelmektedir. Üçüncü grup, yarı zamanlı veya geçici olarak istihdam edilen işçilerden oluşmaktadır. Yaratılan işgücü kategorilerinden de açıklıkla görülebileceği gibi, sayısal esneklik iş güvenliğini yok etmektedir. Çalışma sürelerinin esnekliği, işverene, talepteki dalgalanmalara paralel olarak işgücünün çalışma sürelerinin belirlenmesi ve düzensiz çalışma koşullarının gerektireceği tazminat vb. yükümlülüklerden korunma olanağı sunarken, işçi açısından çalışma sürelerinin ve buna bağlı olarak elde edeceği ücretin belirsizliği anlamını taşımaktadır.

Ücret esnekliği, ücretin büyük bir bölümünün kişisel ve işletme performansına bağlı olarak belirlenmesidir. Aynı işi yapan iki işçiye ödenen ücretler farklı olabileceği gibi, bir işçinin ücreti performansı yükseldiği veya düştüğü için değişebilmektedir. Ücretlerdeki değişimin nedeni işçinin performansı olabileceği gibi işletmenin performansı da olabilmektedir.⁵ İşletmede üretim ve karlılık düştüğünde, işçinin performansı yüksek bile olsa ücret düşürülebilmektedir. Bireysel performansın oran alınması; işçilerin birlikte davranma, örgütlü olma, ücretlerini toplu sözleşme ile belirleme koşullarını ve gereksinimini ortadan kaldırmaktadır. Onları rekabetçi bir ortamda, yalnızlığa (daha açık bir ifade ile güçsüzlüğe) sürüklemektedir.

¹ David Harvey, **Postmodernliğin Durumu**, Çev. Sungur Savran, Metis Yayınları, İstanbul, 1997, s.164.

² Andrew Sayer, "New Developments in Manufacturing: The Just-in time System" **Capital & Class**, Sayı 30, 1986, s.43.

³ Erol Taymaz, **Değişim Sürecinde Türkiye Sanayii Sempozyumu**, TMMOB, Ankara, 1994, s.64.

⁴ Hacer Ansal, **Teknoloji ve İşçi Sınıfında Değişim**; Toplumsal Araştırmalar Vakfı Panel Dizi'si 1-2, Aalan Yayıncılık, İstanbul, 1994, s.39.

⁵ Japon sisteminde maaşların üçte biri sabittir. Geri kalan üçte ikilik kısmı üretim ödenekleri ve olağanüstü ödenekler adı ile verilir". Tauch Ohn, **Toyota Ruhu**, Çeviren; Canan Feyyat, Scala Yayıncılık, 1996, s.34. Ücretlerin değişken kısmının üretim ve karlılıkla ilişkilendirildiği açıklıkla ortaya çıkmaktadır.

SONUÇ

Esnek üretim kapitalizmin karlılık krizinden çıkabilmek için üretim sisteminde gerçekleştirmek istediği değişimin aracıdır. Esnek üretim, TKY ve İKY ile birleştirildiğinde, her birinin bütünsel bir sistemin parçaları olarak işlevleri açıklık kazanmaktadır. Bu araçlar, kapitalist sistemin sorunları için geçici bir çözüm niteliği taşıyabilir. Ancak çalışanlar için anlamı; iş güvenliğinin giderek azalması, çalışma koşullarının daha da ağırlaşması, emek üzerinde daha fazla denetim oluşturulması, işsizliğin ve kayıt dışı istihdamın artması, daha düşük ücret, örgütlü ve kolektif bir güç olma potansiyelinin yok edilmesi, sendikaların işlevsizleştirilmesi anlamını taşımaktadır.

Tüm bu gelişmelerin anlamını açıklıkla kavrayabilmek; emeğin sermaye karşısındaki gücünün korunması ve geliştirilmesi örgütlü gücün yok edilmesinin engellenmesi ve sendikal yapıların bu yanıltıcı kavramlar ve uygulamalar karşısında doğru tepkilerini ortaya koyabilmeleri açısından büyük önem taşımaktadır.



OKNOS : Esneklik

ORTAK AKIL, YANİ SAĞDUYU

End. Yük. Müh. **Dilek KURT**
Genel Sekreter Yardımcısı

MESS (Türkiye Maden Sanayicileri Sendikası)

"En karanlık nedir? sorusuna "gelecek" diye cevap vermiş bir düşünür. Geleceği kestirmek, geleceği öngörmeye çalışmak daima bir sanat olarak kalacağı benziyor. Ancak bilgi merkezli çağımızda küresel rekabetin beklentileri hızla arttığından, "geleceği görebilme sanatı" bir zorunluluk haline gelmiştir. Rekabet ise artık neredeyse kaderimiz olmaya başlamıştır. Küresel kaderimiz hızla şekil değiştirdiğinden, yeni gelişmelere ve yeni piyasalara sağlanması gereken uyumun hızı da önem kazanmıştır.

Artık rekabet edebilmek için değişimi yönetmek ve işletmedeki israfın ortadan kaldırılması gerekmektedir:

- Değişimi yönetenler daima "*Değişimi reddeden, çürümenin mimarıdır*" ilkesi ile hareket edenlerdir. Çeşitli nedenler yüzünden işletmede yaratılan israf ise;
- Çalışanların doğru yerde ve doğru zamanda verimli çalıştırılması,

- Çalışanların vasıflarının değerlendirilmesi,
- Zamanın verimli kullanılması,
- Maliyetlerin düşürülmesi,,
- Kapasite kullanım oranındaki artışın sağlanması
- Malzemelerin tasarruflu kullanılması ile ortadan kaldırılabilir.

Değişimi yönetebilmek ve yukarıda belirtilen önlemler ile israfı ortadan kaldırabilmek için zamanı iyi kullanma sanatı öğrenilmelidir. "Zaman sanatını" öğrenmek ve uygulamaya koyabilmek için ise esneklik gerekmektedir. Artık bilgi çağında esneklik yeteneği olmazsa olmaz yaşam tarzı haline dönüşmüştür.

Ne Zamandan İtibaren Esneklik?

Sanayileşmiş ülkelerde çalışma hayatında esneklik 1970'li yılların ortalarında gündeme gelmiştir. Amaç, yeni piyasa ekonomisi ile birlikte artan rekabete karşı uyum sağlayabilmek ve rekabet edebilirliği

geliştirebilmektir. Sanayi tarihinde sıkça yaşanan krizler karşısında ayakta kalabilmek ve sosyal problemlere, yani işsizliğe çözümler getirebilmek amacıyla esnek çalışma yaygınlaşarak uygulamaya koyulmuştur.

Günümüzün gelişmiş ülkelerinde "çalışma sürelerinde esneklik" artık mevzuatlara ve toplu sözleşmelere girmiştir. Esnek çalışma konusunda kapsamlı bir hukuki altyapıya sahip olan Almanya, 1998 yılında "Esneklik Kanunu"nu yürürlüğe koyarak üretim ve hizmet sektöründe esnek modellerin daha hızlı yaygınlaşmasını teşvik etmektedir.

Ne Zaman Esneklik?

Hızla gelişen ve değişen küresel ekonomi nedeniyle esnekliğin sadece kriz dönemlerinde gündeme getirilmesi ve uygulamaya koyulması yetersizdir. Esnek çalışmanın etkili sonuçları sadece bu dönemdeki uygulamalar ile sınırlı kalmamalıdır:

⇒ Müşteri odaklı üretim yapan ve hizmet veren,

⇒ Hareketli talep dalgalanmaları olan, örneğin sezonluk üretimlerde olduğu gibi,

⇒ Ürün çeşitliliği yüksek olan

⇒ Teknolojik gelişmeyi takip eden işletmeler çalışma sürelerinde esnekliği uyguladıkları takdirde değişime uyum sağlayabilirler.

Artık müşteri odaklı veya piyasa odaklı faaliyet göstermeyen işletmelerin küresel ortamda rekabet edebilme, diğer bir deyişle, ayakta kalabilme şansları yoktur.

Nasıl Bir Esneklik?

"Yolun olmasa bile bir yol haritan olsun" zihniyetinin önemine inanan işletmeler daima bir hareket planına göre girişimde bulunurlar. Esnek uygulamaya geçmeden önce de böyle bir hareket planına ihtiyaç

duyulmaktadır. Ancak planın bütün aşamaları doğru uygulandığı takdirde esnek modellerin başarılı olma şansı vardır.

Esnek Uygulamalarda 9 Aşamalı Hareket Planı:

1. Problemi Belirle

Neden esnek çalışmaya ihtiyaç duyuluyor sorusunu cevapla!

2. Proje Ekibini Kur

Bölüm sorumlularından ve çalışanlardan oluşan bir ekip kur!

3. Hedefini Tanımla

Dalgalanan müşteri taleplerini ya da krizi atlat!

Çalışanların istihdamını koruma altına al!

Çalışanlara zaman yönetimi konusunda daha çok imkan tanı!

4. Kriterlerini Analiz Et

İşletme dışı¹ ve işletme içi² kriterler kullan!

5. Alternatif Çalışma Modellerini gözden geçir

Esnek çalışma modellerini tanımlayıcı kriterleri kullan!

6. Değerlendir ve Seç

Modelleri değerlendirici kriterleri kullan!

7. Yöneticiler ve Çalışanlar ile Toplantı Yap ve Karar Ver

Modellerin kabul edilmesini sağla!

8. Uygulamaya Koy

Seçilmiş üretim birimlerinde pilot denemesi yap ya da belirli bir süre için işletmenin tümünde uygula!

9. Sürekli İyileştir

Esnek çalışmayı sürekli planla, yönet ve kontrol et!

¹ İşletme Dışı Kriterler: İstihdam Durumu, Müşteriler, Teknolojik Gelişim, Hukuki Çerçeve vs.

² İşletme İçi Kriterler: Sektör, İşletme Ölçeği, İşletme Kültürü, Çalışanların Vasfı, Yönetim Tarzı vs.

Hangi Esnek model?

Esnek modeller kopyalanabilen modeller değildir. Esnek uygulama konusunda genel bir reçete de yoktur. Her işletme kendine özgü esnek modeli veya modelleri bulmalıdır. Esnek çalışmayı uygulamak isteyenler işletme profilini gözden geçirerek işletmeye, hatta üretim birimine uygun modeli geliştirmeli ve uygulamalıdır. Gelişmiş ülkelerde faaliyet gösteren işletmeler birden fazla esnek çalışma modelini uygulayarak değişken piyasaya göre hareket edebilmekte ve uyum sağlayabilmektedir. Günümüzde örneğin Almanya'nın Wolfsburg şehrindeki Volkswagen işletmesinde 100'ün üstünde esnek çalışma modeli uygulanmaktadır. Sanayileşmiş ülkeler uyguladıkları esnek çalışma modellerini ihtiyaca göre sürekli geliştirmektedirler. Son zamanlarda gündeme gelen "Güvene Dayalı Esnek Çalışma Modeli" esnekliği yüksek olan ve ihtiyaç duyulan çalışma süresinin çalışanlar tarafından planlandığı bir modeldir. Bu modelin uygulanabilirliği çalışanlar ve yöneticiler arasındaki güvene dayalı ilişkiye bağlıdır. Zaman yönetimi konusunda yöneticiler insiyatifi çalışanlara vermektedirler. Bu modelde güven unsuru çalışmanın gerekli olan zamanda bitirilmesi anlamına gelmektedir. Üretim veya hizmetin zamanında, yani müşterinin veya piyasanın talebine bağlı olarak tamamlanması sonucunda model başarılı olarak kabul edilmektedir. "Güvene Dayalı Model" sanayileşmiş ülkelerin çağdaş zaman yönetimi konusunda artık "hedefe yönelik değil, başarıya yönelik" çalıştıklarının bir örneğidir.

Uzlaşmasız Esneklik?

Çağdaş endüstri ilişkilerinde sosyal taraflar, ekonominin ve işin gerektirdiği esnek çalışma rollerini beraberce tartışarak ve uzlaşarak uygulamaya koymuşlardır. Bu nedenle çalışma haya-

tında esneklik uzlaşmaya dayalı bir platformu gerektirmektedir. Sosyal taraflar arasında güven, diyalog ve işbirliği sağlandığı takdirde işletme ve çalışanlar da çalışma sürelerini müşteri ve piyasadaki talebe göre ayarlayarak sıkıntılı günlerde hem istihdam edilebilirliklerini hem de aile-iş kavramlarını birleştirmeyi sağlayabilirler.

Sonuç

Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü'nün (IMD) son araştırmasına göre Türkiye 1999 yılına göre rekabet edebilirlikte beş basamak daha gerileyerek 47 ülke arasında 42. Sıraya düşmüştür. Ülkemizin rekabet edebilirliği daha da zayıflamıştır. Eğer Türkiye gerekli siyasi, ekonomik, hukuki, sosyal ve teknolojik gelişmeyi sağlayamazsa gelecekteki rekabet sıralamamızı tahmin etmek hiç de zor olmayacaktır. Özellikle İkinci Dünya Savaşından önce yürürlüğe koyulan katı İş Kanunu'muz bir an önce çağdaşlığı yakalamalıdır. İş Kanunu'muz diyalogu ve işbirliğini geliştirici endüstriyel ilişkileri teşvik etmelidir.

Ekonomik kriz ortamlarına bundan sonra hazırlıksız yakalanmamak ve küresel rekabet ortamında geride kalmamak için işletme ve işçi birlikte korunmalıdır. Ülkemizin çağdaş geleceğini devlet-işçi ve işveren olarak elbirliği ve güvene dayalı ilişkiler ile oluşturmalıyız.

Hedeflerimizi ve gücümüzü birleştirmek ortak akıldır, yani sağduyu.



ÜLKEMİZİN KALKINMADAKİ BAŞARISINI ETKİLEYECEK ÇOK ÖNEMLİ BİR ZORUNLULUK OLARAK ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİK

Esra BELEN
Araştırma Uzmanı

TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu)

"Küreselleşme" denilen fevkalade dinamik bir süreç, rekabet edebilme gücü ve kabiliyetini, ülkeler, işletmeler, hatta bireyler bakımından hayati bir kavram haline getirmiştir. Uluslararası ticarette korumacılık ve engellerin giderek ortadan kalktığı, sadece malların değil, çok çeşitli hizmetlerin ve sermayenin ülkeler arasında serbestçe dolaşabildiği, iletişim, ulaşım ve bilgi teknolojisinde olağanüstü hızlı gelişmelerin yaşandığı bir ortam, çalışma hayatını da derinden etkilemiştir.

Giderek daha zorlu hale gelen rekabet koşulları, hızlı teknolojik gelişmelerle birlikte, dünyanın neresinde olursa olsun işletmeleri küresel planda mücadelede zorlamaktadır. Bu mücadelede başarılı olabilmek, üretimin değişen şartlara en kısa sürede ve en iyi şekilde uyum gösterebilmesiyle mümkündür. Bu da tüm iş organizasyonunda ve çalışma düzeninde esnekleşmeyi zorunlu kılmıştır.

Çalışma sürelerinde esnekliğin yanısıra, belirli süreli hizmet akitleriyle çalışma, geçici süreli çalışma, kısmi süreli çalışma (part-time çalışma), iş paylaşımı, tele çalışma, evde çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi esnek (standart dışı /atipik) istihdam türleri de ortaya çıkmıştır.

Bu yeni şartlarda çalışma hayatını düzenleyen kurallar, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayabilme niteliğini kaybetmiş; iş ilişkilerinde katı, standart, bireysel farklılıkları dikkate almayan normlar sistemi ve aynı düşünceye dayalı toplu iş sözleşmeleriyle çağın hızlı gelişmelerine uyum sağlanması mümkün olmadığından, çalışma mevzuatının da esnekleştirilmesi kaçınılmaz hale gelmiştir.

Esneklikte, İşletmenin ve Çalışanın Ortak Menfaati Söz Konusudur.

Esnekliğin, "kuralsızlaştırma" ya da "başıboşluk" anlamını taşımadığını belirtmek gerekir. Esneklik, çalışma mevzuatında katı hükümler yerine işçi ve işveren ta-

raflarının anlaşmalarına dayalı bir sistemin oluşturulması ve uygulanmasıdır. Diğer bir ifadeyle, mevcut kuralları tarafların ortak yararına esnek şekilde uygulayabilmektir.

Burada işçinin korunması hedefinden vazgeçilmemekte, işçi kadar işletme de korunmaktadır. Çünkü, işletmenin korunmadığı durumda işçinin korunması da mümkün değildir.

Esneklik ile ulaşılmak istenen amaç, işletmenin ve üretimin ekonomideki konjonktürel dalgalanmalara, mal ve hizmet arz ve talebindeki değişmelere uyum göstermesini sağlayarak, rekabet gücünü artırmaktır. Ancak rekabet gücünü korumayı ve geliştirmeyi başaran bir işletmede çalışanlar için istihdam ve gelir garantisinin olacağı açıktır.

Esneklik, yeni istihdam imkanlarının artırılmasına yaptığı katkı ile işsizlikle mücadelede de önemli araçlardan birisidir. Özellikle son on yılda dünyada sağlanan istihdam artışında esnek istihdam türlerinin büyük rolü vardır. Öte yandan esneklik, ekonomik kriz dönemlerinde işçilerin işlerini kaybetmeden işletmelerin ayakta tutulabilmesini de sağlamaktadır.

Esneklikte, hem işletmenin hem de çalışanın ortak çıkarının olması nedeniyle, bugün çoğu ülkede işçi kesimi daha iyi bir geleceği temin etmek üzere, endüstri ilişkileri sisteminin esneklik süreçlerine adaptasyonu çabasına ortak olmaktadır. Sistemlerine en fazla bağlı ülkeler dahi, deregülasyon ile detaylı düzenlemelerden kurtulmaktadırlar.

Çeşitli ülkelerde "Üçlü Anlaşmalar", "Uzlaşma Paketi", "Çerçeve Anlaşmaları" vb. şekilde adlandırılan ikili (işçi-işveren) ya da üçlü (hükümet-işveren-işçi) uzlaşma metinlerinde yer alan konuların başında çalışma

mevzuatına esneklik kazandırılması gelmektedir.

Uluslararası Karşılaştırmalar En Katı Çalışma Mevzuatının Türkiye'de Olduğunu Ortaya Koymaktadır

Ülkemizde de çalışma mevzuatının, rekabet gücünü, yatırımı, üretimi ve istihdamı destekleyen "esneklik" ilkesine göre yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki hükümlerin birçoğu günümüz çalışma hayatının çok gerisinde, ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler karşısında son derece katı ve tarafların anlaşmalarına imkan tanımayan düzenlemeler içermektedir. Bunun sıkıntısını sosyal taraflar, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde yaşamakta ve toplu iş sözleşmeleri ile katı düzenlemeleri aşmak için çeşitli formüller geliştirmektedirler.

Yapılan uluslararası araştırmalar da OECD ülkeleri içinde en katı çalışma mevzuatının Türkiye'de olduğunu teyid etmektedir. TİSK'in üyesi olduğu tüm Avrupalı işverenlerin üst kuruluşu Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği (UNICE) tarafından yapılan bir araştırmada 24 ülkenin çalışma mevzuatı, esnek çalışma karşısındaki engeller açısından karşılaştırılmıştır. Buna göre, ekonomik gelişmeye en elverişli çalışma mevzuatı 4 üzerinden 0.2 katılık derecesi ile ABD'de bulunmaktadır. Türk çalışma mevzuatı ise 4 üzerinden 3.8 puan ile en kötü notu almıştır.

Bugün çalışma hayatını esnekleştirme yönünde belirli bir mesafe katetmiş olan Avrupa ülkeleri, kendilerine daha esnek işgücü piyasasına sahip ABD'yi örnek almakta ve bu ülkenin yüksek büyüme hızı, düşük enflasyon, hızla artan istihdam gibi çok başarılı performans sonuçlarının temelinde en çok esneklik ve üretim üze-

rindeki idari, mali, yasal yükümlülüklerin hafifletilmesi gibi müteşebbise sağlanan kolaylıklar faktörünü görmektedirler.

Türk ekonomisinin, uluslararası piyasalarda rekabet ettiği ülkeler esneklik süreçlerine uyum sağlarken, katı, ayrıntılı ve standart düzenlemelerle dolu bir çalışma mevzuatı ile arzu edilen başarıyı elde etmesi beklenemez.

1475 sayılı İş Kanunu'nun hükümleri küresel üretim, yatırım ve ticaret sisteminin talep ettiği koşulları yaratamamakta; detaylı katı hükümleriyle günümüzün gereksinimleri karşısında çözüm getirmekten ziyade, sorun üretici bir nitelik taşımaktadır.

Örnek vermek gerekirse; İş Kanunumuzun "iş süresi" başlığını taşıyan maddesi, küresel rekabetin şart koştuğu hız faktörünü yok saymaktadır. 61. maddeye göre, en çok 45 saat ile sınırlandırılan haftalık çalışma süresi, Cumartesi günleri çalışılıp çalışılmamasına göre 6 ya da 5 işgününe eşit olarak bölünmektedir. Söz konusu hüküm, taraflar kabul etse bile haftada 4 gün çalışma ya da haftanın değişik işgünlerinde farklı sürelerde çalışma gibi işletmeler için dönemsel zorunluluk duyulan uygulamalara geçit vermemektedir. Böylece işletmeler iş yüküne göre iş süresini ayarlayamamaktadır. Söz konusu madde bu haliyle atipik (standart dışı) çalışma şekillerinin pek çoğuna da imkan tanımamaktadır.

Buna karşılık, artık birçok ülkede çalışma süresi yıllık olarak düzenlenmiş ve sosyal taraflara hareket alanı tanınmıştır.

Fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin de esnekliğe uyum sağlayacak şekilde yeniden ele alınması gerekir. Fazla çalışma günlük çalışma sürelerinde söz konusu olmamalı, ancak haftalık azami çalışma süresi aşıldı-

ğında gündeme gelmelidir. Fazla çalışmalarda fazla çalışma ücreti yerine fazla çalışılan süre kadar işçiye serbest zaman verilebilmesi imkanı da getirilmelidir.

14. maddede düzenlenen kıdem tazminatı, işsizlik sigortasının da kanunla oluşturulduğu gözönüne alınarak makul seviyeye indirilmeli ve atipik istihdam modellerinde çalışanların kıdem tazminatlarını hesaplamaadaki boşluklar giderilmelidir.

İş Kanunu'nda ara dinlenmeleri, işçi ve işverenin ihtiyaçlarına göre kullanılmaya ve esnek çalışma süresine uyum sağlama ya elverişli olmayan katı şekilde hükme bağlanmış; taraf iradelerine bir serbesti tanınmamıştır. Bu durum da esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasını zorlaştırmaktadır.

Yıllık ücretli izin uygulamasını düzenleyen madde, ekonomik kriz dönemlerinde "toplu izin" uygulamasına imkan tanıyacak şekilde düzenlenmeli ve tarafların anlaşması halinde daha küçük bölümler şeklinde kullanılabilmesine imkan tanınmalıdır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda atipik istihdam türünde çalışma yapanlar için ayrı bir prim hesaplama sistemi getirilmelidir. Mevcut sistem esnek çalışma şekillerinin uygulanmasına engeldir.

Türkiye'de Çalışma Hayatını Düzenleyen Normların, Ekonominin Gereklilerine Cevap Verecek Hale Getirilmesi Kâçınılmazdır

Reel sektörün yatırımları, üretimi ve ihracatı artırabilmesine olanak sağlamak, bu suretle kalkınmayı hızlandırmak ve böylece en önemli sosyal sorun niteliğindeki yaygın işsizliği azaltmak için artık Türkiye'de de İş Kanunu'ndan başlamak üzere,

çalışma mevzuatının katılıktan ve çifte yükümlülüklerden kurtarılması şarttır.

İş Kanunumuzun çağdaş bir yapıya kavuşturulabilmesi için;

- ⇒ Uluslararası normlarla uyumlu olmalı,
- ⇒ İşsizlik Sigortası'nın yürürlüğe girmesi nedeniyle, bu sigorta dalının üstlendiği fonksiyonları da içeren kıdem ve ihbar tazminatlarını yeniden düzenlemeli,
- ⇒ Özellikle iş süresinde, ücrette ve istihdamda, işletmelerin ekonomik değişimlere hızla adapte olabilmelerini sağlayacak esnek uygulamalara imkan tanımalı,
- ⇒ Atipik çalışma modellerini düzenlemeli,
- ⇒ Uygulanabilirlik kapsamını genişletmeli,
- ⇒ Değişen ihtiyaçlara cevap verebilmeli,
- ⇒ Artık uygulama alanı kalmamış hükümlerden arındırılmalıdır.

Ülkemizin enflasyonu yenme, istikrara kavuşarak büyüme hızını ve istihdamı artırma çabasının en önemli destekçisi olarak da esneklik reformu düşünülmelidir.

Çalışma Hayatımıza Esneklik Kazandırmada Üçlü İşbirliği ve Diyalogtan Yararlanılmalıdır

İşin ve işletmenin devamını mümkün kılan esneklik uygulamaları ile çalışanlara istihdam ve gelir güvencesi, daha yüksek gelir, iş tatmini, çalışma koşullarının geliş-

tirilmesi, çoklu niteliğe ve beceriye sahip olma, sürekli eğitim olanakları gibi yararların sağlanması söz konusu olduğundan, pek çok gelişmiş ülkede sosyal taraflar esneklik uygulamalarına birlikte sahip çıkmaktadırlar. Örneğin bugün Almanya'da "iş için birlik" programı ile işçi sendikaları üçlü işbirliği mekanizması içinde yer almışlar ve zaten mevcut olan esneklik süreçlerini daha da geliştirmeye yönelmişlerdir Almanya'da 1998 yılında yürürlüğe giren "Esneklik Kanunu" belirtilen süreçleri teşvik etmektedir. Diğer Avrupa ülkelerinin de benzer işçi-işveren işbirliğini uygulayarak işgücü piyasasında esnekliği artırma gayreti içinde olduğu görülmektedir.

Türkiye'de ise gerek İş Kanunu, gerek toplu iş sözleşmeleri açısından bu alanda hiçbir normatif düzenleme gerçekleştirilememiştir. Buna karşılık, özellikle kriz ve durgunluk dönemlerinde işçi ve işveren tarafları anlaşarak kanunlara rağmen işçi çıkarılmasını önleyen formülleri uygulamaktadır.

Türkiye'de de hükümet-işçi-işveren üçlüsü diyalog ve uzlaşma yoluyla, işletmeleri ve çalışanları eşit şekilde koruyacak ve ortak menfaatlerini geliştirecek esneklik uygulamalarını ve bunun için gerekli düzenlemeleri çalışma hayatımıza kazandırabilirler.



İŞ HUKUKUNUN ESNEKLEŞTİRİLMESİ

Av. Murat ÖZVERİ
Danışman

TÜRK-İŞ/SELÜLOZ İŞ SENDİKASI

Genel olarak esnek üretim, bir alt başlığı olarak da İş Hukukunun Esnekleştirilmesi, değişim, küreselleşme ve rekabet kavramlarının anahtar rol oynadığı bir denklemin mutlak, değişmez sonucu olarak sunulup tartışılmaya başlanmıştır.

Bu sunuşa göre; yüzyılın son çeyreğinde yaşanan "değişim" küreselleşmeyi, küreselleşme artan ve içeriği de değişen rekabeti doğurmuş, rekabet edebilmek için ise esnek üretim ve onun "esnek" sözcüğü ile başlayıp sıralanan bir dizi alt başlığı zorunlu kılmıştır. "Değişim", küreselleşme ve "rekabet" bu denklemin gerçeklik oldukları tartışılmayan temel ayaklarını oluşturmaktadır. Nitekim Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na (TİSK) göre" gelişen üretim teknikleri, teknolojiye yaşanan değişim ve ilerlemeler, uluslararası rekabetin artması, yaşanan küresel ve bölgesel ekonomik krizler"¹ genel olarak esnekliği özelde ise çalışma hayatında esnekliği zorunlu kılmıştır.

Esnek çalışma. o denli fetişleştirilmektedir ki Japon mucizesinin anahtarı, üretimi kaliteyi istihdamı arttıran, işyerlerine endüstriyel demokrasiyi yerleştiren biricik yol olarak sunulmakta, hatta bazı-

ları daha da ileri giderek, esnek üretimin uygulandığı iş yerlerinde, işçinin yaratıcı gücünün ortaya çıkartılıp üretime sokulduğunu, işçinin işe yabancılaşmasının ortadan kaldırılarak iş doyumunun sağlandığını, üretimin planlanmasından ürünün kalitesine, pazarlamaya kadar bir dizi alanda işçilerin inisiyatiflerinin arttığını söyleyerek adeta kapitalizmde esnekleşme sayesinde sermayenin emeğin üzerindeki denetim ve kontrolünden vazgeçtiği (kapitalizm olmaktan çıktığı da denilebilir) sermayenin kontrol ve denetiminin yerini işçilerin gönüllü katılımının aldığı bir sistem olarak sunabilmektedirler.²

Oysa kapitalizmde sermaye belli bir süre için kullanım hakkını satın aldığı "emeğin bu kapasitesinden sonuna kadar yararlanmaya çalışacak, bu nedenle de sermaye emek sürecini en fazla artık değer gerçekleştirecek biçimde dönüştürme yollarını arayacaktır. Yaratılan artık değer miktarı, üretim süreci içerisinde tarafların görece gücüne göre belirleneceğinden, kapitalizmde emek süreci, kaçınılmaz olarak daha karlı üretim mücadelesinin

² Daha fazla açıklama için Bkz.Arif Yavuz Esnek çalışma ve Endüstri ilişkilerine etkisi Ankara 1995 Kamu-İş yayınları

bir arenası haline gelmiştir. Bu yüzden de sermaye

yedat sadece üretim için gerekli olan en son ulaşılan teknolojik düzeye uygun üretim araçlarını, malzemeyi ve binayı temin etmekle kalmaz, emek gücü üzerinde tam bir denetim kuracak biçimde emek sürecini kendi kontrolü altına almaya çalışır.

Sermaye emek sürecinde işçinin işi yapış yöntemleri, hızı, becerilerini ve bilgisini kullanma biçimi üzerinde -iş örgütlenmesi alanında- tam bir denetim elde ederek yaratılan artık değer miktarını maksimize etmeğe, başka bir deyişle işin yoğunluğunu arttırarak emeğin verimlilik oranını yükseltmeye çaba gösterir. Ayrıca, işin yapılış biçimini kurallara bağlayarak, yaratılmaya çalışılan maksimum artık değer miktarının sürekliliğini de aynı şekilde garanti altına almaya çalışır."³

Kapitalist üretimin tarihsel gelişim süreci incelendiğinde bu sürecin bir anlamda sermayenin emek üzerindeki denetimini arttırmak için sürekli arayışlar içerisinde olduğu, sürekli olarak bu amaca hizmet edecek araçları geliştirdiği görülecektir. Geliştirilen her üretim tekniği sonuçta sermayeye bir önceki döneme göre emek üzerinde daha yoğun bir denetim sağlama olanağı vermiştir. Esnek çalışma da özünde" gerek kar hedefleri doğrultusundaki hareketlerinde, gerekse çalışanlarla ilişkilerinde, işverenin özerkliğini arttıran, böylece sermayeyi endüstriyel kurallardan ve örgütlü işçi hareketinin kısıtlamalarından kurtaran bir olanaktan başka bir şey değildir."⁴

³ Hacer Ansal Esnek Üretimde İşçiler ve sendikalar Birleşik Metal iş sendikası yayınları Kasım 1996

⁴ Tülin Öngen, "İleri teknoloji ve Çalışma ilişkilerinin değişen paradigması", A.Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi Cilt 50 sayı 1-2 Ocak-Haziran 1995

ESNEKLİĞİ SAVUNANLAR NEDEN İŞ HUKUKUNUN ESNEKLEŞTİRİLMESİNİ İSTİYORLAR?

1.Esneklik İşçileri Fordist Üretim Tarzının Yaratmış Olduğu Yabancılaşmadan Kurtaracaktır.

Esneklik kamuoyuna, sanki Fordist üretimin işçiler aleyhine yarattığı olumsuz sonuçlardan kaçınmak için ortaya konulmuş,yeni bir sistemmiş gibi sunulmakta, iş güvencesini sağladığı işçilerin işe yabancılaşmasını engellediği iddia edilmektedir.

Bu iddialar gerçekleri yansıtmadığı gibi"Aslında yalın üretimin başarıyla uygulanabilmesi için gerekli olan işçinin firmaya olan bağlılığı işçiye iş güvencesi vererek değil, firmadan ayrılmasını imkansız kılarak sağlanmaktadır. işçi çalıştığı işyerinden ayrılması durumunda çok ağır bedel ödemek durumunda kalmaktadır. Bu ağır bedel Japonya'da uygulanmakta olan ücret sisteminden, emeklilik sisteminden ve emek piyasasının ikili yapısından kaynaklanmaktadır. Merkez firmalarda çekirdek işçiler için geçerli ücret sistemi hem kıdem esasına, hem de işçi değerlendirme sistemine dayanmaktadır. Bu işçiler çalıştıkları firmanın adamı sayıldıklarından, işyerini terk eden işçiye hain gözüyle bakılmakta ve başka bir merkez firmada iş bulamamaktadır. Ayrıca yeni bir iş bulsa dahi yeni işinde otomatikman ücret skalasının en altından başlayacağından, ücreti eski işinden aldığı ücretin çok altında olmaktadır."⁵

Sonuçta esnek üretimin işgücü piyasalarında parçalanmayı beraberinde getirerek işçiler arasında rekabeti arttırdığı, görece olarak iş güvencesine sahip çekirdek bir işgücünün etrafında güvencesiz,

¹ TİSK Çalışma Hayatında Esneklik, Kasım 1999 s.5

⁵ Hacer Ansal a.g. e. S.65-66

örgütsüz bir işgücü kitlesi yarattığı, firma bağlılığının gönüllülüğten çok sistemin firmadan kopuşa asla izin vermeyen acımasız kurallarıyla sağlandığı sistemin uygulandığı Japonya'da ortaya çıkmıştır. Nitekim "Japon imalat sektöründe prodüktivite 1975-1985 yılları arasında %117.3 artarken reel ücret artışı sadece %5.9 olmuştur."⁶

TİSK'in ideal bulduğu esnek işletme şemasında da işgücü piyasası, merkezde çekirdek işçilerin yer aldığı "fonksiyonel esnekliğe" sahip "birinci derece işgücü piyasası", onun etrafında "sayısal esnekliğe sahip", "birinci çevresel gurup" olarak adlandırılan "ikinci derece işgücü piyasası", onunda altında ise belirli süreli hizmet akitleriyle çalışanların, kamu destekli Meslek eğitimi gören stajyerlerin, kısmi süreli çalışanların içerisinde yer aldığı "ikinci çevresel gurup" bunlarında altında ise alt işverenlerin(taşeronların) yer aldığı silsilelerle parçalanmaktadır.⁷

2. İş Hukukunun Esnekleşmesi Rekabetin Doğurduğu Bir Zorunluluktur.

İş hukukunun esnekleştirilmesi gereği, işverenler ve işveren örgütlerinin, küreselleşen dünyada artan fiyat ve kaliteye dayalı rekabetin mutlak bir gerekliliği olarak çalışanların önüne konulmuş, "esnekleşme kavramları; hatta "değişim" "değişimin hızı" kavramları birazda abartılarak, özellikle işveren kesimi, işçilerin bu güne kadar elde ettiği haklarının tekrar ellerinden alınması ve tekrar sanayi öncesi ideolojilerin etkisiyle kurallardan arındırma ya da kuralısızlaştırma sloganları ile iş hukukunun hiçbir yasal engel olmasızın tekrar bireylerin saptadığı bir kurallar bütününe dönüştürmek çabası içine girmiştir....Esnekleştirmenin dışında en

çok kullanılan kavram;"kuralısızlaştırma"dır."Onunda ötesinde bazı sloganlar var;"engelleri ortadan kaldırma","iş hukukunun yeniden bireyselleştirilmesi","iş hukukunu yeniden sözleşmelere bırakma","iş hukukunu kolektivizmden kurtarma","iş hukukunu bürokrasiden kurtarma", kavramları da esnekleştirmeye birlikte yan yana rahatlıkla kullanılmakta ve bu şekilde bir kavram kargaşasına da ister istemez yol açılmaktadır."⁸

İş hukukunun esnekleştirilmesini savunanlara göre"pazardan payınızı almak, yaşamak ve yaşatmak için rekabetin şartlarını yerine getirmeniz gerekiyor. Bunun sonucu olarak da ESNEKLİK kavramı, sadece kavram olarak günlük hayatta yerini almaktan çıkıp, uygulamada da kendini göstermek zorunda kalıyor. Artık çalışma hayatında katı kural ve uygulamalar yerine şartlara uygun, esnek uygulamalar bütün dünya da rekabet ve rekabetin kaçınılmaz gereği olarak karşımıza çıkıyor."⁹

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

Rekabet edebilmek = Başarı

Rekabet edememek = Piyasadan silinme.

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

Madem ki, rekabetçi piyasa modelini seçtik ve bu piyasadayız, o halde konulacak kurallar ve düzenlemeler de rekabetçi piyasanın kurallarına uygun olmalıdır."¹⁰

"Sanayileşmiş ülkelerde yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler ve artan rekabet, iş hukukunda esnekliği gerekli kılmıştır. Diğer bir ifadeyle esneklik arayışının temelinde, iş hukukunda çalışma ilişkisinin düzenlenmesine ve işçinin korunmasına ilişkin hükümlerin teknolojik gelişme ve rekabetin gerektirdiği esnekliğe imkan tanımaması yatmaktadır."¹¹

"Küreselleşmenin ön plana çıkardığı kavramların başında rekabet gücü olgusu gelmektedir. Son 20 yıl içerisinde dünya rekabet gücü haritası oldukça değişmiştir. Özellikle ülke guruplaşmaları ve oluşan birlikler rekabet gücü olgusunu daha da önemli bir hale getirmiştir."¹²

"Daha önceki dönemde ekonomik büyümeye koşut olarak istikrarlı ve hep sosyal ilerleme yönünde gelişme gösteren İş Hukuku bu dinamizmini yitirmiştir. Bu kez **"ekonomik kriz koşullarına uyum gösterecek"** bir iş hukukunun oluşmaya başladığını görmekteyiz."¹³

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

bu istihdam modeline göre biçimlenmişti.

Oysa, günümüzde üretim sisteminde önemli değişimler ortaya çıkmakta, daha önce egemen olan fordist üretim sistemi özellikle gelişmiş Kapitalist ülkelerde etkinliğini kaybetmeye başlamış, yeni üretim sistemi arayışları yoğunlaşmıştır. **"yalın üretim", "esnek uzmanlaşma", "toyotizm"** gibi isimlerle anılan yeni üretim sisteminin yavaş yavaş ortaya çıktığı görülmektedir.

Yeni üretim sistemi, kullanılan teknoloji-den organizasyon yapısına kadar birçok alanı kavramaktadır. Bunun işgücü ve istihdam açısından olduğu kadar sendikal haklar açısından önemli sonuçların ortaya çıkacağı kuşku dışıdır."¹⁴

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

Böylece rekabet koşulları işçi lehine oluşturulmuş iş hukuku kurallarını **"etkisiz"** kılmaktadır. Bir anlamda İş Hukuku Rekabet Hukukuna uyum sağlamak durumundadır."¹⁵

"Denebilir ki İş Hukukunda esneklik, dünya ekonomisinde son zamanlarda yaşanan

⁶ Bkz.Hacer Ansal Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar, Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları Kasım 1996
⁷ TİSK Çalışma Hayatında Esneklik, Kasım 1999 s.16

⁸ Öner Eyrenci Esneklik MESS yayınları No:222 s.65
⁹ Esneklik MESS yayınları 222 sunuş

¹⁰ Erdoğan Karakoyunlu TİSK başkan vekili Türk Çalışma Hayatının Sorunları ve Çözüm Önerileri Toplantısı İstanbul 23 Haziran 1995 TİSK yayımları s.35

¹¹ TİSK inceleme yayınları no:8 s:14

¹² TİSK Çalışma Hayatında Esneklik, Kasım 1999 s.10

¹³ Ali Güzel Esneklik MESS yayınları NO:222 s.13

¹⁴ Ali Güzel a.g.e s.14

¹⁵ Ali Güzel a.g.e s.17

neo liberalizm akımının İş Hukukundaki uzantısıdır."¹⁶

3.İş Hukukunun Temel Prensiplerinden Olan İşçiye Koruma İlkesi Günümüz Koşullarında Geçerliliğini Yitirmiştir.

İşverenlere göre;

"İş münasebetlerinin gelişimini üç ana başlık altında toplamak mümkündür. İngiliz sanayi devrimi sonrası yaşanan, klasik liberalist görüşün hakim olduğu, akit serbestisinin, serbest teşebbüs hakkının sınırsız olarak kabul edildiği 1.dönem.Müdahale dönemi olarak adlandırılan, işçiye koruma amacı taşıyan iş hukuku normlarının konulduğu 2.dönem.İş hukukunda esnek arayışlarının geliştiği 3. Dönem"¹⁷

"Dünyada salt işçinin korunması için yasalar dönemi geçmiştir. Dünyada işletmenin ayakta durmasına dönük yasalar dönemi içindeyiz."¹⁸

"Sanayi çağının temel kavramları işçiye korumak ve iş sürelerini standart hale getirmektir. Bu nedenle çeşitli ülkelerin çalışma mevzuatları standart çalışma şekil ve sürelerini düzenlemiştir. Orada işin korunması yoktur. İşin hep var olacağı varsayılır. Piyasanın değişkenliğini, çalışma sürelerinin ihtiyaca göre ayarlanabilirliğini kabul etmez. Oysa dünyada ki değişmeler, katılık yerine düzenlemelerin esnekleşmesini gerektirmiştir."¹⁹

MESS de sosyal koruma ilkesi geçerliliğini yitirdiği savını "çalışma hukukunun geç-

¹⁶ Can Tuncay,aktaran Yıldırım Koç Esneklik önerileri ve tehlikeler Türk İş dergisi sayı 309-310 Ocak -Şubat 1996 s.26

¹⁷ Kubilay Atasayar

s.315

¹⁸ Refik Baydur "Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir 1994 s177

¹⁹ Erdoğan Karakoyunlu, "Çalışma saatlerinde Esneklik ve Toplumsal Barışa, İstihdama Katkısı" Kamuoyunda Esneklik, MESS yayımları NO:311 1999 s.24

mişine baktığımızda I.Dünya savaşından sonra 1970'lere kadar dünyada nispeten istikrarlı ekonomik büyüme dönemi yaşanmıştır. Sanayileşmiş ülkelerin iş hukuku düzenlemeleri, bu istikrarlı dönemin ilke ve özelemlerini yansıtmaktadır. Sosyal Kamu düzeni ilkesi ağırlıktadır. İşçiye korumak işvereni zorlamak için katı kurallar öngörülmüştür. Çalışma süreleri standart, katı kurallar ile düzenlenmiştir. Bunun özünde işin korunması ve işyerinin korunması yoktur."²⁰ Sözleriyle dile getirmektedir.

TİSK bu konuda ki görüşlerini komplo teorilerini çağrıştıracak kadar ileri götürerek" gelişmiş ülkeler, rekabet güçlerine engel olan sosyal içerikli mükellefiyetlerin azaltılması bağlamında esneklik politikalarını uygulamaya başlamışlardır. Buna karşılık, yine bu ülkeler kendilerinin rekabet imkanlarını sınırlayan sosyal düzenlemeleri ise geliştirmekte olan ülkelere empoze etmeye özellikle uluslararası kuruluşlar (ILO,WTO) aracılığıyla yönelmişlerdir. Kendileri esnek politikaları uygulamaya geçirirken, geliştirmekte olan ülkelere mevcut zorluklarını ve katı mevzuatlarını ihraç etme gayretleri ise çok dikkat .ekidir"²¹ tezini ileri sürmüştür.

4.İş Hukukunun Esnekleştirilmesi Verimliliği Arttıracaktır

İş hukukunun esnekleşmesi gerektiğini savunanlara göre ; "İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi, işletmelerin daha fazla kişi istihdam etmesine ve daha etkin ve verimli olarak çalışmasına imkan yaratacaktır. Ayrıca, kişilerin kendilerine en uygun olan işleri bulmasına ve daha verimli ve sorumlu çalışmalarına neden olacaktır."²²

²⁰ MESS,Birlikte Tedavi Esneklik, 1999, s.6

²¹ TİSK,Çalışma Hayatında Esneklik s.11

²² TİSK inceleme yayınları NO:15 s.89

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

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

Değişen teknoloji ve üretim yöntemlerine uyum sağlayabilmesi için insan gücü esnek kullanılabilmelidir. Değişken bir istihdam modeline uyum sağlayabilecek esnek bir iş hukuku oluşturulmalıdır.

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

İş hukukunun , ortaya çıkan köklü değişikliklere uyum sağlamak amacıyla mevcut kurum ve kurallarını yenileyerek daha esnek bir düzene kapı açması zorunludur. Gerekli yasal düzenlemeleri gerçekleştirerek ve çalışma hayatındaki çağdışı yaklaşımları terk ederek, bir uzlaşma içinde esnek yaklaşımların önü tıkanmamalıdır."²³

İŞ HUKUKUNUN HANGİ HÜKÜMLERİNİN ESNEKLEŞTİRİLMESİNİ İSTİYORLAR?

1.İş Hukukuna Hakim İlkeler ve Esnekleşme:

İş hukukunun esnekleştirilmesini savunanlar bir yandan yürürlükte bulunan çalışma mevzuatının kimi maddelerini örnekleyerek mevzuatın esnek üretimin, gereklerine uygun olmadığını iddia ederken, bir yandan da İş Hukukunun temel

²³ MESS Endüstri ilişkilerinde son durum Temmuz 1996 s.43

felsefesine, İş Hukukunu şekillendiren, onu tanımlayan özüne karşı çıkmaktadırlar.²⁴

TİSK'na göre "Bu gün ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen yasalar, işletmelerin değişen ekonomik şartlara uyumunu zorlaştırmakta, yatırım yapanı, işçi çalıştırana ve üretene adeta cezalandırmaktadır. Diğer taraftan, **Demokratikleşme paketi adı altında iş güvencesi, işsizlik sigortası, memur sendikacılığı vb. yasa tasarıları ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda yapılmak istenen değişikliklerle mevzuatımız daha da katı bir hale getirilmeye çalışılmaktadır. Bu sosyal düzenlemeler, ekonomik istikrar tedbirleri ile taban tabana zıt düzenlemeleri öngörmektedir ve kendisinden büyük fedakarlıklar beklenen sanayiimizi üretim ve yatırım yapamaz, işçi çalıştıramaz hale getirecek yapıdadır...Yapılması gereken, çalışma hayatını düzenleyen yasalarda esnekliğe gidilmesi ve ekonomik koşullar ile sosyal mevzuat arasında çok dikkatli dengeler kurulmasıdır."**²⁵

İş Hukuku sanayi devriminin yaratmış olduğu sosyal sorunlara yanıt verebilmek için ortaya çıkmış bir hukuk dalıdır. Yaşamayı için iş gücünü satmaktan başka hiç bir şeyi olmayan işçilerin akit serbestisi adı altında işverenlerin insafına terk edilmeleriyle, yaşamak için kendilerine dayatılan her türlü koşulu kabul etmek zorunda kalmaları, uzun çalışma sürelerini, düşük ücretleri, kadın ve çocuk işçilerin hiç bir kısıtlamaya uğramaksızın hiç bir koruyucu önlem alınmadan çalıştırılmasını da beraberinde getirmişti."İngiltere de19.Yüzyılın başlarında kurulmaya başlanan fabrika kentleri son

²⁴ Bkz.yukarıda II .3.bölüm

²⁵ TİSK inceleme yayınları NO:14 s 37

derece çirkin , havası is ve kurumla dolu , içlerinde gayet fena bakılan ve fena gıda alan insanların kaynaştıkları sanayi şehirleri idi; bu şehirlerdeki çocuklardan on binlercesi (İngiliz hastalığı) denilen Rachitis'den muzdarip bulunuyorlardı; fabrikalarda çalışan baba ve analarda, bu ana kadar gayrı malum olan bir takım mesleki hastalıklar başlamış, ücretler fevkalade düşmüş, iş müddetleri son derece artmıştı"²⁶

İş Hukuku ve iş hukukunun temel prensipleri içinde yaşadıkları bu sefaletle baş kaldıran işçilerin uzun yıllar süren mücadelesi içinde şekillenerek bu güne gelmiştir.

İşverene ekonomik olarak bağımlı olan işçiyi koruma amacı iş hukukunun temel prensiplerinden birisidir. işçiyi korumak amacıyla iş hukuku çalışma yaşamının asgari standartlarını çoğunluğu emredici yada sadece işçi lehine değiştirilebilecek nispi emredici kurallar olan hukuk kurallarıyla belirlemeyi ilke edinmiştir.

Esnekleştirmeyi savunanlara göre artık günümüz dünyası 19 yüzyılı klasik liberalizmin uygulandığı dünya değildir. Artık işçiyi değil işletmeyi korumayı prensip edinmiş, iş hukukunda esnek arayışların hakim olduğu bir dönem yaşamaktayız. Bu nedenle de "işverenin elindeki gücü daima işçinin aleyhine kullanacağı"²⁷ anlayışının ürünü olan İş Hukukunda ki emredici hükümler kaldırılarak tarafların Toplu iş sözleşmesi ve hizmet akitleriyle bu alanın düzenlenmesi savunulmaktadır.

TİSK bu istemi"çalışma hayatında esnekliğe geçişte "**deregülasyon**" kavramı önemli bir yer tutmaktadır. Bu kavram, tarafların karşılıklı olarak anlaşması yo-

luyla sorunlara çözüm bulunması ve mevzuat oluşturmada kaçınılması anlamına gelmektedir. Yasal düzenlemeleri ayıkla-mak ve yeni genel normlar getirmek suretiyle sözleşme özgürlüğüne uygulama alanı yaratılmaktadır."²⁸ Sözleriyle dillen-dirmektedir.

İş hukukunun emredici kurallardan arındırılmasının ve bu alanın tümüyle toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine bırakılmasının en önemli sonucu TSGLK kanu-nun 5. Maddesinde belirtilen "**Toplu iş sözleşmelerine...kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz.**" Hükümünün ortadan kaldırılmasında gösterecektir. Bir başka anlatımla toplu iş sözleşmeleriyle işçi aleyhine ve iş hukukunun getirmiş olduğu asgari standartların altında yapılan düzenlemeler hukuken geçerli olabilecektir, olmalıdır."Örneğin, yasal olarak belirlenmiş asgari ücret yerine toplu iş sözleşmesiyle daha da düşük bir ücretle çalışılabil-mesi"²⁹, ya da sağlık kuralları bakımından günde ancak 7.5 saat çalıştırılabilecek işlerde toplu iş sözleşmeleriyle günde 7.5 saatin üzerinde çalışma yapılabilmesi kararlaştırılabilecektir.

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

Bilindiği gibi TSGLK 6.maddesine göre "Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilme-

dikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin Toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

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

Yasa koyucunun işveren karşısında yalnız ve güçsüz işçinin yapmış olduğu hizmet akdin de ki toplu iş sözleşmesine göre işçi aleyhine olan hükümlere geçerlik tanı-maması, toplu iş sözleşmelerinin toplu pazarlığın olanaklarından yararlanarak işveren karşısında işçinin daha iyi korun-duğu bir ortamda yapılıyor olması gerçeğinden kaynaklanmaktadır. Esneklik gerekçesiyle toplu iş sözleşmelerine işçi aleyhine düzenlemeler getiren hizmet akitlerinin geçerli kabul edileceği doğrultusunda hükümler konulmasını önermek ya da bu TSGLK 6.md.'sini hizmet akitle-rindeki işçi aleyhine konulan hükümlere geçerlik tanıyacak şekilde değiştirilmesini savunmak, işçileri toplu pazarlığın şemsiyesi dışına çıkarmakla eş değerdir.³⁰

İşveren ve işveren çevrelerinin iş hukuku-nun esnekleştirilmesi için önerdikleri kuralsızlaştırma istemleri ayrımsız çalışma hayatının asgari koşullarını belirleyen tüm yasal düzenlemeleri kapsamaktadır.³¹, Sendikasızsızlaştırmanın hızla yaygınlaştığı, imzalanmış toplu iş sözleşmelerinin güvencesinin ciddi olarak tartışma konusu olduğu, kayıt dışı istihdamın toplam is-

tihdam içinde % 48lere ³² ulaştığı, binlerce taşeron işçisinin var olan emredici kuralların koruyuculuğundan işten atıl-madan yararlanamadığı bir Türkiye de çalışma koşullarının kuralsızlaştırılarak hizmet akitlerine bırakılması işçilerin yeniden yüzyılın başında ki ücretli kölelik koşullarına dönmesi demektir ki bunun en güzel örneği bu gün ülkemizde ki kayıt dışı istihdamda yaşanmaktadır.

3.İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi İçin İş Hukukundan Arındırılması Gereken Katı Kurallar:

İşveren çevrelerinin üzerinde en çok durdukları konulardan birisi de işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi talebidir. İş gücü piyasalarının esnekleştirilmesi için ise "İşten çıkarmalara ilişkin aşırı koruyucu tedbirlerin azaltılması ve işe alma koşullarının kolaylaştırılması , Standart dışı istihdam türlerinin(part-time çalışma, belirli süreli sözleşmelerle çalışma, geçici süreli çalışma) düzenlenmesi "³³istenmektedir.

İşveren çevreleri bunlarla da yetinmemekte ve "TİSK yetkilileri ve yayınları bu konuda şu değerlendirmeleri yapmaktadır:İstihdam esnekliği,işe alma ve işten çıkarma şartlarında esneklik olarak tanımlanabilir.

İş güvencesi yasa taslağı bu gün tartışacağımız konuşacağımız esneklik konusuna taban tabana zıt bir kanun tasarısıdır.

İhbar önellerinin azaltılması, işten çıkarmalarda işçinin vasıflarına ilişkin gerekçe gösterilmesi zorunluluğunun kalkması, teknolojik gerekçelerle işten çıkarmaların kolaylaşması yönündeki gelişmeler, sayısal esnekliği teşvik edici yönde yeniliklerdir. Tüm dünyada yaşanan esneklik hareketle-

²⁶ Nuri Çelik İş Hukuku Dersleri 1.baskı s.5 dipnot 3

²⁷ Münir Ekonomi Çalışma Hayatında Esneklik Kasım 1994 İzmir s.62

²⁸ TİSK inceleme yayınları sayı 8 s.14

²⁹ Yıldırım Koç a.g.e.s.26

³⁰ Aksi görüşler için bkz. Münir Ekonomi Çalışma hayatında esneklik Kasım 1994 İzmir Yaşar eğitim ve kültür vakfı yayınları s.77

³¹ Bkz.Çalışma hayatında esneklik Kasım 1994 İzmir Yaşar eğitim ve kültür vakfı yayınları

³² bkz.Nusret Ekin Kayıt dışı Ekonomi ve enformel istihdam İTO yayınları s.65

³³ TİSK inceleme Yayınları NO:8,s.15

rine karşın, ülkemizde, ILO' nun 158 sayılı sözleşmesine dayanılarak işten çıkarmalara ilişkin getirilmek istenen sınırlamalar, çalışma hayatının esnekliği ile hiç bir şekilde bağdaşmamaktadır." ³⁴

İşverenler, işgücü piyasasının esnekleşmesinin önünde engel olan ve gereğinden fazla iş güvencesi getiren, işten çıkarmaları ve işe almayı zorlaştıran yasa maddelerini sıralarken 1475 sayılı iş kanununun 13, 14, 17, 24, 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 29. 30.31 inci maddelerini belirtmektedirler. ³⁵

İşverenlerin işe alma ve işten çıkarmayı zorlaştırdıklarını iddia ettikleri bu maddelere yakından bakalım.

a) İş Yasasının 13,14,17.maddeleri ve Esneklik

İş Kanununun 13.maddesi işverene maddede belirtilen koşullara uyarak hiç bir sebep göstermeksizin iş akdini fesih edebilme olanağını vermektedir. Madde de belirtilen bildirim öneleri işçinin yeni iş arayabilmesi işverenin de bu süreler içerisinde yeni işçi istihdam etmesine olanak tanımak içindir .Eğer işveren bildirim öneli vererek iş akdini fesih ederse iş kanununun 19.maddesine göre işçiye iş saatleri içerisinde ve ücret kesintisi yapmaksızın günde iki saatten az olmamak üzere iş arama izni vermek zorundadır. Bildirimli feshin sonuçlarını iş kanunun 14. Maddesiyle birlikte düşündüğümüzde işverenin hiç bir sebep göstermeksizin iş akdini fesih etmesinin yaptırımı eğer fesih edilen hizmet akdi bir yılı doldurmuşsa işçinin her bir yıllık hizmetleri için bir aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmesidir. Ödenecek bu tazminatın

yıllık miktarı iş kanununun14. Maddesine göre işçinin son aldığı ücret ne olursa olsun Emekli sandığı kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyecektir.

TİSK'e göre ise "İş Kanunu'ndaki ihbar öneleri ve kıdem tazminatına ilişkin hükümler esnek çalışmalara uygun içerikte değildir. İş Kanunu'nun 13.maddesinde yer alan iş akdinin feshinin bildirim öneleri iş piyasalarının dinamizmi ile bağdaşmayacak derecede uzundur. Bu madde emredici hukuk kuralı olmaktan çıkarılmalı, düzenleyici hukuk normuna dönüştürülmelidir." ³⁶

Özetleyecek olursak İşverenlerin işten çıkarmayı zorlaştıran ve esnekliğe aykırı buldukları bu madde, işverene, ihbar öneli ve kıdem tazminatı vermek koşuluyla hiç bir sebep göstermeksizin mutlak ve sınırsız bir fesih hakkı vermekte, örneğin haksız yere iş akdi fesih edilen bir işçi hukukumuzda işe iade diye bir kurum sadece işyeri sendika temsilcilerinin haksız fesihleri için düzenlenmiş olduğundan, alacağı ihbar ve kıdem tazminatlarıyla yetinmek zorunda kalmaktadır. İşverenler işçinin bu kadarcık olsun korunmasına dahi tahammül edemeyerek esneklik adı altında ihbar önelerinin ve kıdem tazminatının kaldırılmasını ya da azaltılmasını istemekte, bu önel ve tazminatları iş güvencesi olarak nitelendirebilmektedirler.

İş kanunun 13.maddesinin son fıkrası;

"İşçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurusu gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda (A) bendine yazılı önelere ait

ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir.

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır."

Hükmünü getirmiştir. Madde metninden de anlaşılacağı gibi yasa koyucu işçinin işyerinde Anayasal ve yasal haklarını kullanması, bir başka anlatımla işyerinde insan onuruna, kişiliğine sahip çıkıp haklarını kullandığı için iş akdi fesih edilmesi halinde kötü niyet gibi işçinin kanıtlaması oldukça zor sübjektif bir olguyu kanıtlaması koşuluyla ihbar önelerinin üç katı gibi oldukça cüzi bir tazminatın işverence ödenmesini öngörmüş,

İş Kanununun 17. Maddesinde de madde de sayılan koşulların gerçekleşmesi halinde işverenin ihbar öneli ve kıdem tazminatı vermeksizin iş akdinin fesih etmesini olanaklı kılmıştır. İşçinin her iki halde de Mahkemeye başvurarak, iş akdinin sendikaya üye olduğu, ya da şikayet hakkını kullandığı için fesih edildiği veya 17. Madde de belirtilen koşullardan hiç birisinin gerçekleşmediğini iddia ve dava etme hakkı vardır.

İlginc olan nokta işverenlerin haklarını kullandığı için haksızlığa uğratılan ya da işlemediği bir suç kendisine yüklenerek iş akdi fesih edilen bir işçi için öngörülen yargıya baş vurma hakkını iş güvencesini sağlayan bir düzenleme olarak nitelendirmeleri ve işçiye davasını kazanmış olsa bile işe iade hakkı vermeyen bu düzenlemeyi iş güvencesi için yeterli bularak ILO' nun 158 sayılı iş güvencesi getiren sözleşmesini hukukumuz açısından gereksiz ve esnekliğe aykırı bulmalarıdır. ³⁷ Bir başka anlatımla İşverenlere göre iş yasasına düzenlenen ihbar öneleri ve kıdem

tazminatı esnekliğe aykırıdır, kaldırılmalı ya da azaltılmalıdır. **İşverenlere göre; haksız fesihlerine karşı bu azaltılan önel ve kıdem tazminatları yeterli güvencedir, işe iade kurumuna gerek olmadığı gibi TİSK'in ifadesiyle"haklı veya geçerli bir nedene bağlanmayan çıkarmalarda işe iade kararı veya işçiye tazminat ödeme yükümlülüğü"getirilmesi sayısal esnekliğe aykırıdır** ³⁸. Bizim hukukumuzda işe iade kurumu olmadığını anımsadığımızda haksız fesih sonrası ihbar ve kıdem tazminatına hükmedilmesi, yani bu hükmün var olan hali dahi TİSK'e göre sayısal esnekliğe aykırıdır

b) İş Yasasının 24.maddesi ve Esneklik

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

İşverenlere bildirimli fesihlerde ve özellikle "işçinin çalıştığı iş yerinde bir haftadan fazla süreyle işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya " ³⁹ çıkması halinde altı ay çıkartılan işçinin dışında işçi almayı yasaklamakta ve işlerine son verilen işçilerin sayısı 10 ve daha fazla olması halinde bir ay öncesinden iş ve işçi bulma kurumuna bildirim yükümlülüğü getirmektedir. İşverenler uygulama da özellikle Toplu iş sözleşmesinin ikinci zam diliminden önce asgari ücretlerle çıkarmayı düşündükleri kadar asgari ücretle işçi almakta, ikinci yıl zamlarını asgari ücretle aldıkları bu işçilere uyguladıktan sonra ücretleri görel olarak yüksek olan eski işçilerin işine son vererek altı ay işçi

³⁴ Erdoğan Karakouunlu a.g.e s.40

³⁵ Bkz.Erdoğan Karakoyunlu TİSK Başkan vekili Türk Çalışma Hayatının Sorunları ve çözüm önerileri toplantısı İstanbul 23 Haziran 1995 s.40

³⁶ TİSK Çalışma Hayatında Esneklik 1999, s.45

³⁷ Bkz.Erdoğan Karakoyunlu Türk Çalışma Hayatının sorunları ve çözüm önerileri Toplantısı İstanbul 23 Haziran 1995 s.40

³⁸ TİSK, Çalışma Hayatında Esneklik, s.17

³⁹ İK 16/III

almama yasaklarının aşabilmektedir. **An-
cak İş yasasının 24.maddesinden du-
yulan asıl rahatsızlık, bu maddeye gö-
re, toplu işçi çıkartıldığında da İş Ya-
sasının 13.maddesindeki önellerine
uyulması zorunluluğu ile 14.maddeye
göre kıdem tazminatı ödenmesidir. Bir
başka ifadeyle işverenlere göre eko-
nomik kriz nedeniyle işçi çıkartıldığın-
da ihbar ve kıdem tazminatları öden-
memelidir. Ödenmesi sayısal esnekliğe
aykırıdır.**

Nitekim TİSK'e göre "burada belirtil-
mesi gereken önemli nokta zaten e-
konomik ve mali açıdan zor durumda
olan bir işletmeyi toplu işçi çıkarma
halinde bir de ihbar ve kıdem tazmi-
natı ödemeye zorlamanın makul bir
anlayış olmadığıdır."⁴⁰

TİSK bu görüşünü toplu işten çıkar-
mayla da sınırlandırmamakta işyerinin
kapatılması ya da faaliyetine ara ver-
mesi durumlarında da ihbar ve kıdem
tazminatı ödenmesine karşı çıkmak-
tadır.⁴¹

Bilindiği gibi işçi alacakları sözüm ona
öncelikli alacaklardandır. Sözüm ona
dememizin nedeni ise yasal sistemimiz
içerisinde rehinli alacaklar, özel yasa-
lardaki hükümler gereği imtiyazlı olan
alacaklar ödendikten sonra işçi ala-
caklarına sıra gelmesi ve genellikle
işletmelerin en büyük alacaklıları olan
Bankaların alacakları da rehinli olduğu
için uygulamada işçi alacaklarına hiç-
bir zaman sıra gelmemesidir. İşveren
çevreleri için bu olgu dahi yeterli bu-
lunmamaktadır.

ÇİŞ Yasasının 26 ve 33.Maddeleri ve
Esneklik

⁴⁰ TİSK Çalışma Hayatında Esneklik, 1999, s.49

⁴¹ TİSK Çalışma Hayatında Esneklik, 1999, s.49

İş Yasasının 26.maddesi ücret ödemeleri-
ni, 33.maddesi ise asgari ücreti düzenle-
miştir. İşverenlere göre asgari ücret üc-
rette esnekliğe aykırıdır."İş mevzuatımız-
da çalışılan süreye göre ücret ödenmesi
ilkesine açık olarak yer verilmesi gerek-
mektedir. Ücretin tam gün esasına göre
ödenmesini öngören mevcut düzenle-
meler ekonomik ve sosyal gelişmeler kar-
şısında son derece eskimiş bir anlayışı
yansıtmaktadır."⁴² Aslında İş yasasının
33.maddesinde ücretin ödeme şekline
ilişkin bir sınırlama yoktur. Bizim sistemi-
mizde ücret matbu, saat ya da günlük.
Parça başı vb. biçimlerde belirlenebilir.
Ne var ki hangi ücret sistemi uygulanırsa
uygulansın belirlenen ücret asgari ücretin
altında olamaz. Bir başka ifadeyle söyle-
mek gerekirse işverenlerin bu maddeye
ilişkin taleplerinin özünü, asgari ücretin
altında bir ücretle işçi çalıştırabilme öz-
gürlüğü istemektedirler.

TİSK'in esnekliğe aykırı bulduğu bir hü-
kümde İş yasasının ücret ödemelerini
düzenleyen 26.maddesidir. TİSK'e göre;"
söz konusu 26.maddenin 4.fıkrası, cinsiyet
ayırımı yapılmaksızın eşit işe eşit ücret
ilkesini içermektedir. Oysa, günümüzde
artık eşit değerde işe eşit ücretten söz
edilmemektedir. Nitekim, Türkiye'nin de
onaylamış bulunduğu 100 sayılı sözleşme
eşit değerde işi temel almaktadır. Bu an-
lamda eşit değerde iş; iş veya mesleğin
aynı türde olmasından başka, ustalık ile
karar verme ve sorumluluk üstlenme ye-
teneği gibi kişisel nitelikteki öğelerin de
aynı olmasını gerektirmektedir. Eşit iş ise,
her iki cins tarafından da görülebilen ve
aynı biçimde yapılan iş anlamını taşımak-
tadır."⁴³

**Çalışma yaşamında ayrımcılık uzun
yıllar insanlığın ortadan kaldırmaya**

⁴² TİSK Çalışma Hayatında Esneklik, 1999, s.43

⁴³ TİSK Çalışma Hayatında Esneklik, 1999, s.43

**çalıştığı onur kırıcı sorunların başında
gelmektedir. Aynı işi aynı şekilde ya-
pan kimselerin sadece derilerinin ren-
gi, etnik kökenleri, cinsiyetleri farklı
olduğu için farklı ücret ödemelerine
tabi olmaları her zaman çalışma yaşa-
mında tepkiyle karşılanan bir durum
olmuştur. İş yasasının 26.maddesinin
4.fıkrasındaki hükümde ayrımcılığın
en sık karşılaşılan biçimi olan cinsiyet
temelinde ki ayrımcılığı engellemek
için getirilmiş bir düzenlemedir. Anı-
lan hükümde TİSK'in iddia ettiği gibi
2eşit değerde işin" ölçü alınmasını
engellenecek bir düzenleme yer al-
mamaktadır. Madde açıkça "Bir işye-
rinde aynı nitelikte işlerde ve eşit ve-
rimle çalışan kadın ve erkek işçilere
SADECE CİNSİYET AYRILIĞI SEBEBİYLE
farklı ücret verilemez" hükmünü ge-
tirmiştir. Madde de "SADECE" sözcüğü
ile de vurgulandığı gibi yasaklanan
açık ve net bir şekilde sırf cinsiyeti
farklı olduğu için ayrımcılığa uğranıl-
masıdır.Madde kesinlikle kişisel yete-
neklerin farklılığından kaynaklanan
farklı ücret ödemelerini yasaklama-
maktadır. Bu açıklığa karşın maddenin
eleştirilmesi kanımızca İş yasasında "
Katı",esnekliğe aykırı hüküm arama
telaşından kaynaklanmaktadır.**

**d)Sendikalar Yasasının 29,30 maddele-
ri ve Esneklik**

İşverenler, Profesyonel sendikacıların
"seçime girmemek, yeniden seçilememek
veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle
son bulması halinde" eski işlerine döne-
bilmelerine olanak tanıyan ve aksinin
uygulanması halinde ciddi bir yaptırım
içermeyen 2821 sayılı yasanın 29'uncu
maddesini yine 2821 sayılı yasanın
30.maddesinde sadece işyeri sendika
temsilcileri için öngörülen ve haksız fe-
sihlerde işe iade olanağı veren düzenle-

meyi, aynı yasanın 31. Maddesinde işve-
renin iş yerinde sendikal faaliyette bu-
lundukları ya da sendikaya üye oldukları
için iş akitleri fesih edilen işçilere tazmi-
nat ödenmesini ön gören istisnaiyi dü-
zenlemeleri bile genelleyerek işçiye iş
güvencesi sağlayan hükümler olarak ni-
telendirmekte hiç bir sakınca görmemek-
te, bu yetersi düzenlemeleri dahi esnekli-
ğe aykırı bulmaktadırlar.⁴⁴ Esnekliği savu-
nan bir araştırmacıya göre "İşletmeler işçi
alma ve çıkartmada, çalıştırılacak işçinin
niteliklerini belirlemekte yasal sınırlama-
lara ne kadar az takılırsa, sayısal esneklik o
derece uygulanmış olur. Örneğin belirli
işçi guruplarının , nitelikli yöneticilerin
devletin resmi iş bulma kurumları yerine
özel istihdam büroları aracılığı ile sağla-
nabilmesi, bu alandaki katı yasal düzen-
lemelerin yumuşatılması, sayısal esnekliği
sağlar. işçi çıkarmada başta Avrupa Birli-
ği'ne üye ülkelerde olmak üzere bir çok
ülkede işçiye iş güvencesi sağlayan kısıt-
lamaların mevcudiyeti sayısal esnekliğe
önemli bir engel oluşturmaktadır. Çıkar-
malardan önce işçiye ihbar oneli verilme-
si, haklı veya geçerli bir nedene bağlan-
mayan çıkarmaların işe iade kararı veya
işçiye tazminat ödeme yükümlülüğü geti-
rilmesi ile sonuçlanması , toplu işçi çıkar-
malarda bir dizi idari işlemlerin ve şekli
şartların bolluğu gibi."⁴⁵

**e)İş verenlere göre iş süreleri-
nin esnekleştirilmesinin önün-
de engel olan yasa hükümleri**

**TİSK'e göre "çalışma saatlerinde ki es-
neklik artırılmalı ve ihtiyaca yönelik
çalışma saatleri belirlenmelidir."⁴⁶ Es-
nek süreli çalışma modelleri olarak,
"kayan iş süresi", "sıkıştırılmış yoğun-
laştırılmış iş haftası", "telafi edici ça-
lışma ve dinlenme", "çağrı üzerine ça-**

⁴⁴ Bkz.Erdoğan Karakoyunlu a.g.e. s.40

⁴⁵ Can Tuncay Esneklik MESS yayınları NO:222 s.23-24

⁴⁶ TİSK inceleme yayını NO:15 s.90

İşma" "yıllık iş süresi", "esnek vardiya sistemleri" başlıkları altında iş günün uzunluğunu, iş gününün sayısını, belirlemede iş verenin gereksinimlerine göre ek bir ücret ödemeksizin sadece fiilen çalışılan saatlere göre ücretlendirmenin yapılabildiği, fazla çalışmanın ücret yerine ek dinlenme süreleriyle ödendiği, günlük çalışma sürelerinin yıl içerisindeki toplam çalışma süresine göre dengelendiği bir çalışma sistemi önerilmektedir.⁴⁷ Bu sisteme izin vermeyen İş Kanununun 35 ve 61.maddeleri ise "çok katı" olarak nitelendirilmektedir.⁴⁸

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

"a)Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir.

Bu süre, haftada altı iş günü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil edilen iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır."

Demektedir. Her iki madde de Gerçek-tende fazla mesai ödemeden, günlük çalışma sürelerine bağlı kalmadan, hafta tatili yaptırmadan tek ölçünün iş yoğunluğu olduğu bir çalışma sistemi öngören-

ler için çok katı engeller çıkarmaktadır. Ancak bu iki maddenin önemi sadece fazla mesai ile sınırlı değildir. Özellikle iş kanununun 61inci maddesi hafta tatilinin, belirlenmesinde bağlama noktası olarak kullanılan bir madde olmasıyla da önemlidir. İş kanununun 41.inci maddesine göre hafta tatili ücretini hak edebilmek için tatilden önceki 6 iş gününde günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış olması yani haftalık 45 saatlik çalışmanın tamamlanmış olması gerekmektedir. İş yoğunluğuna göre işin az olduğu dönemlerde bu 45 saati dolduramayan bir işçi hafta tatili ücretinden de vaz geçmek zorunda kalacaktır.

İş süresinden sayılan halleri belirten iş kanunun 62 maddesi ile ara dinlenmesini düzenleyen 64. Madde de iş verenlere göre iş sürelerinin esnekleştirilmesinin önündeki "katı" engellerdir. Özellikle İş Kanununun 62/1-c maddesinde yer alan **"işçinin , işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işleri bekleyerek boş geçirdiği süreler"**i çalışılmış gibi kabul eden hükmü karşısında iş sürelerini esnekleştiren yeni bir çalışma biçimi olarak önerilen **"çağrı üzerine çalışmanın"** uygulanma olanağı bulunmadığından yakınmaktadırlar.

TİSK ülkemizde çalışılmadığı halde ücret ödenen gün sayısının diğer ülkelere göre daha fazla ödenen fazla mesai ücretlerinin de daha yüksek olduğunu iddia ederek,⁴⁹ iş yasasının 62/1 ve 51 maddelerinde belirtilen çalışılmış gibi sayılan süreleri aşmak için "fiili çalışma karşılığı" ödemelerin işgücü maliyeti içindeki payı, en azından rakip ülkeler seviyesine çıkarılmasını. Bunun için bütün ödemeler fiili çalışma saatlerine bağlı kılınmasını savunmakta, **Çalışma süreleri bakımından işletmele-**

rin üretim ihtiyaçlarına ve değişimine duyarlı bir esnekliği sağlayacak imkanlar yaratılma"sını önermektedir.⁵⁰

ESNEKLİK BİR TALEP OLMAKTAN ÇIKMIŞ ÇALIŞMA YAŞAMINDA HER GEÇEN GÜN ETKİSİ ARTAN BİR UYGULAMAYA DÜNÜŞMÜŞTÜR.

1.Esnelik Siyasilerce Kabul Görmüştür

Esnelik artık sadece işverenlerin talebi olmaktan da çıkmış, ülkenin geleceğini planlayan resmi belgelerin içinde yerini almıştır.

Gümrük birliği 1995 yılı geçiş programına göre;" İş gücü piyasasında esnekliği arttıracak ve yeni çalışma biçimlerini düzenleyecek mevzuat çalışmaları hızlandırılacaktır...Part-time ve esnek zamanlı çalışma türlerinin yaygınlaşmasını kolaylaştıracak mevzuat düzenleme hazırlık çalışmaları tamamlanacaktır.

"Ücretlerin iş liyakat, verim, kıdem ve ekonomik gelişmelere paralel olarak artması, iş tanım ve değerlendirmelerine dayalı ücret sistemlerinin geliştirilmesi, esas ücret yan ödeme paritesinin esas ücret lehine değiştirilmesi çalışmaları sürdürülecek, çalışan kesimler arasındaki ücret dengesizliğinin giderilmesi yönündeki uygulamalara ağırlık verilecektir."

VII.beş yıllık kalkınma planında ise iş hukukunun esnekleştirilmesi hedefi " Esnek zamanlı, kısmi zamanlı ve diğer standart dışı çalışma türlerinin düzenlenebilmesi için, 1475 sayılı iş kanunu ile diğer mevzuatta düzenleme yapılacaktır."⁵¹

2.İşverenler iş hukukunun "katı" düzenlemelerine karşın esnekliği hayata geçirdiklerini ilan etmişlerdir.

İşveren temsilcileri yasalardaki katı hükümlere karşın iki tatil arasına gelen çalışma günlerini tatil yapıp daha sonra telafi çalışmasıyla tamamladıklarını, kadın işçilere emzirme izinlerini yasanın emredici hükümlerine aykırı olarak toptan kullandıklarını, fiilen yasanın katı hükümlerinin aşıldığını belirterek iş yasasının çağdışı kaldığı tezlerini desteklemeye çalışırken;⁵² "1994 yılında kriz döneminde mevzuatımızdaki katı kurallara, hatta mevcut olumsuz düzenlemelerin mevcudiyetine rağmen, işletmeler, işyerlerini ayakta tutabilmek ve istihdamı muhafaza edebilmek için işçi sendikaları ile yapıcı bir diyalog kurdular. Sosyal taraflar, işlerin daralması karşısında kendi müşterek iradeleriyle iki tarafında menfaatlerini dengeleyecek bazı önlemler aldılar. İşletmelerde esnek davranmanın iyi örneklerini vererek esnekleşmeyi hayata geçirdiler. Hem de mevzuata rağmen.

Sosyal taraflarca uygulanmış olan bazı **"esneklik"** tedbirleri şu şekildedir:

Toplu izin

Ücretsiz izin

kısa süreli çalışma

çalışılan süreyle orantılı ödeme

Telafi çalışması

Toplu iş sözleşmelerin de ücret maddesinin tadili..."⁵³ sözleriyle de iş mevzuatına rağmen esnek çalışmayı gerçekleştirdiklerini ilan etmişlerdir.

ESNEK ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKARDIĞI YENİ SORUNLAR VE ÇALIŞMA MEVZUATIMIZ

Teknolojinin gelişmesine bağlı olarak ortaya çıkan esnek çalışma beraberinde yeni çalışma biçimlerini doğurmuş, bu

⁴⁷ Bkz.Can Tuncay a.g. e. S.27.28.29 Öner Eyrenci Çalışma hayatında esneklik. İzmir 199 s.167.168.169

⁴⁸TİSK Çalışma Hayatında Esneklik,1999, s.44, ayrıca,Can Tuncay a.g. s.29

⁴⁹ Bkz.TİSK inceleme yayınları No:13 S.56-59 arası

⁵⁰ TİSK

⁵¹ VII.beş yıllık kalkınma planı nihai taslağı s.64-65

⁵² Bkz.Çalışma hayatında esneklik, İzmir 1994 tartışmalar bölümü, Esneklik MESS Yayın NO:222

⁵³ Erdoğan Karakoyunlu a .g. e s.37

yeni çalışma biçimlerinin yaratmış olduğu sosyal sorunlara ise var olan çalışma mevzuatı çözüm üretmez duruma gelmiştir. İş hukukunun esnekleştirilmesini savunanlar ortaya çıkan bu sorunları görmek istemedikleri gibi, aksine bu durumu, yürürlükte bulunan çalışma mevzuatının kimi maddelerini örnekleyerek mevzuatın esnek üretimin, gereklerine uygun olmadığını iddiasını sürekli olarak gündemde tutmanın bir aracı olarak kullanmışlar, her vesileyle İş Hukukunun temel felsefesine, İş Hukukunu şekillendiren, onu tanımlayan özüne karşı çıkmaya başlamışlardır.

Oysa; Kısmi süreli çalışma Part-Time çalışma, Belirli süreli hizmet akdiyle çalışma, taşeron çalıştırma gibi, atipik çalışma biçimlerini iş yasamızda düzenlenmemiş olması, bir başka anlatımla atipik çalışmalar konusunda iş hukukunun katı bir engel çıkarmamış olması nedeniyle işverenler, özellikle taşeron uygulamasını yaygınlaştırıp, iş hukukunun koruyucu etkisinden uzaklaşma "işin sevk ve yönetiminde serbestlik, maliyette ucuzluk" olanaklarına kavuşmaktadırlar. Atipik çalışma biçimlerinin iş yasasında düzenlenmemiş olması bu tür çalışma yapan işçiler açısından bir dizi yasal sorunu da beraberinde getirmektedir.

Örneğin kısmi süreli çalışanlar yasal asgari ücretten Yargıtay'ın da benimsediği yoruma göre ancak çalıştıkları süreyle orantılı olarak yararlanabileceklerdir. Bu tür çalışanların "Yıllık ücretli izne hak kazanma, hafta tatili ücreti, kıdem tazminatı, fazla çalışma"ları konusunda da yasal boşluklar vardır.⁵⁴

⁵⁴ Bkz. Metin Kutsal Türk İş Hukukunda Esnek Çalışma konusunda Karşılaşılan bazı sorunlar. Petrol İş dergisi Haziran 1995 s.14,15

Bu gelişmelere dikkat çeken bir diğer yaklaşım ise esnek üretime bağlı yeni üretim tekniklerinin ortaya çıkardığı ve var olan mevzuatın çözüm üretmekte yetersiz kaldığı yeni istihdam biçimlerine, yeni sorunlara işaret ederek, İş Hukukunun, bu sorunlara yanıt verebilecek şekilde düzenlenmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu iki yaklaşım arasındaki temel fark ise birincisinin İş Hukukunun özünü oluşturan "işçiyi koruma" ya da daha genel anlamıyla sosyal koruma ilkesini tartışmaya açarken ikincisinin birinci yaklaşımının tam aksine, esnek üretimin ortaya çıkardığı yeni sorunlara, sosyal koruma ilkesinden ödün vermeden bu ilkenin esprisine uygun bir değişimi savunmaları oluşturmaktadır.

İş Hukukunun temel felsefesinin de değiştirilerek esnekleştirilmesini savunan işveren çevrelerinin var olan mevzuatta esnek üretimin önünde engel olarak gördükleri hükümlere bakıldığında, aslında anılan bu maddelerin yukarıda belirtmeye çalıştığımız gibi, iddia edildiği gibi ve iddia edildiği ölçüde katı hükümler olmadığını rahatlıkla söyleyebiliriz. Aslında işveren çevreleri de, gereğinden fazla iş güvencesi getirerek işe almayı ve işten ayrılmayı zorlaştıran yasa maddeleri olarak saydıkları 1475 Sayılı Yasa'nın 13,14,17,24 ve 2821 Sayılı Yasa'nın 29,30,31⁵⁵ maddeleri ile iş sürelerinin esnekleştirilmesinin önünde engel olarak gördükleri İş Yasa'sının 35,61 maddelerinin hiçbirisinin yeterli düzeyde iş güvencesi sağlamadığını, ihbar öneli ve kıdem tazminatını vererek hiçbir neden göstermeksizin fesih hakkının bulunduğunu, bildirimsiz fesih düzenleyen 1475/17.md. işçinin yargı yoluna başvurusu durumunda haklı çıkarsa dahi işe iadesinin olası

⁵⁵ Erdoğan Karakoyunlu Türk Çalışma Hayatının Sorunları ve Çözüm Önerileri Toplantısı İstanbul 23 Haziran 1995 S.40

olmadığını, toplu işten çıkarmaları düzenleyen 24.maddenin her zaman önce yeteri kadar asgari ücretle işçi alıp, sonra gereği kadar işçi çıkartarak aşılabildiğini, 2821/31.maddenin sadece işyeri sendika temsilcileriyle sınırlı bir güvence getirildiğini, iş süreleri açısından önlerindeki tek engelin saptanabilmesi koşuluyla sadece fazla mesailer olduğunu, kısaca Türk İş Hukukunun aslında teknik olarak belki de gereğinden fazla esnek olduğunu bilmektedirler. Bu maddelerin hiçbirisi işverenlerin esnek uygulamaları karşısında ciddi anlamda engel çıkartacak hükümler içermemektedir. Yukarıda sayılan işverenlerin birazda zorlamayla bulmaya çalıştıkları bu sözüm ona katı hükümler konunun ayrıntısını oluşturmaktadır.

Aslında, İş Hukukunun esnekleştirilmesi tartışmasında konunun özünü, İş Hukukunun temel prensiplerinden birisi olan sosyal koruma ilkesinin varlığını sürdürüp sürdürmeyeceği, TİSK Yöneticilerinin de-ğimiyle "işçiyi koruma amacı taşıyan İş Hukuku normlarının konulduğu 2.dönem(den) İş Hukukunda esneklik arayışlarının geliştiği 3.dönem(e)" geçilip geçilmeyeceği sorunu oluşturmaktadır.

Gerçektende, eğer bu tartışmada İş Hukukunun müdahaleci döneme ait, "işverenin elindeki gücü daima işçinin aleyhine kullanacağı"⁵⁶ anlayışının ürünü olarak nitelendirilen işçiyi koruma ya da daha genel anlamıyla sosyal koruma ilkesinden rekabet, küreselleşme ve değişim adına ödün vermeyi kabul ederseniz, artık sorunu İş Hukukunu emredici kurallardan arındırarak, hizmet akitleriyle İş Yasa'sında ki ya da Toplu İş Sözleşmesindeki hükümlerin aksini kararlaştırılabileceği

⁵⁶ Münir Ekonomi Çalışma Hayatında Esneklik Kasım 1996 S.77

hükümünü getirerek⁵⁷ kökünden çözmüş olursunuz.

Artık İş Yasa'sının şu veya bu maddelerinin değiştirilmesi de kendiliğinden önemini yitirecektir. Her sorun tıpkı yüzyılın başında olduğu gibi hizmet akitleriyle çözülecektir.

Her ne kadar bu görüşü savunanlar esnekliğin "işçiye zamanını daha iyi kullanma imkanı sağlarken, işveren açısından da düşük maliyet, verimlilik, kalite ve uluslararası rekabet edebilme avantajı"⁵⁸ sağlayacağını, istihdamı arttıracaklarını, işçilerin kendilerine en uygun işi bulmalarını sağlayarak işte doyum ve sorumluluğun artacağını⁵⁹ söyleseler de söylediklerine kendilerinin de fazla inanmadıklarını, İş Hukukunun sonuçta işçilere çok iyi şeyler getirmeyeceğini, esneklik talebiyle aslında, İş Hukukunun temel prensibini, sosyal koruma ilkesini hedeflediklerini "dünyada salt işçinin korunması için Yasalar dönemi geçmiştir. Dünyada işletmenin ayakta durmasına dönük Yasalar dönemi içerisindeyiz"⁶⁰ sözleriyle kabul etmişler, İş Hukukunda sosyal koruma ilkesine dayalı müdahale döneminin sona erdiğini belirterek yaşadığımız dönemi "İş Hukukunda esneklik arayışlarının geliştiği"⁶¹ bir dönem olarak tanımlamışlardır.

Öte yandan, sanayi devrimi nasıl yeni bir sınıfın, yeni çalışma ilişkilerinin doğmasına yol açmışsa, "değişim", "küreselleşme" ve kalite-fiyat-çeşitlilik ekseninde rekabet olgusu da 70'li yıllarda bunalıma giren kapitalizmin önüne "esnek üretimi" bunalımı aşmanın yeni bir olanağı olarak

⁵⁷ M. Ekonomi a.g.e.S.62 ve devamı

⁵⁸ MESS, Endüstri İlişkilerinde Son Durum Temmuz 1996 S.43

⁵⁹ TİSK İnceleme Yayınları No:15 S.89

⁶⁰ Refik Baydur Çalışma Hayatında Esneklik İzmir 1994 S.177

⁶¹ Kubilay Atasayar Çalışma Hayatında Esneklik İzmir 1994 S.315

ortaya çıkarmış ve sermaye bu olanağı oldukça başarılı bir şekilde topluma bir zorunluluk gibi sunarak hayata geçirmeye başlamıştır. Sermaye için krizden çıkmanın bir yolu olarak kullanılan küreselleşme, tıpkı yüzyılın başında sanayi devriminin ortaya çıkardığı sosyal sorunlara benzer sorunlar çıkartmıştır. Küreselleşmenin en önemli savunucusu olan Dünya Bankasının Başkanı James Wolfensohn'nun satatli bombaya benzeterek⁶² açıkladığı bu sosyal sorunlar karşısında var olan çalışma mevzuatı önemli ölçüde etkisiz kalmaktadır.

Gerçektende, işverenlerce "katı" olmakla eleştirilen iş yaşamızda esnek çalışmanın en yaygın biçimi olan kısmi süreli çalışma, eve iş verme gibi a tipik istihdam biçimleri düzenlenmemiştir.

Daha somut olarak ifade etmek gerekirse, İş Yasa'mıza göre işçi ve işverenin günlük çalışma süresinin altında bir çalışma süresi belirlemelerine hiçbir yasal engel bulunmamaktadır. Ancak, kısmi süreli çalışan bir işçi yasal asgari ücretten nasıl yararlanacaktır, yıllık izin ücreti nasıl olacaktır, fazla mesai süresi haftalık 45 saate göre mi, yoksa karşılıklı olarak hizmet akdiyle kararlaştırılan süreyi aşp aşmamasına göre mi belirlenecektir, kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatilini hak etmesi için haftanın 6 günü çalışma koşulu varken, bu işçiler hafta tatili haklarından nasıl yararlanacaklardır .Bu ve benzeri konular ile "Bir yada bir kaç işyerinde kısmi süreli çalışmalar yapan bir işçinin İş Yasasındaki haklardan hangi ölçülerde yararlanabileceği ciddi sorunlar yaratmaktadır."⁶³

Sorun sadece kısmi süreli çalışmayla da sınırlı değildir.

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

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

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

"Koruyucu mevzuat açısından, tipik olmayan istihdam altında çalışanlar feshe karşı korunma, kıdem tazminatı, yazılı sözleşme hakkı, analık sigortası ve analık halinde işe dönme hakkı, mazeret izni, işçi sağlığı-iş güvenliği gibi haklardan yoksun oldukları gibi üstelik işçi konumunda olduklarını da kanıtlama zorluğu içindedirler."⁶⁴

İşgücü piyasasının bize göre daha düzenli olduğu işçiyi koruyucu mevzuatın bizden daha gelişmiş olduğu sanayileşmiş ülkelerde dahi işçiler açısından yıkıcı sonuçlar doğuran esnek istihdam, bizim gibi sendikalaşmanın güçsüz ve sürekli kan kaybettiği, kayıt dışı istihdamın kayıtlı istihdamın yarısına ulaştığı, işçinin feshe karşı korunmadığı, işsizlik sigortasının bulunmadığı, var olan yasaların uygulanmadığı, işten atılma korkusuyla çalıştığı süre boyunca işçilerin yasal haklarını kullanmaktan ısrarla kaçındığı, iş kazaları sonucu yaralanmalarda dahi işten atılana kadar

tazminat istenilmediği bir çalışma sistemi içerisinde esnek istihdam tam bir kural-sızlığa bir anlamda 19.yüzyılın başlarına geri dönmeye yol açacaktır.

Ucuz işçilikte rekabet şansının neredeyse hiç olmadığı, işçi ücretlerindeki gerilemelerin kesinlikle yatırımlara yol açmadığı, ek istihdam yaratmadığı yapılan araştırmalarla ortaya çıkmıştır.⁶⁵

ESNEKLEŞMENİN ÇALIŞANLAR AÇISINDAN SONUÇLARI:

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

Bu istihdam biçimleri, işverenlerin işi kendi gereksinimlerine göre örgütlemeleri, içeriğini ve zamanlamasını aynı biçimde belirlemeleri karşısında , işçilerin

hemen hiçbir bağımsız çıkış yolu bulamamaları anlamına gelmektedir. İstihdam amaçlı destekler ve sosyal güvenlik güvenceleri de bu istihdam biçimleriyle tehdit edilmektedir."⁶⁶

"Sanayileşmiş ülkelerdeki deneyim göstermiştir ki ... işverenler esnekliği "deregülasyon"(düzenleyiciliğe son verilmesi) ile eş tutan bir anlayış içerisinde dirler. Onlara göre esnek çalışma, standart çalışan işçilerin kazanılmış haklarından kurtulmanın bir yoludur. Böyle bir anlayışla savunulan esnek çalışma , kısa ve güvensiz iş, hafta sonu çalışması, ücret farklılıkları, sendikaların zayıflaması, iş yasalarının zayıflatılması ve nihayet ücret esnekliği adı altında gerçek ücretlerin düşürülmesiyle sonuçlanır."⁶⁷

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

Öte yandan,İngiliz işçi sendikaları Kongresinin(TUC) bu konudaki görüşleri de olumsuzdur. TUC' un araştırma direktörü Bill Callaghan ICO'nun olağan toplantısında esneklik ve esnek çalışmanın uygulamada işçilerin ücretlerinde bir azalmaya neden

⁶² Bkz.Ergun Balcı 26 Eylül 1997-Cumhuriyet

⁶³ Metin Kutal Türk-İş Hukukunda Esnek Çalışma Konusunda Karşılaşılan Bazı Sorunlar.Petrol-İş Dergisi Haziran 1995 s.14,15,16

⁶⁴ Seyhan Erdoğdu, a.g.e.s.330-332

⁶⁵ Bkz.Nurhan Yentür, Ekonomide Durum Dergisi Güz 1996 s.70-71

⁶⁶ Roland Issen Almanya Ücretli yöneticiler Sendikası Başkanı Çalışma süresi Yaşama süresi Türk Harp İş Sendikası yayınları Kasım 1996 s.14-15

⁶⁷ Seyhan Erdoğdu Çalışma Hayatında esneklik İzmir 1994 s.324

olduğunu ve yasal açıdan korumaları ortadan kaldırdığını belirtmektedir. Callaghana'a göre esneklik toplu pazarlıkla elde edilen hakları zayıflatmakta ve güvenceden yoksun bazı istihdam türlerini teşvik edip yaygınlaştırmaktadır.

"Ayrıca OECD işçi sendikaları Danışma Komitesi, Genel Sekreteri John EVANS'da esnekliğin işverenler tarafından kullanılan bir slogan ve reel ücretlerin azalmasına, işte eşitsizliğin artmasına, istihdam güvencesinin ve sosyal güvenlik açıdan korumanın azalmasına ve iş yoğunluğunun artışına sebep olduğunu belirtmektedir".⁶⁸

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

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

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

3-Yarı-zamanlı, geçici, sabit süreli sözleşme kapsamında, esnek uzmanlık modelinde çevre ya da taşeron firmalarda, veya evde parça başı iş üzerinden çalışan işçilerden oluşan, iş güvencesinin düşük olduğu ya da hiç olmadığı, dolayısıyla sayısal esnekliğin yoğun olduğu işçi gurubu.

⁶⁸ Arif Yavuz Esnek Çalışma ve Endüstri ilişkilerine etkisi Ankara 1995 Kamu-İş Yayınları s.33-35

Cinsiyet ve etnik grup temelli ayrımcılığın da belirlediği bu parçalanma sonucu birinci gruptaki işçilerin sahip görüldüğü tüm ayrıcalıklar ikinci ve özellikle de üçüncü gruptaki işçilerin maruz kaldığı yoğun sömürü ile sağlanabilmektedir.

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

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

Ayrıca, 1983-1992 yılları arasında yasa dışı olarak çalıştırılan 14 yaşından küçük ço-

cukların sayısı yaklaşık üç katına çıktığı söylenmektedir."⁶⁹

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

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

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

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

Toplu sözleşme açısından; tipik olmayan istihdamda, sendikalaşma oranları düşüktür. Sendikalaşmanın düşük olduğu hizmet sektöründe kısmi çalışma hızla yaygınlaşmıştır. Sendikalar geleneksel yapıları itibarı ile normal çalışma yapan işçilere ağırlık vermektedirler. Üstelik, sendikalar,

⁶⁹ Hacer Ansal Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar Birleşik Metal İş Sendikası yayınları Kasım 1996

başlangıçta kısmi çalışmaya karşı idiler. Sendikaların yapısı da tipik olmayan istihdam şekillerinde çalışanları kucaklayacak bir geleneğe sahip değildir. Bu durum tipik olmayan istihdamı toplu sözleşme hakları kapsamı dışına itmektedir.

Koruyucu Mevzuat açısından, tipik olmayan istihdam altında çalışanlar, feshe karşı korunma, kıdem tazminatı, yazılı sözleşme hakkı, analık sigortası ve analık halinde işe dönme hakkı, mazeret izni, işçi sağlığı iş güvenliği gibi haklardan yoksun oldukları gibi, üstelik iş konumunda olduklarını da kanıtlama zorluğu içindedirler. Örneğin İngiltere'de kısmi çalışanların % 55'i, çalıştıkları saat sayısı ve-veya hizmet süreleri kanuni gerekliliklerin altında oldukları için iş kanunundan yararlanamamaktadırlar. Aynı sınırlamalar sosyal güvenlik açısından da mevcuttur."⁷⁰

SONUÇ:

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

Ucuz işçilikle rekabet şansının neredeyse hiç olmadığı, işçi ücretlerindeki gerile-

⁷⁰ Seyhan Erdoğdu a.g.e. s.330,331.332

melerin kesinlikle yatırımlara yol açmadığı ek istihdam yaratmadığı yapılan araştırmalarla ortaya çıkmıştır.⁷¹

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

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

çıkartılmalı, atipik istihdamı özendirici olmaktan çıkartacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır..

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

İş hukukunun işçiyi koruyucu niteliğini sadece 1930'lu yılların ikinci yarısından sonra uygulamaya konulan Keynesçil ekonomi politikalarına indirgemekte oldukça eksik bir değerlendirmedir. Doğrudur iş hukukunun gelişiminde Keynesçil ekonomi politikalarının olumlu etkileri olmuştur ancak unutulmamalıdır ki çağdaş iş hukuku işçilerin özellikle Avrupa da yürütmüş oldukları uzun ve çileli bir mücadelenin eseri olmuştur. Yüz yıllık bir mücadeleyle elde edilen kazanımların bir çırpıda geri alınması da olanaklı değildir. Ancak dünyada üretimin, rekabetin koşullarında ciddi değişikliklerin olduğu geleneksel sendikal politikaların sorgulanması gerektiği de bir gerçektir. Günümüz dünyasında tüm kazanılmış hakları hedefleyerek gelen saldırılara karşı işçi sınıfı uluslararası sendikacılığı, uluslararası imzalanan toplu iş sözleşmelerini üretimin insancillaştırılması hedefini yükseltmek zorundadır.



OKNOS : Esneklik

ESNEKLİK, İŞÇİ SINIFI VE SENDİKALAR

Mak. Müh. Alpaslan SAVAŞ
Örgütlenme Uzmanı
DİSK/BİRLEŞİK-METAL İŞ SENDİKASI

Kapitalizm yapısı gereği krizler rejimidir. Ekonomik ve siyasal krizler kapitalizmin yapısal sorunudur. Sermaye birikim süreçlerinin istikrarının bozulması ya da bu birikimin düzenleme tarzlarının yetersizliği sistemin krizlerinin temel nedenleri olmuştur.

1970'li yıllardan sonra uluslar arası kapitalizmin sermaye birikiminde bozulan istikrar dünya kapitalizmini çok ciddi büyük bir bunalım ile karşı karşıya bırakmıştır. Bunalımdan çıkış yolları ise her zaman sermaye birikim sürecinin yeniden istikrarlı bir yapıya kavuşturulmasına yönelik reorganizasyonlar ile sağlanmaya çalışılmıştır.

Krizi aşmaya yönelik reorganizasyonların belki de en önemli ayağı emek süreçlerine yapılan müdahalelerdir. Esnekliği bu noktadan hareketle değerlendirmek gerekmektedir. **Esneklik, krizden çıkamayan kapitalizmin, üretim biçiminde ve emek sürecinde yeni yönelimdir.**

Esneklik aynı zamanda küreselleşme bağlamında ele alınmak zorundadır. Küreselleşme, rekabet edebilirlik, esneklik, bu-

gün üçü birarada ifade edilen olgulardır. Gerçekte birbirinden ayırmak mümkün değildir. Sermayenin ulusal sınırları aşması, rekabetin de bu düzeyde gerçekleşmesi ve nihayetinde ikisinin hayat bulması için sosyal devlet harcamaları, yasalarla belirlenmiş çalışma süreleri, sendikal haklar, iş güvencesi, toplu sözleşmelerle bağlanmış ücret artışları, işsizlik sigortası gibi işçilerin yıllar önce kazanmış olduğu tüm haklar, bugün küresel rekabetin önündeki temel engeller olarak tespit edilmiştir. Esneklik sermayenin bu keskin rekabetinin önündeki engellerin ortadan kaldırılması anlamını taşımaktadır. Karlılık ve rekabet koşulları emek sürecinin "esnekleştirilmesinden", bir başka deyişle "kuralsızlaştırılmasından" kurgulanmaktadır.

Esneklik İşçilere Ne Getirdi?

Bu soru bugün üzerinde en fazla durulması gereken sorudur. Özellikle esnek istihdam ve esnek çalışma sürelerini kendi yasal mevzuatlarına taşıyan ülkelerde, gerek bu mevzuatlarda yapılan değişiklikler, gerekse bu değişikliklerden işçilerin

⁷¹ Bkz. Nurhan Yentürk ekonomide durum dergisi Güz 1996 s.70-71

nasıl etkilendiği etraflıca değerlendirilmelidir.

İşgücü piyasası reformları adı altında Avrupa ülkelerinde yapılan bir dizi düzenlemenin genel çerçevesi işçilerin geçmiş yıllarda kazanmış oldukları haklara yönelmiştir. Genel stratejisinin işçi sendikalarının gücünün azaltılması (1) olduğu bu reformlar, işsizlik sigortası ödeneklerinin azaltılması, işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanma şartlarının zorlaştırılması, asgari ücretlerin düşürülmesi, genç işçiler

için daha düşük asgari ücret uygulanması, ücret artışlarında ılımlılık sağlanması, erken emeklilik ve malullük yardımlarından yararlanma imkanlarının zorlaştırılması, çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin liberalizasyonu (2) gibi tamamen sosyal devletin tasfiyesine yönelen uygulamalar hayata geçirilmiştir.

OECD'nin bu bağlamda Avrupa ülkeleri için bazı reform önerileri şu şekildedir (3):

Ülkeler	İşsizlik Sigortası Reformu			Çalışmamayı Teşvik Eden Düzenlemelerin kaldırılması	İşten Çıkarmaya İlişkin Mevzuatın Yumuşatılması	Ücretlerin Belirlenme Sürecinin Reformu	Çalışma Süresinin Esnekleştirilmesi
	A	B	C				
Avusturya				X	X	X	X
Belçika	X	X		X	X	X	
Finlandiya	X	X	X	X	X	X	X
Fransa	X	X		X	X	X	
Almanya	X	X	X	X	X	X	X
İtalya				X	X	X	X
Lüksemburg	X			X	X	X	
Hollanda	X	X		X	X		
Portekiz					X	X	
İspanya	X	X	X		X	X	
Danimarka	X			X			
Yunanistan					X	X	X
İsveç	X	X			X	X	

(A)Ödenek miktarının ve/veya ödenekten yararlanma süresinin azaltılması (B) Çalışma gücünün tespitine yönelik testlerin zorlaştırılması (C) Yararlanma şartlarının zorlaştırılması (D) Erken emeklilik ve malullük yardımlarından yararlanma (E) İşten çıkarmalarda zorlayıcı hükümlerin kaldırılması (F) Ücretlerin belirlenme sürecinin desantralizasyonu, asgari ücretin azaltılması vb. tedbirler.

Uygulanan tüm esneklik politikalarına rağmen Avrupa ülkelerinin içine düştükleri işsizlik kısıncı her geçen gün daha fazla artmaktadır. Avrupa Birliği'ne üye

ülkelerde son 10 yılda işsizlik oranları ortalama olarak %10 seviyesinde seyretmektedir. Yine son on yılda OECD ülkelerinde bu oran %7.2 mertebesinde

Bazı Avrupa ülkelerinde 1999 yılı işsizlik oranları şu şekilde gerçekleşmiştir. (4):

Almanya %9,1; İngiltere %6.3 (1998); Fransa %11; İsveç %7.0; Belçika %9.0; İspanya %16; Yunanistan %9.6 (1997)

Esneklik denilince akla ilk gelen ülke Japonya'dır. Esnekliğin anavatanı olan Japonya'nın işsizliğin en düşük seviyelerde olduğu ülkeler arasında gösterilmesine karşın, ülkenin işsizlik oranı son 10 yılda %123 artış göstererek %4.7 seviyesine çıkmıştır. Bugün Japonya'da 3,2 milyon işsiz bulunmaktadır(5).

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, atipik çalışma biçimleri gibi uygulamalara rağmen tam istihdam sorunu çözülmemiş, aksine işsizlik oranları gittikçe yükselmiştir.

Sendikaların güçsüzleştirilmesi şeklinde dillendirilen politikalar bu süreçte hayata geçirilmiş, sendikalaşma oranlarında büyük çapta düşüşler meydana gelmiştir. 1985-95 arasında bazı Avrupa ülkelerinde sendikalı işçi sayısındaki değişimi bu düşüşü göstermektedir.

1985-95 Arası Sendikalı İşçi Sayısındaki Negatif Değişim(6):

Almanya %20,3; Fransa %31,2; İngiltere %25,2; İsveç %4,8; İtalya %6,8; Portekiz %44,2; Yunanistan %23,1

Türkiye'de Esneklikle ilgili İşverenlerin Önerileri:

Dönem dönem özellikle metal işkolunda grup toplu iş sözleşmelerinde işverenler tarafından masaya getirilen esneklik ile ilgili hükümler önümüzdeki süreçte iş yasasında yapılması önerilen değişiklikler ile gündeme gelecektir. Çalışma mevzuatının esnekleştirilmesi başlığında, çalışma yaşamında esnekliğin hukuki bir çerçeveye yerleştirilmesini amaçlayan düzenle-

melerde dile getirilen talepler şu başlıklarda yoğunlaşmaktadır:

⇒ Bir haftalık çalışma süresini üretimin durumuna göre ayarlayabilmek

⇒ Günlük çalışma süresini 12 saate kadar üretimin durumuna göre ayarlamak (6 ay ya da 1 senelik zaman dilimi içinde dengelenmesine yönelik bakiye sistemi)

⇒ Sıkıştırılmış/yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması

⇒ Telafi çalışması ve dinlenmesi

⇒ Zorunlu ücretsiz izinlerde serbestlik

⇒ Ücret artışlarında iş, liyakat, kıdem, ekonomik gelişmeler vs. dikkate alınarak performans değerlendirme yöntemlerinin kullanılması

⇒ Bireysel iş akitlerinin yaygınlaştırılması. İş yasalarının bireysel sözleşmelerdeki ve toplu sözleşmelerdeki serbestliği önleyici yanından kurutulmak.

Esneklik Konusunda Sendikal Strateji-de Hareket Noktaları

Esneklik uygulamalarının sendikalara ve bir bütün olarak işçilere yansımalarından hareketle, işçi sendikalarının esneklik konusunda geliştirecekleri strateji ve konumlanmada çözüm önerileri geliştirmesi gereken noktalar iyi tespit edilmelidir. Bunlar önümüzdeki süreçte şu noktalarda yoğunlaşacaktır;

- Belirsizleşen çalışma süreleri:

Yansımaları: işçinin çalışma yaşamında ve gündelik hayatında huzursuzluk gündelik hayatın planlanamaması. Sendikal katılıma zaman ayıramamak ya da hayatında buna ilişkin plan yapamamak,

- Belirsizleşen kazanç:

Yansımalar: Belirli bir zaman içinde belirsiz ücret sonucu herhangi bir hayat stan-

dardı yaratamamak. Artan verimlilik ile düşen reel gelir arasındaki makasın açılması, özellikle işçiler arasında ücret farklılaşması ile eşitsizliğin artması ve bunun işçileri bölmesi yönündeki etkisi.

- İdeolojik bombardıman:

Yansımaları: İşçilerin sınıf aidiyetlerinden uzaklaşması. Şişen bireycilik, örgütlülüğün reddi.

- Üretimin desantralizasyonu;

Yansıması: Parçalanmış üretim birimleri ile (küçük firmalar, taşeron uygulamaları vs.) işçilerin dağınık ve parçalı hale gelmesi. Merkezde az sayıda vasıflı işçiye karşın çevrede vasıfsız işgücünün artması. Çevre halkaların sayısının artması ve istikrarsız yapıları, bunun işçilere yansıması. Çevre halkalara doğru düşen ücretler, kuralsızlaştırma. Azgelişmiş kapitalist ülkelerde merkez işletmelerde artan yabancı sermaye (uluslararası tahkim, serbest bölgeler), buralarda örgütlenme zorlukları.

- Sendikaların konumu:

Yansımaları: Lokalde sıkışmış işyeri sendikacılığı. Örgütlülüğün zayıflaması, üye kaybı. Gerek işçiler nezdinde gerek toplumsal ölçekte prestij kaybı.

Özellikle işçi sendikalarının zayıflatılmasını başa koyan bu süreçte, sendikalar tam tersinden bu çemberi kırıcı yapılanmaları hayata geçirme göreviyle karşı karşıyadırlar. Esnekliğin işçiler ve sendikalar açısından mevcut ve olası yansımalarından hareketle bir yeniden yapılanma acil ihtiyaçtır. Bunun çıktısı elbette örgütlülük düzeyinin yükseltilebilmesi olmalıdır.

Sendikalar esneklik dayatmaları karşısında bir yandan işçilerin kazanılmış hiçbir hakkından taviz vermeyecek bir konumlanmayı sağlarken, diğer yandan örgütsel

yapılanmanın dinamize edilmesi ve güçlendirilmesinin yöntemlerini geliştirmek zorundadırlar.

Bunun için işçi sendikalarının iç işleyişinde, kendi içinde bir sırayı ve bütünselliği tarif eden beş özelliği gerçekleştirebilmeleri gerekmektedir.

1. Araştırabilirlik: "Uzmanlaşmış bilgi"ye sahip olmak için ülke ve dünya gündemini yakından takip etmek. Sermaye, sermaye örgütleri ve hareketlerini yakından takip edebilmek.
2. İzleyebilirlik: Sürekli bilgi biriktirmek ve güncellemek. Sermayenin bilgi düzeyi ile olabildiğince eşitlenmek.
3. Değerlendirebilirlik: Araştırılan ve sürekli izlenen bilgilerin değerlendirilmesi, getiri/götürü hesabının yapılması, buradan hareketle olası gelişmeleri öngörebilmek.
4. Hızlı karar verebilirlik: Gecikmelere zaman tanımayacak şekilde, gelişmelere uygun kararlar alabilmek.
5. Uygulayabilirlik: Kararları kararlılıkla uygulayabilmek,

Bu 5 adım sınıfsal perspektiften hareketle eksiksiz hayata geçirildiğinde sendikaların hareket alanı genişleyecektir. Bunun sendikal harekete getirisi ise; dinamik bir örgütsel yapının sağlanması, farklı nitelikte işçi kesimlerinin kapsanması ve büyüme olmalıdır.

NOTLAR:

- (1) Belen, Esra; "Gelişmiş Ülkelerde İşgücü Piyasası Reformları", TISK İşveren dergisi, Mart-2000.
- (2) A.g.y.
- (3) A.g.y.
- (4) 97-99 Petrol-İş Yıllığı, İstihdam ve İşsizlik bölümü, sf.469.
- (5) Belen, Esra., "Gelişmiş...."
- (6) 97-99 Petrol-İş Yıllığı, Diğer Ülkeler ve Türkiye'de Sendikalaşma Oranları Bölümü, sf.726.



OKNOS : Esneklik

YENİ YÖNETİM TEKNİKLERİNİN İŞÇİ SENDİKALARINA ETKİSİ

Kemal PARLAK
Yönetim Kurulu Üyesi
DİSK/BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI
İSTANBUL 1 NOLU ŞUBESİ

Yeni yönetim teknikleri sermayenin 1970'li yıllarda başlayan krizi aşma çabalarının bir ürünüdür.

Ekonomik krizin sanayileşmiş ve azgelişmiş ülkelerde yansıması farklı olmuştur. Ancak krizi çözmek için bulunan formüllerin ortak özelliği, sendikaların bir engel olarak görülmesidir.

Bu nedenle işçi sınıfının örgütlü gücünü zayıflatılabilmek için bütün kapitalist ülkeler tarafından onaylanan küresel politikalar oluşturulmuştur.

Bu politikalarından biri de; üretim süreci ve iş organizasyonunun yeniden yapılandırılmasıdır. Dolayısıyla yeni yönetim tekniklerini, küreselleşmeden bağımsız ele almak mümkün değildir.

İkinci Dünya Savaşından sonra uygulanan Sosyal devlet modeli özellikle Avrupa'da kitle sendikacılığının önemli kazanımlar elde etmesini sağlamıştır. Bu dönemde reel sosyalist ülkelerin varlığı ve gücü, kapitalist ülkelerdeki sendikaların gücünü

artıran bir faktör olarak öne çıkıyordu. Sendikaların güçlü konumlarına rağmen, tüm faaliyetini ekonomik çıkar mücadelesi düzeyinde algılanması, sendikal sistemin kapitalist sistem ile bütünleşmesine yol açıyordu. Sermaye, bu bütünleşme sayesinde sendikal sistemi dolaylı biçimde kontrol etmeye başlıyordu.

Sermayeye teslim olmayan ve bağımsız bir politika izleyen sendikalar ise, karşılına çıkartılan devasa sorunlara karşı büyük enerji harcamak zorunda kalıyorlardı. Ülkemiz sendikal hareketi bugün ile kıyaslandığında 80 öncesinde oldukça ileri bir sendikal mücadele düzeyine ve uygulamalarına sahip bulunuyordu. Öncelikle işçi sınıfı sorunu kavramış ve DİSK çatısı altında çoğalıyordu. DİSK'in etkinliği artarken, sözü ve eylemi dikkate alınır hale gelmişti. Böyle bir DİSK, sadece çalışanların değil, toplumun tüm emekçi katmanlarının da sözcüsü haline gelmiştir. 60 - 70'li yıllarda sendikal örgütlenme çok sayıda işçinin çalıştığı işyerlerine dayanıyordu.

Bu dönemde sendikal hareketin en önemli eksikliği, işçinin üretime ilişkin zihinsel faaliyet sürecini sorgulamamış olmasıdır. Bu eksiklik sadece ülkemize özgü değil, evrensel bir eksiklik olmuştur. Çünkü dönemin egemen üretim süreci olan ve kitle üretiminin gerçekleştirildiği Fordist sistemin en önemli özelliklerinden birisi işçiyi makinenin uzantısı olarak görmesi idi. Bugün de sorgulayacağımız nokta burasıdır.

Buradaki bir eksik yaklaşım sendikal yapılarla üretimin ve üretimi gerçekleştiren emekçilerin birbirlerinden uzaklaşmalarına neden olabilir. Böyle bir tabloda ise, emekçilerin en önemli mücadele araçlarından biri olan sendikaların sadece birer bürokratik yapıya dönüşmesine yol açar. Bu nedenle sendikalar hayatın tam içinde yer almak durumundadır.

Sermayenin krizden çıkabilmek için üretim sürecini yeniden yapılandırması ve küreselleşme politikaları, üretimi, kaliteyi, istihdamı etkilediği kadar sendikaları da derinden etkilemeye başlamıştır. Üretim sürecinin yeniden yapılandırılması;

⇒ Yeni teknoloji kullanımı aracılığı ile,

⇒ Ürün değişikliği ile,

⇒ Organizasyon değişiklikleri ile,

⇒ Stoksuz çalışma yani sipariş esasına dayalı üretime geçerek (tam zamanında üretim)

⇒ Personele yönelik önlemlerle (sürekli eğitim, iş yoğunlaştırılması)

⇒ "İnsan Kaynakları Yönetimi" anlayışını geliştirerek,

⇒ Şirket kültürü oluşturmaya yönelik çalışmalar ile,

⇒ İşletme yapısını değiştirerek (yeni bölümlerin açılması, kapatılması veya üretimin bir bölümünün başka yere taşınması)

⇒ İş hukukunun esnekleştirilmesi girişimleri ile gerçekleştirmek istenmektedir.

Yeni tekniklerle üretim sisteminin parçalanması, sermayeye iki önemli avantaj sağlamaktadır.

Birincisi; sermaye maliyetin daha düşük olduğu ülkelere kayarken, kendi ülkesinde işsizliğin artmasına neden oluyor, ikincisi ise, gittiği ülkenin emek piyasasında ana işletme ve uydu işletmeler yaratırken, emek piyasasının parçalanmasını sağlıyor. Uydu işletmeler arasında yaratılan daha düşük maliyet yarışmasının sonucu ise, sefalet ücretine mahkum edilmiş emekçiler, toplu iş sözleşmesi hakkı elinden alınmış kitleler ve kayıtdışı istihdam olduğunu özellikle geçen 20 yıl açıkça göstermiştir. Ana ve uydu işletmelerde çalışan çekirdek kadronun göreceli iş garantisi dışında çalışanların sahip bulunduğu herhangi bir güvence söz konusu değildir. İşletmelerin hızla küçülmesi nedeniyle, hem işçi sayısı azalmakta hem de üretim birimlerinin dağınıklığı ve işten atılma tehdidi sendikaların üye kaybetmesine, yeni üretim birimlerinde ise örgütlenme güçlükleri ile karşılaşmasına yol açmaktadır.

Sendikal hareket ise, istisnai lokal başarılar dışında genel ve emsal teşkil edebilecek bir yol ve yöntem üretmiş değildir. Bu, günümüzün, yarınımızın ve yüzyılımızın temel sorunu olarak önümüzde durmaktadır.

Türkiye'de uygulanan yeni yönetim teknikleri nedeni ile sendikalar bir yandan üye sayılarını diğer yandan da etkinlik derecelerini önemli ölçüde yitirmeye başlamışlardır. Yeni iş organizasyonları ve

yönetim teknikleri genel olarak ekonominin çok küçük bir kesiminde uygulama alanı buluyor gibi görünse de, bu anlayış tüm toplumu derinden etkilerken, sendikaların etkisizleşmesi ile demokrasinin dinamikleri de temelden sarsılmaktadır.

Türkiye'nin sanayileşme politikasının ihracata dönük oluşturulmak istenmesi 80'li yıllarda tekstil sektörünü öne çıkardı. Tekstil ile birlikte hizmetler özellikle teşvik edildi.

90'lı yıllarda özellikle bu sektörlerde oluşan binlerce küçük işletmede, onbinlerce sigortasız, sendikasız ve hiçbir güvencesi bulunmayan kayıtdışı istihdamın ortaya çıkması da şaşırtıcı görülmemelidir.

20 yılda kayıtdışı ekonominin %48'e ulaşması, yukarıda belirttiğim anlayışın bir sonucudur. Kayıtdışı istindamın da en az 5 milyon kişi olduğu tahmin edilmektedir. Bu rakam ve oranlar resmi makamlarca da ifade edilmektedir. İmalat sanayinde işyeri ölçeğinin küçültülmesi taşeronlaşma ile de sağlanmaktadır. Sendikamızın 1998 yılında üyemiz olan işyerlerinde yaptığı ankete göre, işyerlerinin %79'unda taşeron bulunduğu bunların özellikle yemek, temizlik, yükleme ve güvenlikte yoğunlaştığı saptanmıştır. Köklü önlem üretilememesi karşısında bugün taşeronlaşmanın ana üretim birimlerine kadar girecektir.

Teknolojik gelişmelerin ve yeni yönetim tekniklerinin en belirgin etkileri finans ve bankacılık sektörlerinde görülmektedir. 24 saat bankacılık sloganı ile binlerce emekçi esnek çalışmanın en acımasız koşullarında çalıştırılmaktadır. Öyle ki, son yıllarda hızla büyüyen bankalarımızdan biri birkaç yıl önce "öğlen açık" reklamlarını, yarım simit görüntüsü ile tam sayfa yayımlıyordu. Aynı banka yine personel alımı için gazetelere verdiği ilanlarda,

yarım gün çalışacak, ev kadını ve öğrencilere çağrı yapıyor, ardından da insansız banka sistemine geçildiği duyuruluyordu. Özellikle son 10 yıldır yoğunlaşan teknolojik gelişme nedeniyle, evde çalışma ve tele çalışma (bilgisayar, faks ve internet teknolojisi ile çalışmak) gibi a-tipik çalışma tarzlarında bir artış görülmektedir. Çoğunlukla kayıtdışı istihdamın egemen olduğu a-tipik çalışma koşullarında bulunan emekçilerin örgütlenmesinin hukuksal açıdan da mümkün olmadığı kabul edilmektedir. Teknolojik gelişmeden en çok yararlanan finans kesiminde de istihdam hızla azaltılmaktadır. Bu sektörde faaliyet gösteren emekçilerin çok büyük bir bölümü örgütsüz bulunmaktadır.

Türkiye'de yabancı sermaye bir yandan direkt yatırım yaparken, diğer taraftan ülkemizdeki fabrikalarını kapatarak üretimini emeğin daha ucuz olduğu Doğu Avrupadaki eski sosyalist ülkelere kaydırılmaktadır. Son bir yıl içinde sendikamızın örgütlü olduğu Gilette, Bastas ve GE fabrikaları bu nedenle kapatılmıştır. Dünya üzerinde 2000 ülkede faaliyet gösteren Gilette, İstanbul'daki fabrikasını kapatarak Çek Cumhuriyeti'ne, Philips ve Tekfen'le yarı yarıya ortaklığı olan Bastas ve yine GE'nin %60 hissesi olan GETAŞ kapatıldı, üretimlerinin hangi ülkeye kaydırılacağı ise henüz açıklanmadı.

Bu gelişmeler karşısında tüm dünya emekçilerinin ortak çözümler bulması zorunlu hale gelmiştir.

İşçi sınıfının bileşimi, ücretler, eğitim düzeyi, meslek kalifikasyonu, üretim ilişkileri açısından olduğu kadar, toplumsal, kültürel ve hukuksal açıdan da farklılaşmaktadır.

Çalışma süresi, çalışma biçimleri, istihdam, ücretler ve üretimin yapıldığı mekanların esnekleşmesi biçiminde ortaya çıkan es-

neklik de, işçi sınıfını parçalamaktadır. Esnek çalışma biçimleri, taşeronlaşma, eve iş verme, geçici işçi, sözleşmeli işçi, tele-çalışma, ödünç işçi verme v.d. çalışma biçimleri ile emekçiler birbirleri ile dayanışma içinde bulunması gereken insanlar olmaktan çıkarak rakip insanlar haline getirilmektedir. Çocuklar ve göçmen işçiler giderek artan oranlarda özellikle kayıt dışı sektörde istihdam edilmektedir.

Son derece kötü çalışma koşullarında ve iş güvencesi olmadan, düşük ücretle çalışmanın kabul görmesi, hem işçiler arasında rekabet ortamı doğurmakta, hem de örgütlü kesimin pazarlık gücünü azaltarak, genel ücretler düzeyini düşürmektedir.

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile ulaşılmak istenen hedef ise, fazla mesai ücreti ödemeden çalışmayı günün 24 saatine yaymaktır.

Öte yandan 24 saatlik işçi dönüşümü içinde emekçilerin birbiri ile temas etmesi, ortak sorunlarını görüşmeleri ve birlik içinde bir tavır geliştirmeleri de engellenmiş olmaktadır.

Tehlikeli girişimlerden birinin de, ücretin esnekleştirilmesi olduğunu biliyoruz. Tamamen kişisel performansla dayandırılmak istenen ücretlendirme sistemi ile ücretin garantisi ve toplu iş sözleşmesi belgesinin ilgili maddelerinin hiçbir hükmü kalmayacaktır.

Öte yandan emekçilerin geçinmek için daha çok ücret almaya yönelik çabaları yüzünden sağlıklarını yitirecekleri gibi, birbirleri ile de sürekli bir rekabet içinde olacakları şüphesizdir.

Oysa, emekçiler rakip değil, birbiri ile dayanışma içinde olması gereken insan-

lardır. Sendikalar da bu dayanışmayı örgütleyen kurumlardır. Teknolojik gelişmeler ve yeni yönetim teknikleri, hem üretim hem işçiler hem de işçi sendikaları açısından önemli değişiklikler hatta tehlikeli değişiklikler yaratabilecek tehlikeli bir içeriğe sahip bulunmaktadır.

Komisyonumuzun 50'ye yakın işyerinde yaptığı alan çalışmasına göre; özellikle 90'lı yıllarda işyerlerinin tümünde teknolojiye değişiklik tespit edilmiştir. Bu işyerlerinin yarısından çoğunda, yeni yönetim tekniklerinin uygulandığı veya uygulama girişimlerinin belli bir düzeye ulaştığı tespit edilmiştir.

Özellikle 90'lı yılların ikinci yarısında çok uluslu veya yabancı ortaklığı olan işyerlerinde yeniden yapılanma süreci yoğunluk kazanmıştır.

Yeni teknoloji ve yeni yönetim tekniklerinin uygulanmasında işletme büyüklüğünün önem taşımadığı, ancak uygulama sonucunda genellikle küçük ve orta büyüklükte işletmelerde istihdam kaybına neden olduğu saptanmıştır. Bu gelişmeyi bir noktaya kadar teknolojik gelişme ile açıklamak olanaklı olsa bile, bir boyutu da çalışanların esnek uzmanlaştırılmasıdır.

Yani bir işçi salt bir işi yapmayacak, salt bir işte uzmanlaşmayacak, bir çok işi bilir hale getirilecektir. Böylece bir tezgahta iş yoksa boş durmayacak ve iş olan başka tezgahlarda çalışacaktır. Bu gelişmenin sonuçları işyerlerinde bir işçinin aynı anda 5-6 tezgahı kontrol eder hale gelmesidir.

Bu doğrudan istihdamın daralması ve işin yoğunlaşması anlamına gelir. Böyle bir çalışma tarzı işçinin işini koruyabilmesini sağlıyor gibi görünse de, bu tempoda çalışma karşısında işçinin fiziksel ve psikolojik varlığını korumasının çok kolay olmadığını biz iş yerlerimizden biliyoruz.

Sonuçta, dayanışmanın yerini bireyselleştirme; sendikaya ait olma ve ortak çıkarlar için mücadele etmenin yerini ise işyerine aidiyet almaktadır. Öte yandan iş yoğunlaştırılması ve iş genişletilmesi yeni işçi, sağlığı, iş güvenliği sorunları oluştururken, sendikaya güveni azalmaktadır.

Araştırmalarımız, yeni yönetim teknikleri uygulayan işyerlerinin bir bölümünde çeşitli ödüllendirme teknikleri uygulandığını gösteriyor. Bu da, dayanışma yerine rekabeti körükleyen bir unsur olmaktadır.

Yine araştırmamız; yeni yönetim tekniklerinin uygulandığı işyerlerinin; %38,1'inde fazla çalışmanın, %19'unda stresin, yorgunluğun arttığını göstermiştir. Öte yandan dikkate değer büyük çelişki de fazla mesailer konusunda yaşanmaktadır.

İşyerlerinde yeni yönetim teknikleri uygulamaları çerçevesinde uygulanan bir teknik ödüllendirme veya terfi ile kamçılama esası, işçinin bireyci duygularına yönelmektedir. Sistem, mesai saati içinde işçinin fiziksel gücünü satın alırken, bir ömür boyu elde edilen mesleki birikimden tahrik yolu ve basit bir öneri sistemi ile maliyetlerin düşürülmesine kanallandırılması esasına dayanmaktadır. Ödüllendirme de, öneri sistemine bağlandığı için işçiler üretim ile ilgili her türlü gözlem, katkı ve düşünsel yeteneklerini ortaya koyarlar. İş yapan kişinin aksaklıkları daha iyi göreceği varsayılmaktadır. Bununla birlikte üretim tasarımı üst düzey yöneticiler tarafından yapılmaktadır. Bu sistemde esnekliği sağlayan en önemli unsur, işçilerin çeşitli işleri yapabilecek beceriye sahip olmaları nedeniyle üretimin sürekliliğinin sağlanmasıdır. İşçilerin nitelikli olması, sürekli eğitimle becerilerini ve niteliklerini artırmaları, sorumluluk üstlenmelerini ve aksaklıkları çözebilmeleri gerekmektedir. Ancak uygulamalarda işçiler arasında yaratılan rekabet nede-

niyle, bazı işyerlerinde işçilerin en iyi çözümünü bulabilmek için 24 saat üretimi düştükleri, sosyal hayatlarının kalmadığı ve psikolojilerinin bozulduğu da somut bir olgudur. Sadece seyredilmesi halinde daha da olumsuzla gidecek bir tablo karşısında bir şeyler yapmak, bir şeyler üretmek ve yeni bir şeyler söylemekten başka yolumuz yoktur.

Peki ne yapılabilir?

Ülkemizde sendikal mücadelenin zorlukları ortadadır.

Ancak asıl görülmesi gereken, saldırıların hiçbir zaman durmadığı ve emekçileri ve örgütlerini sıkıştıran yeni yöntemlerin sürekli önümüze çıkarılmakta olmasıdır. Hamasi nutuklar veya geleneksel bir tutumla, "hele bir uygulansınlar. Sonra tedbirini alırız" türünden bir tutum, içinde bulunduğumuz sorunların ağırlığı ve yarattığı tahribatın derecesine uygun olmayacaktır.

Bu nedenle şu noktalardan hareket etmek gereklidir:

1. Sendikalar sadece ekonomik çıkar merkezli bir yapılanmadan uzaklaşmalıdırlar.

2. Sendikalar politik örgütler olmamakla birlikte işçilerin ekonomik-demokratik sorunlarının salt sendikal mücadele ile aşılamayacağını görmelidirler.

3. Sendikalar, insanı insan yapan, ona ayırdedici niteliklerini kazandıran yönünün üretici ve yaratıcı nitelikleri olduğu gerçeğini göz önünde tutarak, toplumsal düzende bu niteliklerin özgürce geliştirilmesine olanak verecek projeler üretmeli ve emekçi kitlelere de seslenen sunuşlar yapmalı, toplumsal desteğini yükseltmelidir.

4. Sendikalar geleneksel bürokratik işle-yişlerini terk ederek, demokratikleşmeli-dir. Bu noktada, kendi sendikam olduğu için değil., fakat dikkate değer biçimde sendikal demokrasiyi derinleştiren uygu-lamaları bulunduğu için Birleşik Metal işçileri Sendikası, bir başlangıç örneği ola-rak incelenebilir ve daha gelişmiş demok-ratik sendika örnekleri ortaya konulabilir. Bir örnek olması için, esneklik konusunda uluslar arası sempozyumun 16 işçiden oluşan bir komisyon tarafından önerildiği ve gerçekleştirildiğini tekrar belirtmek istiyorum.

5. Ekonominin küreselleşmesi gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomileri farklı açılardan etkiliyor da olsa, uygulanan politikaların bedelini tüm dünyada işçi sınıfı ödemektedir. Uluslar arası dayanış-ma eskiye oranla çok büyük bir önem kazanmıştır. "Bütün ülkelerin işçileri birle-şin" sloganının bugünden yarına hayata geçirilmesi mümkün olmasa da, küresel sermaye saldırısına karşı, küresel daya-nışma ve küresel direnişleri gerçekleştirmek zorundadır.

6. Yeni örgütlenme ve dayanışma mo-delleri oluşturmak, bunları uluslar arası düzeye taşımak durumundayız.



OKNOS : Esneklik

ESNEKLİK TARTIŞMALARI ÜZERİNE BİRKAÇ SÖZ.

Üzeyir ATAMAN
Uzman
DİSK/LASTİK-İŞ SENDİKASI

Son 20 yıl içinde sermayenin uluslar arası hareketliliğinde ortaya çıkan dinamikler gerek makro düzeyde sınıf hareketinin toplumsal düzeydeki oluşumu, gerekse işletme çapında uygulanacak yol ve yöntemler açısından önemli tartışmalar doğurmuş bulunmaktadır.

Yeni dönemin en genel anlamda tekelci birikim sürecinin evrenselleşmesinde bir üst aşamayı oluşturduğu söylenebilir. Ancak bu ifade gerçeği tanımlamakla birlikte herşeyi anlatmaz. Özellikle toplumsal çatışmanın odağını oluşturan etmenler açısından, daha alt düzeyde ve somutlanabilir öngörülere gereksinim olduğu açıktır.

Başka bir deyişle, sermayenin ulusal sınırların ötesine taşan yeni kurallarla gelişme sürecini oluşturduğu koşullar altında, toplumsal çatışmanın nitelik ve niceliğinde ortaya çıkan değişimlerin belirlenmesi ve bu değişimlerin yaşamın her alanında uygulanabilir somut politika ve programlara dönüştürülebilmesi

zorunludur. Bu yapılmadıkça doğru söylenmiş sözlerin "buza yazılmış yazı" dan hiçbir farkı kalmayacaktır.

Öte yandan tarihsel olarak aynı olayların farklı toplumsal koşullar altında farklı etkiler ve sonuçlar yaratabileceğinin de görülmesi ve saptanması gerekir. Herhangi bir toplumsal olgu hangi bütünlük içerisinde yer aldığı tartışılmaksızın "kesin olarak" olumlu yada olumsuz biçimde nitelendirilemez. Ya da en azından farklı toplumsal yapılar aynı nedenlerden farklı olumluluk yada olumsuzluk düzeyleriyle etkilenirler.

Yukarıda yer alan değinmeler, tartışma süre-ci içinde çoğu kez ele alınan olguların gerçek anlamda tanımlanmasını engelleyen yanılgılara yol açtıkları için özel olarak vurgulanma gereği duyulmuş-tur. Çünkü gelişen üretim teknikleri, özel-likle iletişim teknolojilerinde ortaya çıkan değişim ve dönüşümler, sermaye hare-ketlerinin ulus ötesi küresel yayılışı, biryandan genelleştirilebilecek sonuçlar

doğurmakta, öte yandan ise her sonuç içinde yer aldığı toplumsal ortama bağlı olarak başka ve farklı sonuçlara yol açmaktadır.

Esneklik olarak ifade edilen ve özellikle işgücünün üretim sürecine eklemlenme biçimine ilişkin olarak değişik yapılanmaların oluşması biçiminde kendisini gösteren süreçler, doğrudan doğruya yukarıda sözü edilen uluslar arası sermaye hareketliliğinin yeni formlarının yansımasıdır.

Kapitalist bir toplumsal yapılanma içinde 1900'lü yılların başlarında oluşan işçi-makine ilişkisinin değişmesi ve özellikle 1980'li yılların ortalarından başlayarak yeni bir içeriğe kavuşması, en genel biçimiyle esnekliğin somut ifadesidir.

Kapitalist işletme teorisinde, işgücü verimliliğinin artırılması ve piyasalara yapısal uyumun sağlanması amaçlarına bağlı olarak kurumsallaştırılan esneklik süreci, başlıca uygulama alanlarını işçi sayısında, işçilerin çalışma zamanlarında, işçilerin iş görme biçimlerinde, işçilere yapılan ödemelerde ve işçilerin çalıştırıldığı işyerlerinin bölünme yada kaydırılmasında bulmaktadır.

Bir bütün olarak tüm esneklik türleri, işgücünün birlikte örgütlenme ortamını ve motivasyonunu zayıflatan, bireysel işgücünün işyeri ile bütünleşmiş bir çerçeve içinde gelişme potansiyelini arayan, işyerinde önceden belirlenmiş amaçlarla sınırlı "küçük işgörme birimleri" üzerinde yükselen bir yapıya sahiptir.

Bu özellikleri ile esneklik uygulamalarının işçi sınıfı hareketinin toplumsallaşması açısından engelleyici bir öz taşıdığı belirgin ve açık bir gerçektir.

Bu koşullar altında düşünülmesi gereken ana sorun, esneklik olgusuyla birlikte varolan toplumsal ve birlikte tepki üretmeyi engelleyici niteliklerin nasıl ortadan kaldırılabilirliği ve yeni ortaya çıkmış çalışma biçim-leri içindeki emekçilerin toplumsal dönüşüm sürecine katılımının nasıl gerçekleştirileceğidir. Bu anlamda ironik bir çelişki olarak iletişim teknolojisinin "zenginleştirdiği" olanaklardan yararlanmak sözkonusu edilmelidir. Ayrıca emeğin temel, ekonomik, demokratik örgütlenmesi olarak sendikaların gerek örgüt yapılarını, gerekse sendikal politika üretme ve örgütlenme süreçlerini "emeğin yeni taleplerini"de ifade edecek biçimde yeniden oluşturmaları tartışılmalıdır.

Önemli bir nokta esneklik olgusunun dağıtıcı etkisine engel oluşturabilecek bir endüstri ilişkileri sisteminin varolup olmadığıdır. Sendikal örgütlenmelerin gerek mikro gerekse makro ölçekte sürdürülebildiği, sendikalarla devlet yada işverenler arasında bağlanmış toplu sözleşmelerin, tüm ekonomik birimlere yaygınlaştırılabildiği sistemler, esneklik uygulamaları sonucunda ortaya çıkabilecek örgütsel zaafı ortadan kaldırabilme potansiyelini taşıyabilir. Oysa sendikal faaliyetin daha çok işyeri düzeyinde toplu sözleşme pratiğine indirildiği, sendika üyeliğinin tarihsel köklerinden kopararak toplu sözleşmeden yararlanmayla sınırlı basit bir faydacılık olarak algılandığı koşullarda ise, esneklikle gelebilecek dağıtıcı etkilerin fazlasıyla etkili olacağı açıktır. Bu anlamda esneklik ve bu olguya bağlı olarak ortaya çıkabilecek sorunlara ilişkin tartışmaların, toplumsal yapı içinde kurumsallaşmış bulunan sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme düzeyi gözardı edilerek tartışılması sorunun

yeterli düzeyde algılanamaması sonucunu yaratacaktır.

Belki en temel nokta işçi sınıfı hareketinin öngördüğü temel dönüşüm projeksiyonu içinde, işçi-makine ilişkisinin alternatif bir şekillenmesinin nasıl yaratılabileceğine ilişkindir. Dönüşüm olgusunu soyut bir ütopya olmaktan çıkararak, ayakları üzerinde durabilir bir toplumsal kurumsallaşmaya dönüştürmenin temeli, işçi-makine ilişkisinden yola çıkılarak, işçi-yapılan iş ilişkisinin gönüllü, demokratik ve yaratıcı bir ortama nasıl oturtulabileceği sorusunu yanıtlamaktan geçmektedir. Bu anlamda kapitalizmin varoluş koşullarında şekillenmiş bulunan ve işçileri "bir öküzün beynine ve bedenine sahip olan yaratıklar" şeklinde algılayarak üretimin pasif bir nesnesi durumuna sokan kavrayışlardan uzak durulması kaçınılmazdır. Emeğin gönüllü üretkenliğinin öne çıktığı, üretime ilişkin bilgilerinin tamamlanarak üretim kararlarının işçiler tarafından verilmesinin koşullarının yaratıldığı, özgürce düşünüp, düşündüğünü özgürce gerçekleştiren insanlardan oluşmuş bir üretici kimliğin yaratıldığı ve üretimden elde edilen sonuçların değerlendirilmesinde üretimi gerçekleştirenlerin söz sahibi olduğu bir "iş çevresi" yaratılması bu anlamda ulaşılabilecek bir hedef olarak öngörülebilir.

Yukarıda değinilen soru işaretleri ile esneklik tartışmaları, emeğin toplumsal kazanımlarının korunmasına ilişkin bir yığın zorluğu ifade etmesinin yanısıra, işçi sınıfı hareketinin bu zorlukları aşmak ve toplumsal dönüşümü gerçekleştirmek için üzerinde durması, değerlendirmesi ve yeniden tanımlaması gereken boyutların önemini de ortaya koymaktadır. Bu sorunu salt kapitalist üretim

biçiminin dayattığı ve karşı çıkılması gereken bir kötülük biçiminde algılamak, ne ölçüde doğru olursa olsun emek hareketinin geleceğini oluşturması açısından yaratıcı hiçbir katkı sunamayan bir yaklaşım olarak kalacaktır.



YENİ SÖMÜRÜ BİÇİMİNİN BAZI ÇİZGİLERİ

Erhan BİLGİN
iktisatçı
TÜRK-İŞ/PETROL-İŞ SENDİKASI

Esnek üretim adı altındaki, üretim sürecindeki uygulamalar yaygınlaştıkça, sermaye sınıfı, uygulamanın hukuki bir çerçeveye kavuşturulması için, büyük çaba harcamaktadır. Son birkaç yılın "işveren yayınları" konuya sürekli yer vermiş, akademik çevreleri tartışmaya yönlendirebilmiştir.

Esneklikle birlikte ele alınabilecek, etkinlik, insan kaynakları, kalite, teknoloji gibi kavramların hemen hepsi, meta, daha fazla meta, daha fazla metanın piyasaya sunulması ve piyasada alıcı bulması adına önem kazanmaktadır.* Üretim sürecinde, işçi sınıfının mevcut kazanımları budanırken, sermayenin hegemonyası, görülmemiş biçimde artmaktadır. Kalite çemberleri, öneri sistemi, vb adları altında, işçilerin zihni enerjisinin iş için harcanması istenmektedir.

Esnek üretim uygulamaları, kapitalizmin 1970'lerde yoğunlaşan krizinden çıkış için,

sermaye birikim tarzındaki değişiklikleri içermekte, işçi sınıfının andaki kazanımlarına, şekillerine görülmemiş bir saldırıyı içermektedir.

Esnek üretimle nihai olarak, birim zamanda daha fazla ürün üretilmesi (*nispi artık değer*), ücretlerin düşürülmesi ve iş saatlerinin uzatılması (*mutlak artık-değer*) yoluyla, kar oranlarının azalmasının durdurulması; ve böylece sermaye birikimini artırmak için, sınıfın andaki kazanımlarının budanması, mevcut şekillenmesinin bozulup, işyeri, kurumsal, hukuksal düzeylerde sermayenin hegemonyası yeniden-tesis edilmeye çalışılmaktadır. Saldırı, bütün dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de yeni mevziler kazana bilmiştir.

"Esnek üretim düzenlemesi", yalnızca işyeriyle sınırlı olan, basit bir organizasyon değişikliği değildir. İşçi sınıfını, atomize edip, örgütlü halde bulunan bütün mevzilerini dağıtmayı, sınıfı "şekilsiz hale" getirmeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle, sorunu bazı tartışmalarda yapıldığı gibi,

işyeri düzeyiyle sınırlamadan, bütünsel olarak ele almak gerekmektedir. Soruna bütünsel olarak baktığımızda, sürecin ana çizgilerini şu şekilde, ortaya koyabiliriz:

- ♦ Esnek üretim, uluslar arası planda, bir saldırıdır. Sektörün tekil işletmelerinde veya sektörlerden birinde, uygulamaya konulsa bile, kapitalist rekabetin, dünya çapında yoğunlaşmasına neden olmuş, bütün işletmeleri bu yönde adım atmaya zorlamıştır.
- ♦ Esnek üretim, tekelleşmenin yoğunlaşmasının dolaysız bir sonucudur. Tekeller, üretim sürecini, teknolojik donanımlarının sağladığı olanaklarla, farklı coğrafya ve farklı işyerlerinde gerçekleştirebilmekte, ülke ve işyeri sınırları sınıfın bölünmesini derinleştirmektedir.
- ♦ Tekelci büyük işletmelere bağlı olarak çalışan, "alt işverenler" bağımsızlıkları olmayan, "serbest pazar" için üretim yapmaları hemen hemen imkansız, bir tür "vassal" biçimindeki patronlardır. KOBİ diye öne çıkan bu tür işletmeler, ücretlerinin çok düşük, buna karşılık çalışma saatlerinin çok uzun olduğu, emek sömürsünün olağanüstü yoğunlaştığı işyerleridir. Bu tür işletmeler, tekelci firmaların ege-menliği için bir tehdit değil, tekelci kapitalizmin çok önemli tamamlayıcı-sıdırlar.
- ♦ Esnek üretim yalnızca, üretim sürecini değil, metaların, pazara intikal ederek, ölüm paradesi atıp, para olarak geri dönmesine kadar ki bütün süreçleri (dolaşım süreci) kapsamaktadır. Bir sermayenin dolaşımındaki başkalaşım ideale ne kadar yaklaşırsa, yani dolaşım zamanı sifıra ne kadar eşitse, ya da sifıra yaklaşıyorsa, sermaye o kadar işlev yapıp, üretkenliği

ve değerini genişletmesi o kadar artacağından, kar oranlarının düşüşü de yavaşlamış olacaktır. Esnek üretimde dolaşım sürecine ilişkin, düzenlemeler (depolamanın, stok kontrolünün vb işlevinin artması), bu alanlarda çalışan emekçilerin, politik rolünü de artırmıştır.

- ♦ KİT'lerde örgütlü işçi sınıfının kazanımları, esnek üretim önünde en büyük engellerden biridir. Taşeronlaştırma, sözleşmeli personel yoluyla esnekleştirme KİT'lere de sirayet etmiştir. Ancak, saldırının önündeki en önemli engel, hala örgütlü sendikal güçtür. Bu nedenle özelleştirmeler, esnek üretim saldırısını hayata geçirebilmenin en önemli araçlarından biridir.
- ♦ Özellikle büyük işletmelerde gereksinme duyulup, "çekirdek işgücü" diye nitelenen işgücü için, nispi iş güvenliği sağlanması, bu işgücünün işyeriyle (şirket) bütünleşmesine yönelik girişimler, büyük bir illüzyona neden olmakta, "işçilerin değişen rolü" biçiminde olumlu olarak, lanse edilmektedir. "Kalite çemberleri", "iş mükemmeliyeti" adı altındaki, uygulamalar sonucunda çalışma saatleri uzamakta, işin bitirilmesi esas olmakta, (bir tür parça başı-ücret) ancak sınıf, bölünmeye maruz kalmaktadır.

Bu uygulamalarla fordist sürecin katı hiyerarşisinde gevşeme olmakla birlikte, sermayenin, üretilen ürünlerin sahiplenici olarak, kontrol edici işlevinde bir değişme yoktur. Şu farkla ki, işçilerin, patronların belirlediği istikamete, kendiliğinden (önerileri ile, arkadaşlarını uyarak, daha yoğun çalışarak, iyileştirmeler yaparak) katılmaları beklenmektedir.

* Fuat Ercan, Tarihsal ve Toplumsal Bir Süreç Olarak Kapitalizm ve Esneklik, Petrol İş Yılı, 95-96, s.665.
OKNOS

- ♦ "Çekirdek işgücü" dışında tanımlan "ikincil bölümde" ise, yeri kolaylıkla doldurulabilen, ücret iş süresi ve işten çıkarma konusunda tam anlamıyla esnekliğin ve kuralsızlaşmanın geçerli olduğu, atipik işlerde belirginleşen ve yine en önemlisi iş güvencesinden yoksun çalışanların yer aldığı, kesim vardır." Sermaye, emeğin tamamen bu yapıya kavuşmasını talep etmekte, iş süreleri, iş güvencesi, tazminat ödeme gibi "yükümlülüklerden" kurtulmayı amaçlamaktadır.

Ne yapmalı?

Görüldüğü gibi, esnek üretim adı altındaki saldırı, kazanımları ortadan kaldırarak, sınıfın mevcut şekillenmesini dağıtmak, sermaye birikimini yoğunlaştırmaktan başka, yeni bir şeyi içermemektedir. Bu saldırı karşısında bizim için en önemli olgu, yeniden-örgütlenmektir. Bu, yalnızca fabrika veya bürodaki işçileri değil, dolaşım sürecinde rol alan bütün emekçileri de kapsayan bir örgütlenmeyi tasarlayarak sağlanabilir.

Böylece işyerinin tanımını, fason üretim yapılan yerleri de kapsayacak biçimde genişletmek ve toplu sözleşme müzakerelerinde bu işyerlerinin de kapsam içine alınmasını sağlamak mümkün hale gelecektir. Bu örgütlenme, sınıfın bölünmesine karşı, en önemli cevabı oluşturacaktır.

İhtiyacımız olan şey, sömürünün yavaşlatılmasıdır; böylece sömürüyü yavaşlatmak, çalışma saatlerinin kısaltılması, toplumun değişimine ilişkin sorunları tartışmak, bireysel hobileri geliştirmek yeni örgütlenmenin en önemli halkalarını oluşturabilir.

** Zeki Erdut, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri içinde TİSK, Yayın No:195, s.97.



ESNEKLİK YARARLI İMİŞ!

Esneklik, 1970'li yıllarla birlikte gündeme geldiğinde daha çok zorunlulukların altı çiziliyordu. Esneklik artık, sermaye tarafından hem toplum yararına hem de işçi ve işverene hizmet eden bir kavram olarak pazarlanıyor.

Pazarlamada sınır tanınmıyor. Pazarlama esas olarak esnekliği yaşam biçimi olarak algılatma ve kavratmayı hedefliyor. 21. Yüzyılın insanı "esnek insan" olmalı imiş. Esneme payı, kapitalist sistem açısından her anlamda en yakıcı ihtiyaçlardan birisi olsa gerek. Zincirin en zayıf yerinden kopmaması için esneklik vazgeçilmezdir. Esne esneyebildiğin kadar ki çark-ı devran dönsün...

Esnek çalışmanın bırakın bir zorunluluk olmasını, uygulanmasının sayısız "toplumsal yararı" olduğu bile keşfedilmiş(!). Milli Prodüktivite Merkezi (MPM) uzmanı Nevzat Alpay, bu uygulamanın trafiği bile rahatlatacağı düşüncesinde; "(...) işe başlama saati 07.00 ile 10.00 arasına yayılırsa çalışanların farklı saatlerde trafiğe çıkma-

Uğur İŞLEK
Genel Yayın Yönetmeni
SINIF TAVRI SENDİKAL ARAŞTIRMA DERGİSİ

larını sağlayarak kaybedilen zamanları azaltabiliriz." [(MPM)Yayın Organı-Kalkınmada Anahtar Verimlilik Gazetesi 1997/100]

Sermaye sınıfı, "esneklik" uygulamalarını pazarlar ve dayatırken temel olarak şu yaklaşımı öne sürüyor; "İşçinin işverene karşı korunması için katı müdahalelerin terkedildiği günümüzde, işçinin varlık ve refahı işletmenin başarısı ile ilişkilidir .." (TİSK İnceleme Yayınları 10, 1994 sy.44)

Bu yaklaşım biraz daha "samimi" olsa gerek. İşçilere açıkça, "bize mahkum olduğunuz için bizden korunmanıza gerek kalmadı" deniliyor.

Mahkumiyet kısmını bir tartışma başlığı olarak bir tarafa bırakırsak, esneklik saldırısının "muhteşem dördü saldırı paketi" içinde, özelleştirme, uluslar arası tahkim ve sosyal güvenlik mekanizmalarının tasfiyesi ile birbirinin peşisıra gündeme getirilmesi elbette tesadüf değil. Sermaye yakın geleceğini, bir dizi korkusundan

"muaf" bir bütünlük içinde kararlı bir biçimde kurmaya çalışıyor.

Esneklik başlığının işçi sınıfı açısından en çarpıcı karşılığı söz konusu bu "muhteşem dörtlü" ile birlikte taşıdığı anlamda gizlidir. Herbiri adeta birbirini tamamlıyor ve bütünlüyor. Bu açıdan bakıldığında, şayet esneklik işçi sınıfı ve insanlık için "faydalı bir eser" olarak telakki edilmiyorsa, bu saldırıya karşı duruş, söz konusu bütünlüğü tamboy karşıya almayı gerektiriyor. Aynı bütünün içine yerleştirilmiş ve birbirinden beslenen saldırılar ancak bir başka bütünsel karşı duruşun kotarılmasıyla durdurulabilir.

Sermaye oluşturduğu bütünlüklü saldırı planı ile "hareket yeteneği"ni güçlendirmeye çalışıyor. Uluslar arası tahkim ile farklı devlet yasalarının engelleyiciliğini bertaraf etmeye çalışırken, esneklik ile de işçi ve sermayedar çelişkisini tüm gerilim dinamiklerinden arındırılmış bir biçimde işyeri ya da işletme içine yerleştirme arzusunda. Her ikisi için ihtiyaç duyacağı daha az engeli, daha fazla sermaye birikim girdisini özelleştirme ve sosyal güvenlik tasfiyesi ile elde etme arayışında.

Bugün emek cephesi, söz konusu saldırıya hem yaklaşım hem de örgütsel parçalılığı ile karşı koymaya çalışıyor. Hal böyle olunca, direnmeden daha çok "paçayı kurtarma" ya da "uyum" arayışı öne çıkıyor. Sendikalar, topyekün teslim alınmışlıklarını bu saldırılar karşısında da yeniden üretiyor.

Esneklik, işçi sendikaları açısından aslında uzun sayılabilecek bir dönemden beri gündemdedir. Sermaye sınıfı, bu süreçte kimi denemeler yapmış, bu denemelerin bazılarında sonuç almış, alamadığı noktalarda da "fiili esneklik" uygulamışlardır. Sermaye, şimdilerde, "fiili uygulamaları"ni resmiyete kavuşturma

OKNOS

arayışında ve sendikaları yeniden yapılanma zemininde bir kez daha ama mutlak olarak uyumlulaştırmayı hedefliyor.

Dörtlü saldırı enerji ve cüretini, kamusal alanın çökertilmiş olmasından alıyor. Gerçekten de, ekonomik başlığın dışında, kamusal alanın taşıdığı her tür siyasi ve ideolojik değer uzun süredir içdiş edilmektedir. Toplum ve işçi sınıfı sermayenin yakın dönem gelecek projelerine tamboy angaje edilmek istenmektedir. Önemli bir başarı kazandıkları da inkar edilemez.

Hal böyle olunca, emek cephesi ne yapmalı?

Herşeyden önce bir yaklaşım bütünlüğüne sahip olunmalıdır.

Esneklik sınıfa saldırdır çünkü;

⇒Esneklik uygulamaları sonucunda üretim küçülmekte ve bir istihdam dalmaları yaşanmaktadır. Böylelikle, işgücünün bir bölümü üretimden dışlanmaktadır.

⇒Esneklik uygulamaları sonucunda işgücünün niteliğinin artacağı iddia edilmektedir. Kapitalizmin varlık gerekçesi daha fazla kar için daha fazla verimliliğin zorlanmasıdır. Ancak, ortaya çıkan her zaman için emek gücünün kendi içindeki kutuplaşması olmuştur. Bu kutuplaşma adeta sistemin bekası için sigorta işlevi görmektedir.

⇒Esneklik uygulamaları sonucunda topluma sadece ve sadece kendi kazancını düşünen bir insan tipi, bir yaşam biçimi dayatılmaktadır. Katılımcılık türü herşey yine buna hizmet etmektedir. İnsanlık için yaşama, toplumun kazancı için çalışma ancak ve ancak bu sistemin ortadan kalkmasıyla mümkündür.

⇒Esneklik uygulamaları sonucunda on yıllardır onca bedel ödeyerek kazanılmış haklar birbir gaspedilmektedir. Bu mücadeleler yok sayılmakta, unutturulmaya çalışılmaktadır.

⇒Esneklik uygulamaları sonucunda emekçilerin örgütlü güçleri tasfiye edilmektedir. Sendikalar gereksizleşmekte ya da bu doğrultuda bir fonksiyonellik yüklenmeye çalışılmaktadır.

Peki, esneklik saldırısı ile nasıl mücadele edilmelidir?

- Esneklik dayatması sadece ekonomik karşılığı olan bir olgu değildir. Bu saldırı düpedüz sermayenin politik ve ideolojik bir saldırısıdır. Bu nedenle, bu saldırıya karşı duruş, mutlak anlamda işçi sınıfının ekonomik, politik ve ideolojik mücadele bütünlüğü ile örülmelidir.
- Esneklik dayatması, işçinin niteliğinin yükseltilmesi, yabancılaşmanın kırılması, katılımın güçlendirilmesi gibi yalanlarla bezenerek sunulmaktadır. Bu yalanların bütün boyutlarıyla teşhir edilerek işçi sınıfı ve toplum içinde kök salmasının önüne geçilmelidir. Bu konuda etkin bir karşı propaganda atağı sergilenmelidir.
- Esneklik dayatması en çok sendikaları vurmaktadır. Ne yazık ki, sendikalar bu saldırıyı bir saldırı olarak görmemekte ve işbirliği için bir tartışma argümanı olarak değerlendirmektedir.

Esneklik saldırısı bir savunma psikolojisi ile karşılanamaz. Sendikaların bu konuda güçlerinin yetersizliği ve saldırının kaçınılmazlığını ileri sürerek pazarlık ortamına dönüştürmeye çalışmaları uğraş nafile bir uğraş olmaktan kurtulamayacaktır. Daha da

ötesi, bu tip bir zemine geri çekilme, telafisi olanaksız bedeller çıkaracaktır. Karşı duruş mutlak ve kararlı olmalıdır.

- Esneklik dayatmalarının önsel modelini teşkil eden taşeronlaştırma ve özelleştirmeye karşı mücadele yükseltilmediği sürece bu saldırının bertaraf edilmesi mümkün olmayacaktır. Özellikle taşeronlaştırmaya karşı mücadele sendikal bir çalışma başlığı olarak yükseltilmelidir.

Mücadelemizin bir dizi eki de olmak durumundadır.

- ♦ Her türlü ulusal ve uluslar arası düzlemde tüketim sarmalı sorgulanmalı ve var olanların içinde etkin bir biçimde yer alınmalıdır.
- ♦ Esnek ekonomi kavram ve uygulamalarına karşı sorgulayıcı bir tutum izlenmelidir.
- ♦ Teknolojik seçim karar süreçlerine katılmayı, hem ulusal hem de şirket düzeyinde katılmayı istemeli ve emek cephesinin lehine kararlar alınması zorlanmalıdır.
- ♦ Katılımcı yönetim yerine yönetime katılma öne çıkarılmalıdır.
- ♦ Emek cephesi de kendi think-tank'ini oluşturmalıdır.
- ♦ Korunmasız işgücünü önlemek için sosyal güvenlik mekanizmaları güçlendirilmelidir.
- ♦ Kayıt-dışı istihdam kesinlikle engellenmelidir.
- ♦ Kapsam-dışı uygulamalar kesinlikle sona erdirilmelidir. Esneklik uygulamalarının kadınlar ve çocuklar için muhtemel acımasız boyutlarına karşı özellikle hassas olunmalıdır.
- ♦ İşsiz kalanların eğitimi mutlaka başlatılmalıdır.



KÜRESELLEŞME, MUHALEFET BİÇİMLERİ VE SENDİKALAR

Koray DEĞİRMENCİ
Dış İlişkiler Uzmanı
TÜRK-İŞ-

Önce pek fark edilemeyen ancak bugünkü süreçte birçok kişinin dillendirdiği bir nokta var. Bu eleştirinin muhatabı sadece liberal sosyal bilimciler değil, aynı zamanda muhalif sosyal hareketlerin sözcüleri- dir. Küreselleşme süreci yaşanmaya baş- landığı andan itibaren alternatifi olma- yan, katılmanın zorunlu olduğu sosyal ve ekonomik bir süreç olarak görülmüştü. Bunun sebepleri üzerinde oldukça uzun bir tartışma yapılabilir, ancak bu konu bu yazının sınırlarını aşar. Temelde, bir taraf- ta liberal sosyal bilimciler küreselleşmeyi bir fırsat, kaçırılmaması gereken bir tren olarak görüp bütün kurumlarla bu esinti- ye kapılıp gitmek gerekliliğini vurgula- mışlardır. Muhalif toplumsal hareketlerin sözcüleri ise bu süreci, kapitalizmin Keynesçi dönem sonrasındaki başarılı bir kriz tepkisi olarak değerlendirmiş, bu gruptakilerin bir kısmı da süreci önceki dönemlerden tümüyle kopartıp Andre Gorz'un 'Elveda Proletarya' kitabıyla öz- deşleştirilebilecek biçimde toplumsal sınıfların yok oluşu ve liberalizmin nihai zaferi olarak değerlendirmiştir. Ancak bahsettiğimiz eleştirinin ışığında artık küreselleşmenin sınırları somut biçimde gözlenmektedir. Sürecin kendisi bir kur-

tarıcı olarak görülmek bir yana onarılması kolay olmayacak yaralar açan ve toplumu tek tarafın tahayyülü biçiminde örgütle- meye çalışan bir kurgu olarak belirmek- tedir. Toplumsal sınıfların yok olmasının değil aksine keskinleşmesinin açıkça göz- lenebilir bir hale geldiği bir düzlemde başka türlü bir çözümlemenin yapılması olanağı kalmamış gibi görünmektedir. Sendikal hareketin içinde de küreselleş- meye bel bağlayan kesimler önce bu ya- pının kendileri için iyi olacağı biçiminde bir yanılsamaya düşmüşler, ancak daha sonra acılı bir sürecin kendilerini bekledi- ğini ancak sonucun iyi olacağı biçiminde masallar dinlemek durumunda bırakıl- mışlardır.

Kanımca küreselleşmenin en büyük ideo- lojik kazanımı kendi alternatifinin olma- dığını kabul ettirme biçiminde olmuştur. Önce tüm sınırların ve kültürlerin eridiği bir dünya, ulus devletin vatandaşını da dünya vatandaşı olarak gösterme, ardın- dan küreselleşmenin olumsuz koşulları ile birlikte bu sürecin alternatifinin olmadığı, dışında kalanın marjinalleşeceği bir sistem kurgusu. Bu oldukça başarılı olmuş bir ideolojidir. Ancak bu ideoloji yerini sefa-

lete, en sıkı savunucularını da özeleştiriyeye götürmektedir. Diğer yandan hem ulusla- rarası ölçekte, hem de devletlerin kendi içinde eşitsizliklerin hızla artması bu süre- cin diğer bir yönünü oluşturmaktadır. Bu noktada entegre olamayanın marjinalle- şeceği şeklindeki anlayış yerleştirilmiştir.

Bu yazının temel amacı zaten üzerine bolca bir literatürün bulunduğu ve de verisel bilgilendirmenin yeterince olmasa bile belli bir düzeyde yapıldığı bir konuda bu tür bir uğraşı sürdürmek değil. Bu ne bu yazının kapsamı ile ne de konusuyla bağdaşır. Amaç, küreselleşmenin sadece yapısal bir takım değişimlerin değil aynı zamanda kültürel ve de ideolojik bir saldı- rının sonucunda oluştuğunu ortaya koy- maktır. Bu tür bir anlayış sıradan gibi gö- rünse de bunun vurgulanması ve de de- rinliğine incelenmesi üç açıdan önemlidir. Birincisi, böylesine önemli bir konuyu tartışırken önceki küreselleşme biçimle- riyle bugünkü arasındaki bağı sorgulamak oldukça önemlidir ve de bu ancak böyle bir çabayla mümkündür. İkincisi, küresel- leşmenin arkasında yer alan özelleştirme, sosyal devlet fikrinin değer kaybı gibi konular ancak ideolojik plan çözümlene- rek yeterince anlaşılabilir. Üçüncüsü ve belki de en önemlisi de geliştirilecek mu- halif tavırların biçimlenmesi bu koşulların yeterince idrak edilmesi ile olanaklıdır.

Küreselleşme olarak adlandırdığımız süre- cin yeni olmadığını söylemiştik. 19. yüzyı- lın son çeyreğinde iyice somutlaştığını gözlediğimiz küreselleşme ile bugünkü arasında kurabileceğimiz temel fark kitle iletişim olanakları ile ilgilidir. Örnek ola- rak, kanımca küreselleşmenin önemli bir tamamlayıcısı olarak beliren post- modernizmin Türkiye örneğinde nasıl bir yere oturduğuna bakabiliriz. Varlık dergi- sinde 1993'lü yıllarda tartışılmaya başlan- dığında birçok insan henüz modernleş-

meden post-modernizmi tartışma gibi bir lüksümüz olmadığı gibi garip ama o gün için anlaşılabilir savlar öne sürmüşlerdi. Ancak bugün bunu tartışmanın ne kadar anlamlı olduğu gün yüzüne çıkmıştır. Genel olarak bu gelişim bir önyargımızı değiştirmeye itmektedir bizleri. Toplum- sal gelişim, kitle iletişim olanaklarının bu denli büyüdüğü bir devirde bazen üst üste katlanarak ve de 'zamanı gelmeden' oluşmaktadır. Bunu çarpıklıkla ya da ol- gunlaşmadan oluşmuş amorf bir yapı gibi sözcüklerle açıklamak anlamsızdır. Post- modernizmin olduğu gibi küreselleşme- nin de böyle bir yönü vardır ve de sosyal yapı umduğumuzdan daha hızlı ve de tahmin edilmesi güç bir çizgide değiş- mektedir. Bugün internet tahmin edilen- den çok daha hızlı ve etkin bir biçimde yayılmaktadır ve de televizyonun alterna- tifi olmaya adaydır. Ancak aralarındaki en önemli ve de belki de en tehlikeli fark televizyonun kamusal yanının internetin bireysel yanıyla yer değiştirdiğidir. Bunun sonuçları iletilenin etkisinin daha çok ve de içeriğin diğerine oranla daha tartışma- sız olmasıdır. İnternetin toplumsal mu- halefet amacıyla kullanılmasının kanımca en büyük nedeni budur ve de bu bize yeni olanaklar açabilir.

Kitle iletişim olanaklarının baş döndürücü bir hızla gelişmesi ulusötesi sermayenin ürün profili ve tüketici kitlesini tanıma- sında ve belirlemede çok önemli bir yere sahiptir. Bu belirleme durumu iki değişik biçimde olmaktadır. Bir yandan yerel tatlara ve zevklere uygun üretim yapılırken diğer yandan da yeni tüketim kalıpları aşılacaktır. Bu şekilde gele- neksellik beslenirken, aynı zamanda da değişimin getireceği yeni karlı alanlar değerlendirilmektedir. Kültürel endüstri- de olan tam anlamıyla budur.

Küreselleşmenin ve de paralel olarak yeni dünya düzeninin toplumsal olarak en önemli sonuçlarından biri grupları parçalaması ve de kimliği tanınmaz hale getirmesidir. Bunun tabi ki nesnel birçok tabanı vardır. Taşeronlaştırma ve de enformal sektörün yaygınlaşmasıyla işçi sınıfı içindeki nesnel bölünme daha da artmış bu sendikalılar ve de sendikasızlar, merkez-çevre işçiler gibi zaten belli bir düzeyde varolan bölünmeleri daha da körüklemiştir. Böyle bir düzenek ancak bireysel çaba gibi bir fikir ile desteklenebilir. Bugün işletme doktrinlerinin temel savı olan ve de Japon modelinde belirginleşen ücrette bireysel performans kriteri böyle bir ideolojik biçimlenmenin sonucudur diyebiliriz.¹ Ülkemizde zaten oldukça sorunlu bir yer tutan işçi/memur ayrımı bu tür bir biçimlendirme ile daha da sorunlu hale gelecektir. Memur kavramının parasal olmasa bile konum açısından tuttuğu yer merkezde çalışan işçiler yönünde yer değiştirecek ve de sınıf içinde yeni bölünme yollarının yolunu açacaktır, açmıştır da zaten. Reklamalarda kendini farklı olarak görme yolunun 'sürüden uzaklaşmak' deyimiyle somutlaştığı gibi grup aidiyetinin ve de kolektif yaşamın törpülenmesi ile tanımlanması da bu tür bir yalnızlaştırma ve de sözde bireyselleştirmenin ürünüdür. Şunu anlamamız gerekir ki küreselleşme ve de beraberinde getirdiği sonuçların toplumsal olarak kabulü ancak bu tür bir ideolojik oluşum ile mümkün olabilir. Bu konuda 'ayrışma' terimini kullanabiliriz. Ayrışma bir yönüyle kolektivizmden bireyselciliğe geçişi temsil eder. Bu sendika üyeleri sayısındaki azalış ve de politikalara dönük kolektif tepkinin azalması ile somutlaşır. Bir yanıyla da işçi sınıfı içindeki kutuplaşma anlamına gelir. Merkez-çevre ilişkileri

ile belirlenen sendikalılarla sendikasızlar arasındaki bölünme ile ifade bulur.² Tekrar etmek gerekirse, bu tür bir yapılandırmanın güçlü ideolojik bir tabanı olmalıdır ve de politikalar üretmek için bu tabanın anlaşılması gerekir.

Avrupa'da 'yeni' toplumsal muhalefet biçimlerinin doğuşu ve gelişmesi bizlerden çok eskiye dayansa da aslında küreselleşme süreciyle bu hareketlenmelerin arttığını gözleyebiliriz. Çevreye olan duyarlılığın gelişmesi, feminist hareketin kendine yer edinmesi (ilginç biçimde bizde de İslamcı feminizmin sınırlı ancak somut bir tabanı oluşması gibi), çocuk hakları gibi birçok muhalif kanat aslında daha önceden de diğer politik söylemler içinde bulunmaktaydı ancak kendilerine bağımsız bir yer açtılar. Küreselleşmenin iyice körüklediği ancak zaten kapitalizmin doğasında varolan bir takım çarpıklıklar ve eşitsizlikler bambaşka bir düzlemde ele alınmaya çalışılmıştır. Daha önce daha makro ölçekli toplumsal muhalefet biçimlerinin başarısızlığı bu tür mikro muhalefet biçimleri ile sürdürülmeye başlanmıştır. Burada belki de en dikkat çekici yön dünyada sendikal hareket ile bu hareketler arasında kurulan bağıdır. Seattle'da yaşanan protesto gösterileri isteklerin nereye kadar uzlaştığını göstermesi açısından ilginçtir. Ancak belki de zaman zaman burun kıvrılan bu tür eklemlenmelerin ne kadar önemli olduğunu kavramak önemlidir. Bu tür örgütlenmelerin kitlesel anlamda çok güçlü olmadığını biliyoruz ancak kamuoyu oluşumunda ve de isteklerin desteklenmesinde bu tür eklemlenmelerin gücü tahmin ettiğimizden de fazladır. Bu tür duyarlılıkların kamuoyunda ne denli önemli bir yer tuttu-

ğunu söylemek gereksizdir. Sonuçta toplumsal muhalefetin örgütlenmesinde belki de en önemli öznesi olan sendikaların böyle bir düzlemi kapsamaları ve gereken eklemlenmeyi gerçekleştirmeleri önemlidir.

Başta bahsettiğimiz eleştiriyi küreselleştirmeye yöneltmek gereklidir. Ancak burada bahsedilen yeni olanakların göz ardı edilmemesi ve bu sürecin altında yatan kültürel ve ideolojik değişimin ışığında yeni bir takım kolektif kimliklerin kullanılması da bir o kadar acil bir sorundur. Küreselleşmenin olumsuz sonuçlarının belirtilmesinde ve de bunlara önerilecek alternatiflerin saptanmasında maddi olarak iş hayatında saptadığımız olumsuzlukların yanında, bu tür duyarlılıkların öne çıkarılması sendikal harekete güç katacaktır.

¹ Bu konuda daha geniş bilgi için bkz. Wood, S. 1989. 'The transformation of Work?'. London: Unwin Hyman.

² Ayrışma(disaggregation) teriminin daha geniş açıklaması için bkz. Hyman R., The Future of Labour Movements, M. Regini (eds.), 1992 içinde 'Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class'.



MİLLİYETÇİLİK KARŞISINDA SENDİKALAR: BALKANLAR'A BARIŞ GELİR Mİ?

Aydın ÜNAL
Basın Danışmanı
HAK-İŞ

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (E-TUC)'un Yaz Okulu, bu yıl "Savaşlar Bitti: Ya Şimdi?" başlığıyla 10-17 Haziran 2000 tarihlerinde Karadağ'ın Kotor kentinde toplandı.

Ağırlıklı olarak Balkan ülkelerinin sendika ve konfederasyon temsilcilerinin katılımıyla gerçekleşen toplantıda, Avrupa ülkelerinden de çok sayıda temsilci bulunuyordu.

7 günlük Yaz okulu boyunca, başta milliyetçilik sorunu olmak üzere, Balkan ülkelerinde sendikal hareketin sorunları, Yugoslavya'nın dağılmasıyla oluşan devletlerde sendikacılığın gelişimi, bölgedeki ülkelerde yolsuzlukların sona erdirilmesinde sendikaların fonksiyonları gibi oldukça geniş bir gündem ele alındı.

BALKANLARI ANLAMAK

'Balkan', bölgeye Osmanlılar tarafından verilmiş ve 'dağlık' anlamına gelen bir kelimedir. Yönünü her zaman Batı'ya dönmüş olan Osmanlı İmparatorluğu, Balkanlar'a uzun süre hükmetmiş, bazı bölgeler 500 yıla yakın Osmanlı İmpara-

torluğu tarafından yönetilmiştir. Bölgedeki milliyetçilik akımları sonucu ortaya çıkan hareketler başarıya ulaşmış ve çok sayıda yeni devlet ortaya çıkmıştır. 1. ve 2. Dünya savaşlarında da büyük çalkantılar yaşanan bu devletlerden Yugoslavya, 80'lerin sonunda dağılmış, Yugoslavya'yı oluşturan 6 bölgeden 4'ü bağımsızlığını ilan etmiş, ardından da tarihin en kanlı savaşları, en vahşi çatışmaları, soykırımları yaşanmış, faşizm, 2. Dünya Savaşındaki- den çok daha fazla biçimde çirkin yüzünü sergilemiştir.

Yugoslavyanın ardından bugünkü durum ana hatlarıyla şu şekilde:

Slovenya Devleti, kopuşu en kolay olan ve birkaç ufak çatışma dışında savaşın dışında kalan bir ülke. Avrupa'ya yakınlığı dolayısıyla da kendisini hızlı toparlayabilen bir ülke özelliğini taşıyor.

Hırvatistan, bağımsızlığını ilan ettikten sonra, Bosna Hersek'te yaşayan Hırvatlar ve sınırları içinde yaşayan Sırlar nedeniyle savaştan nasibini aldı. Ancak bugün kendisini kısmen toplamış ve savaşın izlerini silmiş bir ülke.

Kosova, bağımsızlığını ilan ettikten sonra, hep birlikte izlediğimiz kanlı çatışmalara sahne oldu. Kan durmuş durumda, ancak belirsizlik sürüyor.

Makedonya şimdilik barut fıçısı. Değişik etnik ve dini gruplar nedeniyle belki şimdiye kadar olanları gölgede bırakacak bir çatışmaya yolaçabilecek unsurları barındırıyor.

Bosna-Hersek savaşın kanlı yüzünü bütün boyutlarıyla yaşayan bir ülke. Yüzbinlerce ölü ve yaralı, tecavüzler, etnik arındırma, toplama kampları, tehcirler... Savaşın izlerini silmeye çalışıyor, ancak belirsizlik sürüyor.

Eski Yugoslavya'nın mirasçısı olduğunu iddia eden Sırbistan Miloseviç yönetimi altında. NATO bombardımanının ardından muhalefet sesini yükseltmeye başladı.

Karadağ, Sırbistan içinde özerk bir bölge. Bağımsızlık hayaliyle yaşıyor. Yeni bir kriz bölgesi olmaya aday.

Bu özet bilgiler, Balkanların yalnızca bu bölgesi için bile asgari bir fikrin oluşması için yetmiyor. Balkanlar, içinde yaşayanların dahi çözemedikleri bir muamma çünkü. 90'ların başında patlak veren savaşlarla, komşusunun, işçisinin-patronunun, hatta arkadaşının ihanetiyle karşılaşan insanlar, uyumaya bırakılmış soruları yeniden sormanın yorgunluğunu yaşıyorlar.

SAVAŞLAR VE SENDİKALAR

Kotor'daki toplantının ev sahipliğini Karadağlı sendikacılar yapıyorlardı. Slovenya, Hırvatistan, Bosna-Hersek Cumhuriyeti / Sırp Cumhuriyeti, Makedonya, Sırbistan'dan gelen sendikacılar toplantıda çoğunluğu oluşturuyorlardı. Eski Yugoslavya'dan sadece Kosova, devam eden

belirsizlik ve güvensizlik ortamı nedeniyle toplantının yapılacağı yere ulaşamamıştı.

Toplantının başladığı 10 Haziran tarihinde, Karadağ'ın bazı bölgelerinde Karadağ Parlamentosu için seçimler yapılıyordu. Seçimler, Karadağ ve Karadağ'ın bağlı olduğu Sırbistan arasındaki ilişkilerin geleceği için önemli ipuçları vereceği için önem taşıyordu.

Karadağ'ın etnik yapısı ağırlıklı Karadağlılar, Sırlar, Arnavutlar ve Türk'ler'den oluşuyor. Görüştüğümüz Karadağlılar, aslında bölgede Sırp kökenlilerin oldukça azınlıkta olduğunu, sadece kendisini Sırp sanan Karadağlıların olduğunu iddia ediyorlar. Yani seçimlerde çekişme, Karadağlılar ve kendisini Sırp sanan Karadağlılar arasında yaşanıyor. Karadağlılar, bağımsızlık hayaliyle yanarken, diğerleri Sırbistan'dan kopuşu desteklemiyorlar. Parlamento Karadağlılar'dan oluşuyor, Karadağ ise Sırbistan parlamentosunda diğer grup tarafından destekleniyor.

Toplantının ilk gününde, Karadağ Parlamentosundan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Drecun, Dışişleri Bakanı Lokovaç ve bazı işveren temsilcileri bir sunuş yaptılar. Karadağ hakkında geniş bilgiler aktardılar. Ardından da ilk tartışmalara geçildi.

Toplantının ikinci gününde seçimlerin Sırbistan'a bağlı kalmak taraftarlarınca kazanıldığı açıklandı. Birkaç gün sonra da Sırbistan yönetimine muhalif bir politikacıya Karadağ'da suikast girişiminde bulunuldu. Polis kontrolleri artırıldı. Toplantıdan döndükten sonra, ABD vatandaşlarını Karadağ'a gitmemek için uyaracaktı.

Dışarda bu olaylar dönerken, toplantı salonunda, geçmişi hatırlatmadan, acı hatıraları deşmeden yapılan tartışmalar vardı.

Tartışmalarda, Sırbistan Devlet Başkanı Miloseviç'i savunan bir taraf bulunmuyordu. Karadağ ve Sırbistan dışındaki eski Yugoslavya devletleri temsilcileri zaten muhalefetken; Karadağ ve Sırbistan'dan gelen temsilciler de Miloseviç'e karşı neler yapılabileceğini konuşuyorlar, bu konularda sendikalara düşecek görevi tartışıyorlardı. Geçmişte halkları birbirine düşman olmuş öğrenciler de yaptıkları sunuşlarda geçmişe asla hatırlamak istemediklerini, barışın kalıcı olması için sendikalara büyük görevler düştüğünü söylüyorlardı.

Sırbistan içinde sendikaların muhalif bir güç sergilemeleri kolay değildi, belki de buna niyetleri de yoktu. Öğrenci hareketleri, şimdilik desteksiz yürütülüyordu. Sırp ve Karadağ'lı gazetecilerin yaptıkları sunuşlardan Medya'nın da muhalefet konusunda zor bir sınav içinde olduğu anlaşıyordu.

Merkezdeki tartışmalardan dışarıya doğru gidildikçe, sendikaların da kendilerini sorgulamalarını gerektirecek durumlar kaçınılmaz hale geldi.

Bölgede, herşeyi açık açık konuşabilmek mümkün değil henüz. Geçmiş, her ne kadar unutulmak istense de, öyle kolayca unutulmuyor. Milliyetçilik karşısında, ülkesini terketmeden tavır koyabilmenin mümkün olmadığı bir ortamdan geliyor sendikalar. Barut Fıçısı Makedonya'yı anlatan "Before the Rain" filminin başında da hatırlatıldığı gibi, eğer sesiniz çıkacaksa, "Take sides", yani tarafınızı belirlemek zorundasınız.

Eski günahları tartışmalı mı? Peki yeniden birlikte yaşayabilir miyiz? Gençler için bir gelecek sözkonusu mu? Bu soruların yanıtları yok. Sendikaların da yaşadıklarından sonra bunlara net cevaplar vermekten kaçındıkları ortada. Bosna Hersek'li

OKNOS

öğrenci ile, Sırp Cumhuriyeti (Republika Sirpska)'lı öğrenci, Almanya'da aynı okulda okuyorlar, çok iyi arkadaşlar, aralarında hiçbir sorun yok. Eskiye konuşmaktan ısrarla kaçınıyorlar. Geleceği de konuşmuyorlar. Birlikte yaşayabilirler. Ama, birlikte yaşamın abideleşmiş kenti Saraybosna dışındaki bir Bosna Hersek kentinde bunun mümkün olup olamayacağını tartışmıyorlar. Sınırların dışına çıktıkça, sorunlar da geride kalıyor.

Bosna Hersek Sendikalar Konfederasyonu Başkanı, aynı zamanda da bir entelektüel olan Süleyman Hrle, barışa, dostluğa, ve eski güzel günlere göndermeler yapıyor. Republika Sirpska'nın Konfederasyon Başkanıyla da iyi dostlar. Ancak onlar da geçmişe hatırlamak istemiyorlar.

Bütün olan bitenin sorumlusu olarak Miloseviç görülüyor. Haksız bir iddia değil. Peki ya sendikalar? Sınavı geçtiler mi? Gelecekte ne yapabilirler?

Bu noktada milliyetçiliği enine boyuna tartışmak gerekiyor. Ne Hitler'in Almanyası, ne de Miloseviç'in Yugoslavyası milliyetçiliği anlamak için, onların etkilerinin dışında kalan insanlara yeterli gelmiyor. Oldukça somut ve kanlı bir eser var ortada, ama, milliyetçilik işte budur demeye yetmiyor.

Milliyetçilik karşısında onurlu bir duruş sergilemek için daha fazla cesarete, herşeyi kaybetmeye kadar gidecek bir sonuca katlanmaya yetecek direnç ihtiyacı var. Bir yanda bağımsızlık gibi bir rüya var, diğer tarafta ise bağımsızlığı elde etmek için öldürme 'gereği'. Üçüncü seçenek ise her iki tarafın da düşmanlığı elde etmek: Hem öldürenlerin, hem ölenlerin.

Cevabı bulunmayan sorunun yanıtı da burada yatıyor: Bölge sendikalarının milli-

yetçilik karşısında sınavı geçtiklerini söyleyememek çok zor. Ama en azından, bu sefer gelecek için hazırlıklı olabilirler. Her iki tarafın da düşmanlığını kazanmamak için...

SENDİKALAR NE YAPABİLİR?

Toplantının konusu, "Savaşlar Bitti. Peki Ya Şimdi?" idi. Savaşların bittiğini söylemek için henüz erken. Milliyetçiliği doğuran nedenler ortadan kalkmış değil, eski hatıralar silinebilmiş değil, saldırganlar etkisiz hale getirilmiş değil.

Aşırı bir iyimserlik, bazı şeyleri görmezden gelmek, daha da kötüsü "Tarihin Sonu" kavramıyla yerleştirilmeye çalışılan pürüzsüz emperyalist tavır, barıştan çok, ilerde kanın daha fazla akmasına neden olacak bir zemin hazırlayabilir.

Toplantıda da net şekilde ortaya konulduğu gibi sendikaların milliyetçilik karşısında net tavır almaları gerekiyor. Bunu gerçekleştirirken, Balkanlar gibi hassas bölgelerde karşısında oldukça zor bir görev onları bekliyor. Ancak bugüne kadar baskı rejimlerinin, eğitimin, propagandanın yapamadığı bir görevi yapmak için sadece onların şansı bulunuyor.

Sendikalar, dünyanın her yerinde olduğu gibi Balkanlar'da da toplumun en dinamik kesimini, çalışanları temsil ediyorlar. Bu özellikleriyle, en çok da Balkanlar'da ülkenin geleceğine yön verme imkanlarına sahipler.

Toplantının yapıldığı günlerde, Bosna-Hersek Sendikalar Konfederasyonu çeşitli illerde grev ve boykot eylemleri gerçekleştiriyordu. Savaştan yeni çıkmış, ekonomisi yeni şekillenmeye başlayan, yüzlerin gülümserken derin bir hüznün de sezildiği bu ülkede grev, hatta kimi zamanlarda yolları kapatma gibi eylemlerin

OKNOS

yapılması bizleri şaşırtmıştı. Ancak bu gelişme bile sendikaların normalleşmeye olan katkılarının bir göstergesi olarak yorumlanmalı.

Şu anda hemen bütün Balkan ülkelerinde derin bir ekonomik kriz yaşanıyor. İşsizlik had safhada. Savaş ekonomisi derin izler bırakmış. Bu ortamda da yine görev sendikalara düşüyor. Ekonominin düze çıkarılabilmesi için vargüçleriyle çalışacak ve geleceği hazırlayacak olanlar yine emekçiler.

Ancak Balkanlarda barışı sağlamak için şimdi daha fazla uluslararası diyalog gerekiyor. Dün, aynı sendikada, aynı konfederasyonda omuz omuza çalışan sendikacılar, bugün farklı ülkelerin, farklı konfederasyonları, sendikaları olmuş durumdalar. Halklar arasındaki diyalogu ve hoşgörüsüzlük ortamını yoketmek için, toplantı boyunca aralarında sergiledikleri anlayış ve ortak yaşama kültürünün prototipini ülkeler arasında da geliştirmek için çaba harcamak zorundalar.

YOLSUZLUKLAR KARŞISINDA SENDİKALAR

ETUC Yaz okulunda ele alınan bir başka konu da yolsuzluklar ve önlenmesi konusunda sendikalara düşen görevlerdi. Yolsuzluk konusu, bir bakıma muhtemel tartışmaların da temelinde bulunuyor. Yolsuzlukla ortaya çıkan yozlaşma, yaşananlardan dolayı toplumsal bağları zayıflamış halkların daha da güvensizleşmesine, geleceğe daha karamsar bakmasına yol açıyor. Ekonominin düze çıkarılamamasının getirdiği boşlukla birlikte kitleler anlamsız hedeflere daha kolay yönlendirilebiliyorlar.

Sendikaların, işsizlikle, gelir adaletsizliğiyle, eşitsizliklerle, savaşlarla, milliyetçilikle, mücadele ettikleri kadar yolsuzlukla da mücadele etmeleri gerekiyor.

Toplumun ve kurumların çürüdüğü bir ortamda sendikaların temiz kalmaları mümkün mü? Ne yazık ki bazı durumlarda hayır. Nitekim toplantıda da dile getirildiği gibi kimi ülkelerde kimi sendikalar da yolsuzluğun bir parçası haline gelebiliyor. Böyle bir durumda, geleceğe ilişkin ümitler daha da azalıyor.

SONUÇ

ETUC Yaz Okulu, ele aldığı hassas konu nedeniyle, bütün sorulara cevap verememesine rağmen, geleceğe ilişkin önemli ipuçları verdi.

Sendikacıların, başka bir itici güç tarafından yönlendirilen halkın bilinçlenmesinde tek seçenek olduğu bir kez daha vurgulandı. Bu sözde kalmadı, bir hafta boyunca paylaştığımız mekanlarda, farklı bir bilinç ve değerler düzeyinde pekala ortak yaşamının mümkün olduğu bir kez daha gösterildi.

İtiraf etmek gerekiyor ki, Balkan ülkelerinin bazılarında sendikalar önemli hatalar yaptılar. Ancak bedelini ağır ödediler. Yarına ilişkin projelerinde bu bedeli gözardı etmeleri, bundan ders almamış gibi görünmeleri mümkün değil.

Savaşlar umarız bitmiştir. Ama çok iyimser olmak da tedbirlerin alınmamasını beraberinde getirecektir.

Sendikalar, milliyetçilik karşısında, tüm fonksiyonlarıyla, en etkin güçlerdir. Balkanlara barış gelecekse, sendikaların bunda rolü büyük olacaktır/olmalıdır.



OKNOS : Dünya Sendikal Hareketi-I

RİTÜEL BİR MİLİTANLIK: GÜNEY KORE İŞÇİ HAREKETİ

Volkan YARAŞIR
Araştırmacı-Yazar

1996 yılının son günleri Güney Kore'de yaşanan genel grevle sarsıldı. Güney Kore işçi sınıfı parlamentodan alımla geçiren (biri çalışma yaşamını düzenleyen, diğeri iç güvenlikle ilgili) iki yasaya karşı ayağa kalktı. Önce 100'den fazla büyük işletmede çalışan 150 bin işçinin başlattığı grevler, yayılarak içinde milyonların yer aldığı genel greve dönüştü. Böylece ülke tarihinin en geniş katılımlı genel grevi gerçekleşti. Genel grevin gerçekleşmesinde henüz yasal statü içinde olmayan fakat fiilen sendikal mücadeleyi yürüten Kore Sendikalar Konfederasyonu'nun (KCTU) direkt belirleyiciliği vardı. Artık bir zamanların "model" ülkesinde gerçek kaplan harekete geçmişti.

PERİFERİDE "ÖRNEK" ÜLKE GÜNEY KORE

26 Aralık 1996'dan bugüne birkaç kez kitle grevleriyle çalkalanan Güney Kore; az gelişmiş ülkelere Emperyalist-kapitalist sistem tarafından örnek gösterilen bir ülkedir. Ülkemizde de özellikle 1980'li

yıllarda Turgut Özal tarafından dile getirilen Güney Kore mucizesinin (modelinin) altında iki önemli faktör yatmaktadır.

Birincisi; ABD sermayesinin yoğun olarak bu alana aktarılması ve bütün serbest piyasa argümanlarına rağmen aynı Singapur, Tayland, Tayvan, Endonezya, Malezya'da olduğu gibi sermaye birikim süreçlerinde etkin devlet müdahalesidir.

ikincisi ise; işçi sınıfı ve tüm çalışanların ekonomik, demokratik, siyasal haklarını yok eden kölece bir çalışma rejiminin dayatılması ve bunun askeri ya da sivil diktatörlükler tarafından gerçekleştirilmesidir.

Bundan dolayıdır ki, Güney Kore tarihi bir anlamda darbeler tarihidir.

Bütün baskı, terör ve yasaklara rağmen Güney Kore işçi sınıfı aşağı yukarı 10 yıllık periyotlarda varolan sistemi sarsmış, en temel haklarını elde etmek yönünde geniş ve etkili eylemler gerçekleştirmiştir.

Bu anlamda Kore işçi hareketi tarihinin incelenmesi bugün uluslar arası işçi hareketinin yaşadığı sorunlara yanıt aramak açısından yararlı olacaktır.

Özellikle 1980'li yıllarda Güney Kore'nin yaşadığı süreçle ülkemizde yaşananlar arasında ilginç benzerlikler kurmak mümkündür. Güney Kore işçi hareketinin bu dönemden günümüze kadar yarattığı zengin pratikler, ülkemiz ve bizim gibi ülkelerdeki sınıf hareketinin yeniden şekillenmesinde önemli birikimler ve deneyimler sunmaktadır.

JAPON SÖMÜRGEÇİLİĞİ DÖNEMİ

Kore'de kapitalist ilişkilerin ortaya çıkışı 19. Yüzyılın ikinci yarısına dayanmaktadır.

Çin İmparatorluğu ve Japon İmparatorluğu'nun nüfuz ve ekonomik alanından olan Kore Krallığı, uzun yıllar 17. yüzyıldan 19.yüzyılın ortalarına kadar Çin egemenliği altında yaşadı.

Kore'nin güneyinde jeo-stratejik açıdan önem taşıyan Pusan limanının Japon savaş gemileri tarafından zorla açılmasıyla (1876), Japonya'nın Kore üzerinde ekonomik ve askeri hegemonyası kuruldu.

Rusya ile Japonya arasında 1891-1905 yılları arasında gerçekleşen savaştan sonra ve Porstmouth barışıyla birlikte Japonya'nın Kore'de etkisi daha da yayıldı. Özellikle 1910'dan sonra Japonya Kore'nin tüm denetimini eline geçirdi.

Bundan sonraki süreç Kore'nin sömürgeleştirilerek Japon ekonomisine entegre olma dönemidir. Aynı zamanda Kore'nin uzun yıllar içe kapalı ekonomik yapıdan çıkarak köklü yapısal dönüşümler yaşadığı tarihlerdir.

Japon sömürgeçiliği, Kore'yi ekonomik, siyasi, kültürel, askeri anlamda tam bir sömürge haline getirerek, Kore ekonomisinin Japonya'nın ihtiyaçlarına göre biçimlenmesini sağladı.

Bu yönde devlet toplum ilişkilerinde köklü değişimler yarattı. Sömürgecilik politikalarını ırk ayrımı politikasıyla bütünleştirdi.

Kore'ye atanan Japon Genel Valisi bütün siyasal yetkileri elinde topladı.

Ekonomik politikaların karar noktalarına ve işletmelerin idari ve teknik yönetimine Japonlar yerleştirildi.

Sert bir sömürgeci baskı rejimi kuran Japonya, kültürel olarak da Japonlaştırma politikası izledi. Bu politika 1942 yılında Kore dilinin yasaklanmasıyla en üst noktaya ulaştı.

Tarımda üretkenliğin artırılması için yeni tohum cinsleri ve suni gübre getirilerek, kullanılması sağlandı. Modern sulama sistemi oluşturuldu. Hızlı bir makinalaşmaya gidildi.

Bu uygulamalarla tarımda istenen üretkenlik sağlanmasına rağmen, Kore halkı her yıl "ilkbahar açlığı" diye tanımlanan ciddi açlık tehlikeleriyle karşılaştı. Açlık tehlikesine karşı Kore halkı gıda alışkanlıklarını terk ederek, geleneksel yemekleri olan pirinç yerine arpa, fasulye ve mısır yemek zorunda kaldı. 1930'lu yıllarda Kore'de üretilen pirincin yarısı Japonya'ya gönderiliyordu.

Büyük ve verimli topraklardan Kore köylüsü zorla sürüldü. Bu topraklar ya işbirlikçi yönetime ya da Toko Takuskoku Tarsha adlı şirkete devredildi. Korelilerin yalnızca %2,5'u kendi topraklarına sahipti.

Japon emperyalizmi ülkenin kuzeyindeki hammadde kaynaklarından yararlanmak için, yerel ekonominin gelişmesi yönünde düzenlemelere girişti. Ulaşım, haberleşme gibi altyapı yatırımları yaptı. Ülkenin güneyi pirinç ambarı işlevi gördü.

Japon savaş ekonomisinin Japonya 1931 yılında Mançurya'ya saldırdı. 1937'de Çin-Japon savaş başladı ihtiyaçları yönünde hızlı bir sanayileşme sürecine giren Kore'de halkın yaşam standartları olağanüstü kötüydü.

Yoğun borç ve büyük yoksulluk içinde yaşayan Kore halkından 100 binlerce kişi, başta Çin olmak üzere ABD ve Rusya'ya göç etmek zorunda kaldı.

Hızla büyüyen silah sanayi nedeniyle Japon pazarında işgücü darlığının başlamasından dolayı emek yoğun işletmeler (tekstil sektörü gibi) Kore'ye kaydırıldı.

Sanayide çalışan işçilerin durumu da çok kötüydü. Japonlar tarafından tam bir köle muamelesine maruz kalan Koreli işçiler, Japonya'dan göç eden Japon işçilerin aldığı ücretin ancak yarısını alabilmekteydiler.

Sanayide çalışan vasıflı işçilerin %80'ini Japon işçiler oluşturmaktaydı.

Sömürgecilik ekonomisi doğrultusunda bir yandan Kore halkına Japon sanayi ürünlerinin kullanımı dayatılırken, öte yandan Kore'de üretilen tarımsal ürünlerin zorla ihracatı yaptırılmaktaydı.

Japonya'nın sömürgeci yağma ve ırkçı politikaları, 1919'da Samil Hareketi gibi anti-sömürgeci tepkilerin doğmasına neden oldu. Bu hareketlere Japon sömürgeciliğinden dolayı ekonomik güçsüzlüğe düşen Kore'nin feodal üst sınıfı (Yangben)

katıldı. Samil Hareketi gibi anti-sömürgeci direnişler, büyük bir şiddetle bastırıldı.

KORE İŞÇİ SINIFININ DOĞUŞU VE GELİŞİMİ

Kore işçi sınıfının doğuşu 19. Yüzyılın ikinci yarısına dayanmaktadır.

O dönemde ruşeym halinde olan işçi sınıfı özellikle Japonya'nın Kore'de bütünüyle tahakkümünü kurduğu tarihe) 1910'a kadar bir toplumsal güç olarak Kore tarihinde yerini alamamıştır.

Kore'de ilk sendikal faaliyetler, lokal düzeyde 19. Yüzyılın sonlarında görülmektedir. İlk ulusal çapta sendikal örgütlenme 1898'de Sung Jin Bonjung Tersaneler Birliği (Sendikası)'yla başlamıştır.

1900'lerin başlarında birçok sanayi bölgesinde işçiler ekonomik ve demokratik haklarını almak yönünde eylemler gerçekleştirmiştir.

Özellikle 1910'dan sonra Kore işçi sınıfı ülkedeki ulusal mücadelenin taşıyıcılığını üstlenmiştir.

1920'li yıllarda Japon tekeli sermayesinin Kore'ye akması ve sanayide Japon emperyalizminin ihtiyaçlarına göre biçimlenmiş olsa da) görülen gelişme ve yaygınlık, işçi sınıfının niceliğini artırmıştır. Bu yıllar Kore işçi hareketinde nitelik açısından da bir sıçramanın görüldüğü yıllardır.

Japonya tarafından yerli işgücünün aşırı sömürsü, vasıfsız işlerin dayatılması, çalışma yaşamında ve günlük yaşamda ırkçı politikaların uygulanması, Kore işçi sınıfının tepkilerini dışa vurmasına neden olmuştur.

Kore işçi sınıfı düşük ücret politikalarına, olağanüstü ağır çalışma koşullarına ve ulusal bölünmeye karşı bağımsız bir sınıf olarak bu yıllarda önemli gelişmeler göstermiştir.

Aynı yıllar işçi sınıfının ulusal düzeyde sendikal örgütlenmeleri yarattığı dönemi kapsamaktadır. Sendikal yapılar genellikle imalathanelerde, çırak işçiler arasında ve bölgesel düzeylerde örgütlenmeler yaratabilmiş ve bu yönde yaygınlaşmıştır.

Kore'de ilk ulusal çapta sendikal örgütlenme 1920'nin başında, "Kore İşçileri Karşılıklı Yardımlaşma Derneği" adında kuruldu. Bunu 1922 yılında kurulan "Kore Emek Federasyonu" ardından 1924 yılında kurulan "Emekçi ve Çiftçi Genel Federasyonu" izledi. 1927 yılında Emekçi ve Çiftçi Genel Federasyonu'ndan Genel Emek Federasyonu ayrıldı.

1920'li yıllar, işçi sınıfının sendikal örgütlülük içinde birleştiği ve sendikal yapıların giderek güçlendiği yıllar oldu.

İşçi mücadelesi 1900'lerin başından itibaren ekonomik ve demokratik talepler doğrultusunda, kendiliğindenci bir şekilde gelişmekteydi. İşçi hareketi dağınık ve yeterince (sendikal bağlamda bile) örgütlü değildi.

1930'lu yıllara doğru işçi sınıfı ekonomik ve demokratik taleplerinin yanında, siyasal taleplerini de dile getirmeye başladı.

Bu yıllarda anti-sömürgeci mücadele hızla gelişti. İşçi sınıfının mücadelesi daha sistematik ve programlı bir içeriğe büründü.

Direnişler, grev yaygınlaştı. İşçilerin örgütlenme çalışmaları hızlandı.

1930'ların ilk yıllarında, işçi hareketindeki bu yükselişe karşı Japon emperyalizminin kurduğu sömürgeci baskı rejimi yoğun terör kampanyası başlattı. Sendikal örgütlenmeler dağıtıldı, önder işçiler gözaltına alındı, tutuklandı. İşçi mücadelesini sürükleyen kadrolar işten atıldı.

İşçi hareketi sömürgeci rejimin terör politikalarına karşı örgütlenme ve mücadele anlayışını değiştirerek ayakta kalmaya çalıştı.

Dağılan örgütsel yapıların yeniden inşası yönünde hareket etti. 1935 yılında işçi hareketi açısından açık çalışma koşulları bütünüyle ortadan kalktı. Hareket sendikal ve siyasal çalışmalarını yeraltına çekilerek yürütmeye başladı.

İllegal faaliyet Japonların Kore'den çekilmesine kadar sürdü. Bu zor yıllar işçi sınıfının daha radikal ve militan bir karaktere bürünmesini sağladı.

İkinci dünya savaşı yılları ve 1946 yılında Japon emperyalizminin Kore'den çekilmesi dönemine kadar; Kore işçi sınıfı kendisine karşı uygulanan şiddet ve baskı politikalarını boşa çıkarmayı başararak, örgütsel gücünü korudu.

Kore'de anti-sömürgecilik mücadelesinin en ön saflarında yer aldı. Faaliyetlerini illegal düzeyde yürütse de işçi kitlelerinden kopmadı. İşçi hareketi 1935'ten sonra giderek devrimci militan karaktere bürünmesine rağmen, değişik toplumsal kesimlerle bağ kuramadı.

Anti-sömürgecilik mücadelesi bağlamında dahi farklı toplumsal güçlerin ortak mücadelesini yaratacak örgütsel oluşumlar ortaya çıkmadı. Mücadele genellikle parçalı ve farklı toplumsal alanlarda yürütüldü.

Fakat her şeye rağmen bu süreç, Japonya'nın Kore'den çekildikten sonra gelişecek sendikal hareket için çok değerli tarihsel birikim ve deneyimler sundu. Bugün uluslar arası kamuoyunun hayranlıkla izlediği, Kore işçilerinin mücadelesinde estetize olmuş militan ve radikal karakterin tarihsel kökleri bu yıllara dayanmaktadır.

JAPONYA'NIN YENİLGİSİ VE AMERİKAN ASKERİ İDARESİNDEKİ DÖNEM

Japonya'nın Kore'den çekilişi ve II. Dünya Savaşı bitiminden sonra Kore Yarımadası'nın güneyi Amerikan askeri yönetimine devredildi.

Kore'nin kuzeyinin denetimi ise Sovyetler Birliğinin elindeydi. 1946 yılında Kuzey Kore Demokratik Halk Cumhuriyeti ilan edildi.

II. Dünya Savaşı sonrası oluşan uluslar arası dengeler Kore'ye ülke olarak ikiye bölündü.

ABD Güney Kore'de tüm denetimi elinde tutarak, anti-komünist bir rejimin inşasına girişti.

Güney Kore'de Amerikan askeri yönetiminin olduğu dönemde, sendikal hareket iki örgütsel yapıda kendini göstermekteydi.

Bu yapıların biri sol diğeri ise sağ tandanslıydı. Ve sendikal örgütlenmelerin arasında ciddi çelişkiler yaşanıyordu.

Güney Kore'de 1945 Kasım'ında, Japon tahakkümü koşullarında yürütülen illegal sendikal faaliyetin devamı olan "Kore Ulusal Sendikalar Konseyi" (KNCTU) kuruldu. Konsey kuruluşundan kısa bir süre sonra işçi sınıfı üzerinde etkili bir nüfuz sahibi oldu.

İdeolojik olarak sosyalizm yanlısı olan KNCTU, politik ve ekonomik mücdelenin birliğini savunmaktaydı. Sendikal faaliyetlerini de bu dorultuda gerçekleştirdi.

KNCTU oluşturduğu fabrika işçi komiteleriyle bir yandan örgütsel gücünü artırırken, diğer yandan daha önce Japonlar tarafından kurulan işletmelerin korunması ve işbirlikçilerin denetlenmesi yönünde faaliyetler yürüttü. KNCTU'nun bu çabaları, sanayide de ulusal kontrolün yapılması isteğine dayanmaktaydı.

KNCTU işçi sınıfının temel mücadele taktiği olarak genel grevi öngörmekteydi.

Güney Kore'de 1946 yılından sonra siyasal baskılara karşı ve ekonomik-demokratik hakların alınması için gerçekleşen genel grevlerin direkt örgütleyicisi KNCTU olmuştur.

KNCTU, 1946 yılı Eylül grevi, 1947 yılı Mart grevleri, 1948 yılı Şubat, Mayıs ayları gibi birok ulusal çapta genel grev örgütledi.

KNCTU militan mücadelesi sonucunda kısa bir zamanda Güney kore işçilerinin büyük bir kısmını örgütsel yapısı içinde topladı.

"...1945'te 1980 sendikayı ve 16 federasyonu bünyesinde toplamaktaydı, üye sayısı 533 bin idi." (Dr. Yüksel Akkaya; G.Kore Sendikacılığı; uyumluluktan radikalliğe 27 Ocak 1997 Emek Gazetesi).

KNCTU Amerikan askeri yönetiminin baskı ve tasfiye hareketi karşısında örgütsel zaafa uğradı. Güney Kore Cumhuriyeti'nin kurulmasıyla (1948 yılında) birlikte hızla tasfiye edildi.

1946 yılında sağ sendikalar bir araya gelerek "Kore Bağımsızlık Promosyonu için İşçi Federasyonu"nu kurdular. (KLIFP).

KLFIP'in temel politikası işveren ve işçiler arasında anti-komünist bir dayanışmayı yaratmaktır. ABD ve gerici hükümet, bu federasyonu bütün gücüyle destekledi, gelişmesi yönünde geniş olanaklar sağladı.

ABD askeri yönetiminin çıkardığı olağanüstü yasalar ve yönetmelikler KNCTU'nun örgütsel gücünü dağıtmayı hedeflerken, KLFIP'in önünü açmaktaydı.

KNCTU'nun örgütlediği her genel grev ABD askeri yönetimi ve gerici hükümetin saldırılarına maruz kaldı.

"1946 Eylül grevlerinde 12.000'den fazla işçi Suel'deki işletmelerden atıldı. Çok sayıda ölümle, yaralanma ve tutuklanmayla sonuçlanan sağcı terörist saldırılar yaşandı. 1947 Mart grevinden sonra 2000 insan tutulandı, işçi hareketi daha şiddetli biçimde askeri yöntemlerle bastırıldı." (*Minju Nochong; Die neue Arbeiterbewegung in Sudhkorea sy. 8-9*)

KLFIP işletme sendikacılığı anlayışıyla hareket ederek KNCTU'ya karşı ABD askeri yönetimi ve gerici hükümetin desteğiyle anti-komünist propaganda kampanyaları yürüttü. KNCTU kısa bir zaman sonra yasadışı ilan edilerek faaliyetlerine yasak konuldu.

1948 GÜNEY KORE'NİN KURULUŞU

SİNGMAN Rİ YÖNETİMİ

1948'de Cumhuriyetin kurulmasından sonra ve liberal parti döneminde KLFIP, demokratik işçi hareketinin ezilmesinden dolayı, sendikal hareket üzerindeki desteği eline geçirdi.

KLFIP işletme sendikacılığı anlayışıyla işçi sınıfının en temel ihtiyaçlarına karşı du-

yarsız kalırken, işveren ve siyasal iktidarla tam bir uyum içinde hareket etti.

Siyasi iktidarın işçi sınıfı içindeki aparatı işlevini gördü.

KLFIP Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (ICFTU) üye oldu.

Siyasi iktidar tarafından tek işçi örgütlenmesi olarak resmen tanındı. Gerici iktidarın ve ABD'nin tüm çabalarına rağmen 1949 yılında ancak 129.000 üyeye sahipti.

1950 yılında Kore Savaşı'nın başlaması sendikal hareketin gelişmesinin önünde ciddi engeller oluşturdu. Her şeye rağmen savaş döneminde de işçi sınıfının mücadelesi durmadı.

1951 yılında Tekstil sektöründe yaygın etki yaratan Tekstil grevi yaşandı.

1952 yılında Pusan'daki liman işçileri askeri malzeme taşınmasına karşı greve gitti.

Sınıf hareketinde bu gelişmeler, siyasal iktidarın önlemler almasına yol açtı. İşçi hareketinin kontrolden çıkma tehlikesine karşı, hareketi düzen sınırları içinde tutacak, çalışma yaşamında iyileştirmeleri amaçlayan düzenlemelere girişildi.

Aslında bu düzenlemelerin uluslar arası bir boyutu da bulunmaktaydı. 2. Dünya Savaşı sonrasında tüm Asya ülkelerinde yaşanan sendikal hareketin yükselişine karşı, uluslar arası düzeyde yeni kontrol mekanizmaları geliştirilmekteydi. ICFTU bu konuda ciddi misyonlar üstlendi.

1953 yılında siyasal iktidar ilk sendikalar yasası ve çalışma yaşamını düzenleyen yasaları hazırladı.

Hazırlanan yasalar sendikal hareketin gelişme zeminlerine olanak sağlasa da, sendikal hareketin içsel sorunları buna izin vermedi.

Her şeye karşın işçi sınıfının mücadelesi sürdü. İşçiler çalışma koşullarının düzeltilmesi, ücretlerin artırılması, iş güvencesi ve sendikal hareketin gelişmesini sağlayacak demokratik reform taleplerinde bulundular.

Güney Kore'de Singman Ri yönetimi dönemi bir yanıyla da dışa bağımlılığın en üst düzeyde yaşandığı tarihlere dir. Bunu alınan ABD yardımlarından ve kredilerinden görmek mümkündür.

"...Güney Kore 1945 ile 1969 yılı arasında toplam 3 milyar dolardan fazla ekonomik yardım aldı; bu önlemler 1956 ile 1958 arasında yılda 300 milyon dolarla doruğa ulaştı. Buna göre Güney Kore, Vietnam'dan sonra ABD'nin en fazla yardım ettiği ülkeydi; ABD toplam olarak Güney Kore devlet bütçesinin yarısından fazlasını karşılıyordu." (*Hans Ulrich Luther-Güney Kore Bir Model Olabilir mi? Belge Yay. Sy.48*).

Singman Ri yönetiminin bir özelliği de uyguladığı milliyetçi politikalar dır.

Yoğun anti-komünizm politikası izleyen Singman Ri yönetimi, Kore'nin zorla yeneden birleşmesi yönünde ideolojik bir programla hareket etmekteydi. Singman Ri'ye göre Güney Kore, Komünist Kuzey Kore'nin yıkılmasına kadar varlığını sürdürecektir "geçiş devleti" idi.

Singman Ri katı bir anti-Japon tavra sahipti.

Birleşme politikasından dolayı uzun vadeli ekonomik planlamayı reddetmekteydi.

Dış kredilerle finanse edilen ithal ikameci sanayileşmeye yönelik, milliyetçi bir ekonomik politika uyguladı.

Uluslar arası ekonomik işbölümünün gereğinden öte; Ri yönetiminin ulusal ve kendi kendine yeterli bir ekonomik gelişme politikası izlemesi ABD tarafından eleştiri ve tepkilerle karşılandı. ABD yönetimi Singman Ri yönetiminden giderek desteğini çekmeye başladı.

1960 NİSAN DEVRİMİ

Güney Kore tarihinde önemli tarihsel eşiklerden biri 1960 Nisan devrimidir.

Ri yönetiminin kitleleri aşırı baskı altında tutarak, her türlü bireysel özgürlüğü ortadan kaldıran politikaları yanında, hükümetin yolsuzluk, rüşvet ve yetkilerini kötüye kullanmasından dolayı büyük öğrenci gösterileri gerçekleşti. Geniş kitle gösterileri sonucunda Ri yönetimi yıkıldı ve Singman Ri sürgüne yollandı.

Ri yönetiminin yıkılışı ABD açısından olumlulukla karşılandı. ABD 'nin bu yaklaşımında, Ri yönetiminin (anti-demokratik uygulamalarından rahatsızlık duymaktan öte), ABD ve Japonya'nın ısrarla üzerinde durduğu Güney Kore'nin dünya piyasasına entegre olması isteğine karşı gösterdiği direnç önem taşımaktadır.

ABD'nin Ri bu yönetiminden desteğin çekme sürecini, Güney Kore'ye yaptığı yardım kredilerinin azalmasından görmek mümkündür.

"Güney Kore'ye yapılan dış yardım 1957'den sonra yavaş yavaş azaltılınca Güney Kore ekonominin büyüme oranı 1957'de 7,7, 1958'de yüzde 5,2'ye 1959'da yüzde 3,9'a ve 1960'da yüzde 1,9'a düştü. Henüz 1959 yılında Güney Kore nüfusunun çoğunluğu kişi başına 83 dolarlık bir

gelirle asgari geçim haddinin eşiğinde yaşıyordu. Bu koşullar altında sermaye oluşumu pek mümkün değildi, çünkü yüzde 22,2'lik enflasyon oranları (1954-1969 yıllarının ortalaması) pek özendirici değildi." (E.Doge-Kore; "Fischer Lande der Kunde Ostasien"den aktaran, A.g.e. sy. 48-49).

Singman Ri yönetiminin yıkılmasından sonra Güney Kore'de kısa bir süre parlamenter dönem yaşandı. Bu dönemde geçici hükümet olarak görev yapan Miyon Çang yönetimi ABD'nin bütün isteklerini yerine getiren ekonomik "reform" paketi hazırladı. Hemen uygulamaya sokulan reform paketi, Japonya'yla ilişkilerin yumuşatılmasını da içeriyordu. Güney Kore parası Won, Amerikan Doları karşısında devalüe edildi.

Bu kısa parlamenter dönem, sendikal hareketin gelişmesi yönünde önemli olanaqlar da açtı.

İşçi sınıfı, Singman Ri hükümetinin bir parçası haline gelmiş sendikal yapıların demokratikleştirilmesi için mücadelesini artırdı. Sendikal yapılar içinde yönetimlerde ve organlarda yer alan sendikal bürokrasinin tasfiyesine yönelik çalışmalar hızlandı.

Öte yandan işçi sınıfının örgütsüz olan kesimlerinde sendikalaşma çalışmaları yoğunlaştı. Özellikle eğitimciler, banka çalışanları ve basın yayın çalışanları içinde sendikal örgütlenmeler yaratıldı. İşsizler için, işçi sınıfının birliğini ve dayanışmasını gösteren Dayanışma Komiteleri oluşturuldu. Bu dönemde KLFIP Kore Sendikalar federasyonu'na (FKTU'ya) dönüştü.

İşçi mücadelesi gün geçtikçe güçlenerek, gelişti. Sendikal hareketin yenilenmesi ve demokratik bir içerik kazanması yönünde

işçiler, işyerlerinden başlayarak farklı işçi inisiyatifini gösteren oluşumlar yarattılar.

Sendikal hareketteki bu gelişme 1961 Mayıs Askeri darbesiyle kesildi. Askeri diktatörlüğün direkt hedefi, işçi sınıfının bağımsız sınıf inisiyatifine oluşturduğu yapılar oldu. İşçi sınıfının yükselen mücadelesini kırmak yönünde diktatörlük acımasız bir baskı politikası uyguladı. Diktatörlüğün bu baskı ve şiddeti karşısında işçi hareketi oldukça ciddi güç kaybına uğradı. Demokratik sendikal mücadele eksenli gelişen dalga, geri çekildi.

PARK ÇUNG Hİ DİKTATÖRLÜĞÜ DÖNEMİ (1961-1979)

Mayıs 1961'de Tuğgeneral Park Çung Hi tarafından gerçekleştirilen darbeyle, tüm siyasal partiler ve toplumsal muhalefet örgütleri yasaklandı.

Askeri darbeyle Güney Kore'de yeni bir siyasal ve ekonomik gelişme dönemi başladı. Bu dönemde uluslar arası sermaye güçleri tarafından dayatılan ihracaata yönelik sanayileşme yönünde önemli adımlar atıldı.

Piyasa ekonomisi öğelerinin, devlet müdahalei ve üretim sürecinin planlanması ile işlevsel birleşimi sağlanarak, devletçe yönlendirilen ekonomik düzenlemeler gidildi. Bu yönde hazırlanan devlet kalkınma planı yürürlüğe girdi.

Planda devlet sosyal hizmetlerden elini bütünüyle çekmekteydi.

1961 yılı Ağustos ayında sendikal faaliyete kontrollü izin verildi. İşçi sınıfına yalnızca devlet güdümlü sendikalara üye olma hakkı tanındı.

Park chun Hi rejimi, sendikal örgütlülükle, teknokrat ve askeri devlet yapısıyla

bütünleştirilmesi yönünde programlar uyguladı.

Bu yönde askeri cuntanın atadığı, 9 kişiden oluşan, Sendikaları Yeniden Örgütlemeye Komitesi'yle reorganize edilen sendikalar işçi sınıfına tek seçenek olarak sunuldu.

Rejim, işyeri sendikacılığını yasaklayarak işkolu federasyonundan oluşan bir merkezileşmeye gidip, FKTU'nun yeniden yapılanması sağlandı. Oluşturulan federasyonların yöneticilerinin, hükümetin onayı ve yol göstermesiyle işletme düzeyinde sendika kurmaları sağlandı.

Askeri diktatörlük endüstriyel birlik stratejisiyle hareket etmekteydi. Bu yönde Kore Gizli Servisi sendikal hareketi bütünüyle denetlemek için fillen devreye girdi. Sendikaları Yeniden Örgütlemeye Komitesi, gizli servisin denetimi altında çalışmalarını yürüttü.

Güney Kore'de etkin devlet müdahaleleriyle geniş çaplı bir sanayileşmenin yaşanması işçi sınıfının giderek genişlemesini sağladı.

Özellikle endüstriyel birlik sistemi (işçi, işveren ve devletin konsensusunu yaratan özgül bir korporasyon şekli) altında yeniden kurulan sendikalar hızla üye sayılarını artırdı.

"Örgütlü işçi sayısı 1961 Ekim itibarıyla 100.000'den, 1970'de 470.000'e çıktı." (KLSI-Korean Labor and Society Institute).

Diktatörlük, 1963 yılında çıkardığı (her işletmeye bir sendikanın kurulmasını hükme bağladığı) "sendikalar yasası" ve "iş anlaşmazlıkları kaldırma yasası" birkaç defa revize edilerek, sendikal faaliyete yasal sınırlamalar getirildi.

1970 yılında yürürlüğe giren "sendikalar ve yabancı sermaye için iş anlaşmazlığı özel yasası" bunlardan biridir. 1971'de ilan edilen "Milli güvenlik üzerine özel yasa" toplu sözleşme ve toplu eylem hakkını aşırı kısıtlamaktaydı.

Ekim 1972'de "Yushin" Anayasa'sı ilan edildi. Yeniden canlandırma reformu olarak da anılan "Yushin" yasaları Park Çung Hi'yi sınırsız yetkilerle donatarak, bu yetkilerini uzun dönemli güvence altına almaktaydı. Yasalar öz olarak başkanlık sisteminin kurumsallaşmasını sağlayan düzenlemeleri kapsamaktaydı.

Yushin Anayasası sonrasında Güney Kore'de sistematik bir baskı düzeninin kurulması yönünde uygulamalar derinleştirildi.

Bu dönemde genç bir tekstil işçisi olan Chun Tea-il'in çalışma yasalarını protesto etmek için kendini yakma eylemi sendikal hareketin yeni bir döneme girişiminin sembolü oldu.

Chun Tea-il, "ağırlıklı olarak genç erkek ve kadın işçilerin bulunduğu bir tekstil fabrikasında çalışıyordu. Tekstil fabrikaları Güney Kore ekonomisinin en önemli koluuydu. Chun Tea-il elinde çalışma yasasıyla birlikte kendini yaktı. "Biz insanız makine değiliz" sloganı, yavaş yavaş şekil alan işçi hareketine bayrak oldu" (Minju Nochang-Die neue Arbeiterbewegung in Sudkorea. Sy.9)

Askeri diktatörlük sendikal hareketi her ne kadar denetim altına almaya çalışsa da, işçi sınıfının bağımsız mücadele yürütmesini engelleyemedi.

FKTU'nun politik mücadelenin bütününü dışında kalan ve ekonomizme saplanan, işbirlikçi sendikal politikaları, işçilerin

FKTU'ya karşı muhalefeti güçlendirdi. İşçi sınıfı yeni örgütsel arayış içine girdi.

Yushin yasalarına karşı toplumsal muhalefetin farklı unsurlarının da tepkilerini yükseltmesi giderek yasalara karşı bir toplumsal direniş yarattı. Ekim 1973'te toplumsal direnişler sonucunda Yushin yasalarının ve uygulamalarının çöküşü sağlandı.

Yushin yönetimi sonrasında işçi sınıfı temel ekonomik demokratik haklarını elde etmek için, fabrika kapatmalara karşı etkili mücadeleler gerçekleştirdiler. Bu mücadele çalışma yaşamını düzenleyen yasaların demokratikleşmesi ve sendikaların demokratikleştirilmesi yönündeki taleplerle daha da büyüdü.

1970'in ikinci yarısından sonra işçi sınıfının örgütsel arayışları kendini Demokratik Sendikal Hareket adında bir oluşumla dışa vurdu.

Aynı süreç işçi sınıfı mücadelesinin yoğun ve çok yönlü geliştiği dönemde oldu

Tekstil, otomotiv ve özellikle tarım işçileri çalışma koşullarının ağırlığına, sendikaların işbirlikçi tutumlarına karşı ve ücretlerinin iyileştirilmesi için yaygın "Vahşi Kedi" adı verilen spontonel grevlere gitti.

Bunun yanında demokratik sendikalarca yönlendirilen aktif direnişler yaşandı.

1975-1980 yılları arasında Güney Kore'de sanayinin yeniden yapılanması sonucu büyüme oranı %15.2'ydı. Bu dönemde ücretlilerin sayısında olağanüstü büyüme gerçekleşti. Ücretliler aktif nüfusun yüzde 56.2'si,, yani 9.2 milyonu buldu.

1980 MAYIS DARBESİNDEN 1987'YE

Park Chung Hi suikast sonucunda 26 ekim 1979'da öldürüldü.

Park Chung Hi diktatörlüğü sonrası kitleler demokratikleşme talebiyle harekete geçtiler. Toplumsal olaylar başladı. Özellikle öğrenci gençlik akademik-demokratik hakları ve ülkenin demokratikleştirilmesi yönünde etkili eylemler gerçekleştirdi.

Ordu birlikleri bu eylemlere karşı silah kullandı. Yaşanan sokak çatışmalarında sivil halktan 50 kişi öldürüldü.

Yaşanan katliam Güney Kore'nin hemen bütün şehirlerinde gerçekleştiren gösterilerle protesto edildi.

Kwangju kentinde bir halk ayaklanması gerçekleşti. Ayaklanmanın başlamasıyla kent ordu birlikleri tarafından kuşatıldı. Ordu birlikleri ayaklanan kitlelere saldırarak, katliama girişti. Ordu birliklerinin bu bastırma hareketiyle 600 kişi yaşamını yitirdi. 10.000 kişi yaralandı.

Ayaklanmanın bastırılmasının yarttığı ortam yeni bir askeri diktatörlüğün kurulmasına neden oldu.

Mayıs 1980'de askeri darbe yapıldı. Darbeciler sendikal harekete karşı korkunç bir baskı başlattı. Demokratik Sendikal Hareket dağıtıldı. FKTU'da baskı ve saldırılara maruz kaldı. FKTU başkanı dahil bir çok sendika lideri tutuklandı. 106 yerel sendika tasfiye edildi. 191 sendikacı istifaya zorlandı.

Askeri cunta ülkenin tüm idaresini denetimi altına aldı.

Çalışma yaşamını düzenleyen bütün hukuksal mevzuat askıya alındı.

Askeri cunta grev, direniş ve benzer işçi eylemlerini yasakladı. Her türlü bağımsız gelişebilecek işçi örgütlenmelerini engelleyen baskı yasaları getirildi.

İşçi sınıfının mücadelesinin gelişme dinamiklerini yok etmek yönünde sınıfın tam denetimini amaçlayan iş yasaları çıkarıldı.

Sendikalar yapısal bir değişime zorlanarak, her işletmede tek sendikanın kurulması yönünde mevzuat değişikliğine gidildi.

Kurulan bu sendikalar, Federasyondan bağımsız olarak işverenlerle pazarlık yapma ve sonuçlandırma hakkına sahip oldu. Bazı uyuşmazlık durumlarında, koşullu olarak grevlere izin verilmekteydi.

Güney kore gizli servisi (KCIA) sendikal faaliyeti kontrolde tutmak yönünde devreye sokuldu. Bağımsız sendikal faaliyetin engellenmesi yönünde işletmeleri hatta atölyeleri denetleyen polisiye içerikli önlemler alındı.

Sendikalara işletmenin rasyonel işlemesi yönünde işverenin işçi içindeki "ajanı" işlevi yüklenildi.

Bu koşullarda Güney Kore'de sendikal hareket tarihinde hiç olmadığı kadar suskun bir döneme girdi. İşçi hareketi tümüyle susturuldu.

İşçi hareketindeki geriye çekiliş 1983 yılının sonlarına kadar sürdü, 1984 yılına girilmesiyle birlikte hareket yeni bir yükseliş aşamasına geçti. İşçi sınıfı son üç yıldan beri yaşadığı kötü koşulları aşmak için, ücretlerinin artırılması, ağır çalışma koşullarının düzeltilmesi, rejim tarafından faaliyetine izin verilen devlet güdümlü sendikalarda işçilerin söz ve karar sahibi olmasını sağlayacak düzenlemelere gidilmesi, temel ekonomik ve demokratik

hakların yasal güvence altına alınması doğrultusunda taleplerini yükseltti.

İşçi sınıfı yakıcı talepleri için harekete geçerken öğrenci gençlikle, aydınlarla ve toplumsal muhalefetin değişik kesimleriyle birleşik mücadelenin yaratılması yönünde önemli adımlar attı.

İşçi hareketi açısından 1984 - 1987 arası, bir biriktirme dönemi oldu. Ciddi gelgitler yaşayan işçi sınıfı, sınıf mücadelesinin zengin pratiği içinde şekillenerek, toplumsal bir güç olma yönünde önemli deneyimler kazandı.

1987 -1996 ARASI: İŞÇİ SINIFI TOPLUMSAL MUHALEFETİN EKSENİNDE

1987 yılı yazında bir öğrencinin işkenceyle polis karakolunda öldürülmesi kitleler tarafından büyük tepkiyle karşılandı.

Bu ölüm olayı Güney Kore'de toplumsal muhalefetin mücadelesine ivme kattı. Toplumsal muhalefet kısa sürede, işçi sınıfını da harekete geçirdi. 1987 yılı Temmuz, Ağustos, Eylül aylarında Güney Kore'yi grev dalgası sardı. "Büyük savaş" olarak anılan bu dönem işçi hareketi açısından bir dönüm noktası oldu.

İşçi sınıfının mücadelesinin patlama şeklinde gelişmesi, işçilerin işletmelerde FKTU'dan bağımsız yeni demokratik sendikalar kurmasına yol açtı. FKTU, üyelerinin istifasından dolayı giderek kan kaybetti. Sendikaların sayısında ciddi artışlar görüldü.

"Sendika sayısı 1986'da 2675'den, 1989'da 7883'e ulaşırken, sendikalara üye işçilerin sayısı aynı dönem için 1.036.000'den, 1.932.000'e yükseldi" (KLSI-Korean Labor and Society Institute)

1987 sonrası gelişmeler işçi sınıfının politikleşmesi açısından önem taşıdı. Sınıfın örgütsel kapasitesinde genişlemeler yaşandı. Sınıfın genel olarak örgütsüz kesimleri olan basın, sağlık, inşaat gibi sektörlerde çalışan işçiler, sendikal örgütlülük içinde yer aldı.

1970'lerin ikinci yarısından sonra devlet ve sermayeden bağımsız gelişen Demokratik Sendikal Hareketin, sınıfın toplumsal hafızasında yarattığı etkiler, 1987'den sonra kendini dışa vurdu. Bağımsız olarak gelişen demokratik sendikalar giderek güçlendi. Yeni kurulan bu sendikalar FKTU'ya katılmayı reddederek kendi bölgesel üst örgütlenmelerini (Konseyleri) oluşturdular.

"Bu sendikaların ana gündemi, işletmelerin dışında sendika kurma hakkını kazanmaktır. İşletme rekabetini aşabilmek ve böylece toplumsal güç kazanabilmek için, bu sendikalar biraraya gelip Demokratik Sendikaların Ulusal Birliğini kurdular". (Minju Nochong-die neue Arbeiterbewegung in Sudkorea sy 9).

Demokratik Sendikal Hareket işkolu temelli sendikal örgütlenmeleri savundu, bunun yanında siyasi ve demokratik taleplerde bulundu.

İşçiler bu talepleri kazanmaktaki kararlılıklarını yaptıkları eylemlerle ortaya koydular. 1986 sonrası yapılan grevler bunun somut göstergesi oldu.

"1986'da 278, 1987'de 3749, 1988'de 1878, 1989'de 1616...grev yaşandı" (KLSI-Korean Labor and Society Institute)

Bu eylemler büyük bir çoğunlukla spontane eylemlerden öte örgütlü ve programlı gerçekleştirildi.

Her grev Güney Kore işçi sınıfının şekillenmesini, sınıf ve sendikal bilinç olarak gelişmesini sağladı.

Güney Kore'nin özellikle kilit sektörlerinde (Otomotiv, tekstil gibi) işçi mücadeleleri yükseldi.

İşçi sınıfının ulusal düzeyde birleşik mücadelesi güçlendi. 1 Mayıs kutlamaları işçi sınıfının gücünü ve örgütlülüğünü ortaya koyduğu gösteriler oldu.

İşçi sınıfı (1987 sonrasında) diğer toplumsal güçlerle dayanışmasını ve ortak mücadelesini arttırdı. Ve giderek toplumsal muhalefetin eksenini oluşturdu.

Bu arada Demokratik Sendikal Hareketin bölge ve sektör temelindeki örgütlenmeleri yetersiz kaldı. Sendikal hakların elde edilmesi ve ülkenin demokratikleştirilmesi yönündeki mücadelenin gelişmesi daha üst düzeyde bir örgütlülüğün yaratılmasını gerekli kılmaktaydı.

1988'de bu yönde iş yasası reformu için ulusal Konsey ve 1989'da bölgesel sanayi Sendikaları Ulusal Konseyi kuruldu. Ulusal Konsey, Kore'nin Japon hegemonyasından kurtuluşundan (1946'dan) sonra ilk defa ülke çapında 1 Mayıs kutlamalarını başarıyla gerçekleştirdi.

Ocak 1990'da Ulusal Konsey yeniden yapılanma içine girerek Kore Sendikalar Kongresi (KTUC) adını aldı. Mayıs ayında basın, sağlık, teknik eleman, memur, banka, eğitim işçilerini kapsayan sendikaların biraraya gelmesinden oluşan, Kore Bağımsız sendikalar Federasyonu Kongresi (KCIIF) kuruldu.

1990 yılında Hyundai işletmelerinde gerçekleşen grevin yarattığı atmosfer, sendikal harekete güç ve güven verdi.

KTUC ve KCIIF demokratik sendikal hareketin temel örgütsel organları olarak misyon üstlendiler.

Bu yapılar tarafından 1990 sonlarında ortak bir örgütlülüğün (Geniş Girişimli Sendikalar Dayanışma Konseyi'nin) kuruluşu siyasi iktidarın yoğun baskısı nedeniyle gerçekleştirilemedi.

1991'de Sendika önderi Park Chang-su'nun tutuklu kaldığı cezaevinde şüpheli ölümü, aynı günlerde bir öğrenci liderinin polisçe öldürülmesi Demokratik Sendikal Hareket tarafından geniş bir şekilde protesto edildi.

1991 yılının Mayıs ve Haziran aylarında demokratik sendikalar yaygın ve kararlı mücadele yürüttüler.

Güney Kore'de toplumsal gerginliğin artması, sınıf hareketinin ve demokratik taleplerin yükselişi hükümetin ILO'ya katıma kararını vermesiyle kesişti.

ILO'ya Güney Kore hükümetinin katılma kararı üzerine tüm demokratik sendikalar ILO normlarının hayata geçmesi ve bu yönde iş yasalarının yeniden düzenlenmesi yönünde Birleşik Eylem Komitesi oluşturdular.

1992 yılında Birleşik Eylem komitesi, hükümetin işverenlerle birlikte hazırladığı ücretleri düşürme uygulamasına karşı ülke çapında işçi sınıfının birleşik direniş hattını ördü.

Birleşik komite, aynı yıl 1071 demokratik sendikal yapıyı harekete geçirerek, taleplerinin gerçekleşmesi için ulusal işçi yürüyüşünü örgütledi.

İşçi sınıfının ekonomik demokratik ve siyasal taleplerinin gerçekleşmesi ulusal

bir örgütlülüğü giderek yakıcı bir ihtiyaç haline getirdi.

Bu yönde 1145 sendika ve 407.000 üyeden oluşan Kore Sendika Temsilcileri Konfederasyonu KCTU kuruldu. (1992)

Fakat KCTU yeterli örgütsel donanım sağlayamaması, önderliğin düştüğü zaafılar, finansal sorunlar, ilişkilerde görülen yetersizliklerden dolayı fazla işlevli hale gelememi.

Bundan dolayı 1992-1994 arası Güney Kore'de demokratik sendikal hareket açısından yeniden yapılanma ve zaafılardan kurtulma dönemi oldu.

Yeniden yapılanma yönünde bir hazırlık komitesi oluşturuldu. 1 yıllık bir tartışma sürecinden sonra 11 Kasım 1994'te Kore Sendikaları Konfederasyonu kuruldu.

Konfederasyon kurulduğu yıl sendikal işçilerin %30'unu kapsadı.

FİİLİ BİR SENDİKAL ÖNDERLİK: KORE SENDİKALARI KONFEDERASYONU (KCTU)

Güney Kore'de bugün siyasal iktidarla uyumlu, bu iktidarın güdümünde ve icazetinde FKTU yasal olarak faaliyet yürütmektedir.

Köklerini 1975 sonrası kurulan ve daha sonra 1987'de yeniden doğan demokratik sendikalardan alan KCTU henüz faaliyetlerini yasal bir boyutta yürütememektedir.

1987'den beri (demokratik sendikaların kurulmasından bu yana) sendikal faaliyet fiilen ve yaratılan geniş bir toplumsal meşruiyet üzerinden sürdürülmektedir.

KCTU, siyasal iktidar tarafından tanınmamasına rağmen Güney Kore işçi sınıfı içinde etkin bir nüfuz sahibidir.

Güney Kore'deki "...tüm sendikaların %19.7'sini oluşturan 1405 sendika ve tüm sendika üyelerinin %13.6'sını kapsayan, toplam 526.269 üyeye sahiptir." (KLSI-Korean Labor and Society Institute)

KCTU'ya üye olan sendikalar, Güney Kore'de varolan sendikaların ortalama üyeliklerinin çok üstünde bir sayıyı bünyesinde barındırmaktadır.

"KCTU'da sendika başına düşen ortalama üye sayısı 3646'dır ki bu oran ulusal çapta 230'dur" (KLSI-Korean Labor and Society Institute)

KCTU bu gücünü devletten ve sermayeden bağımsız sendikal politikaları, militan mücadele çizgisi ve dayandığı tarihsel köklerden almaktadır.

KCTU emekle-sermayenin uzlaşmasına kesinlikle karşıdır. Sosyal reform ve ekonomik mücadele ile politik mücadelenin birliğini savunmaktadır.

Güney Kore'nin bağımsızlığını ve demokratikleşmesini savunan KCTU, iki parçaya bölünmüş ülkenin, Güney ve Kuzey Kore'nin barışçıl birliğinin yaratılmasını istemektedir.

Bunun yanında KCTU, konut, eğitim, sosyal güvenlik, vergi, kamu finansmanı, çevre gibi konularda politikalar geliştirerek Güney Kore'de toplumsal muhalefetin önderliğini yapmaktadır.

Ayrıca işçi sınıfının çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, iş güvenliğinin sağlanması, temel ekonomik ve demokratik hakların güvenceye alınması için ve kadın işçiler üzerinde ayrımcı-cinsiyetçi

politikalara karşı aktif ve militan mücadele yürütmektedir.

Güney Kore'de toplumsal muhalefet hareketleriyle ortak platformlar oluşturan KCTU, kırsal alandaki halk hareketleriyle de dayanışma içindedir.

KCTU bir taraftan parlamento üzerinde etkili bir baskı grubu olma yönünde hareket ederken, öte taraftan asıl ağırlığını kitle mücadelesiyle yürütülen politik aktiviteye vermektedir.

Güney Kore'de işçi hareketinin giderek politikleşme düzeyine uygun bir toplumsal örgütlenme bulunmamasına rağmen, KCTU sınıf hareketindeki politik talep ve yönelimleri kendi mücadelesinin ana parçalarından biri olarak değerlendirmektedir.

1994 yılından beri bu perspektiflerle hareket eden KCTU'nun mücadelesi devlet zoruyla engellenmeye çalışıldı. Hareketin önderleri ve militanları gözaltına alındı, tutuklandı.

Siyasi iktidarın çıkardığı "Üçüncü Şahısların Müdahalesine Karşı Yasa" grev örgütlemek ve desteklemek yönünde tüm faaliyetlere karşı önlem olarak kullanıldı. Yasanın uygulanmasıyla sendikalara karşı yoğun gözaltı operasyonları düzenlendi.

Yasa, işletmeyi aşan, işletme dışında kalan tüm sendikal eylemleri yasal kovuşturma altına almaktaydı.

Yasa, ulusal güvenlik yasasıyla birlikte kullanılarak, demokratik ve devrimci muhalefetin bastırılması ve yasadışı ilan edilmesinin gerekçelerini oluşturdu.

Ama her şeye rağmen Güney Kore işçi sınıfının devrimci-radikal mücadelesi gelişti ve güçlendi. İşçi sınıfının bağımsız

sendikal çizgisi ve gücü uzlaşmacı ve güdümlü sendikal yapıların işçiler içindeki etkisini kırarken, işçi inisiyatifini hem sendikal faaliyetler içinde hem de toplumsal mücadele içinde yaygınlaştırdı.

1996 yılı bu anlamda kritik bir yıl oldu.

İŞÇİ HAREKETİ İÇİN KRİTİK YIL: 1996

1996 yılının başlarında yer yer görülen işçi eylemleri özellikle Hankook'ta kimyasal elyaf üreticisi işçilerin 34 gün süren greviyle bir sıçrama sürecine girdi.

Ücretlerinin arttırılması için greve çıkan elyaf işçilerinin direnişi, polis tarafından saldırıya uğradı. İki sendikacı saldırıyı protesto etmek için kendini yaktı. Grev işçilerin başarısıyla bitti.

Haziran ayında, rejim tarafından Kuzey Kore'den gelecek saldırı demagojisiyle bilinçli olarak siyasal gerginlik arttırılmaya çalışıldı.

Suni bir gerginlik ortamına rağmen işçi hareketi Devlet Güvenlik Yasası'nın kaldırılması ve iş yasalarının demokratikleştirilmesi yönündeki mücadelelerini sürdürdü.

Bu mücadelenin sonunda Kasım 1995'te gözaltına alınan KCTU önderlerinin bir kısmı serbest bırakıldı.

Siyasi iktidar, KCTU'nun etkisini kırmak, işçi muhalefetinin nötrleştirmek, en azından muhalefeti kontrol altında tutmak için yeni bir manevra içine girdi.

Sanayi ilişkilerinde reformu hedefleyen bir komisyon oluşturarak KCTU'yu (daha önce yasadışı ilan etmesine rağmen) komisyonda yer almaya çağırdı. KCTU'nun komisyona çağrılmasına FKU'da onay verdi.

Siyasi iktidar; KCTU'yu resmen tanıma anamına gelen bu çağrıyı yapmasına rağmen bir taraftanda KCTU'nun militan ve önderlerine yönelik gözaltı operasyonlarına girişti.

Siyasi iktidarın bu manevrası, demokratik sendikalar tarafından reddedildi. Sendikaların çok büyük bir kısmı komisyona katılmama kararını açıkladı.

Demokratik sendikalar, önce resmen sendikaların tanınmasını, iş yasalarının demokratikleştirilmesini, baskı yasalarının "üçüncü şahısların müdahalesine karşı yasa ve devlet güvenlik yasasının" tüümüyle kaldırılması, illegal yaşamda olan sendikacıların üzerindeki kovuşturmaların kalkması ve ülkede demokratikleşme yönünde somut adımların atılmasını istedikler.

İşçi eylemleri 1996 içinde yaygınlaştı. Sağlık, demiryolu ve metro işçileri greve çıktı. Bu grevlerde yer yer polisle sert çalışmalar yaşandı. İşten atılmalar hızlandı

İşçi eylemleri 1996 içinde yaygınlaştı. Sağlık, demiryolu ve metro işçileri greve çıktı. Bu grevlerde yer yer polisle sert çatışmalar yaşandı. İşten atılmalar hızlandı.

1996 yazı öğrenci hareketinin geliştiği dönem oldu. İşçi hareketiyle, öğrenci hareketi birbirini destekleyen eylemler gerçekleştirdiler.

Devlet güdümlü FKU'ya bağlı sendikalarla KCTU arasında mücadele keskinleşti. Bu sendikaların temsilcileri KCTU'lu işçi ve sendikacılara fiili saldırılarda bulundu.

Bu arada Kore Elektrik Sendikası Kadın Başkanı Kim Shija protesto için kendini yaktı.

Kim Shija ölmeden önce yazdığı yazıda "Şimdiye kadar hiçbir önlemin sendikaların demokratikleşmesine yetmediğine inandığım için kendimi yakmaya karar verdim" dedi.

1996 ARALIK GENEL GREVİ

Kim Young-Sam başkanlığındaki Güney Kore hükümeti'nin 26 Aralık günü parlamentodan muhalefetin olmadığı bir zamanda, biri çalırma yaşamını düzenleyen diğeri ise iç güvenlik konusuyla ilgili iki yasayı çıkarması, işçi sınıfı tarafından büyük bir tepkiyle karşılandı.

Çalışma yaşamına ilişkin yasaların içeriği kısaca şöyleydi;

- ✓ -Haftalık çalışma süresi "esnekleştirilerek" mesai ücreti ödemeden 44 saat-ten 56 saate çıkarılması,
- ✓ İşten çıkarılmaya karşı güvencenin kaldırılması, böylece işten atılmaların kolaylaştırılması,
- ✓ Grevler ve iş bırakmalar sırasında grev kırıcıların koşulsuz işe alınması,
- ✓ KCTU'nun 2002 yılına kadar yasak olmaya devam etmesi.

İç güvenlik ile ilgili yasad a;

- ✓ Askeri diktatörlük döneminde fiilen ülkeyi ve ekonomiyi yürüten Ulusal Planlama Ajansı'nın yeniden canlandırılmasını içermekteydi.

Bu yasalarla Güney Kore egemen güçleri ülkenin bir süredir yaşadığı krizi ve uluslar arası sermayeyle daha fazla entegrasyon önündeki engelleri bütünüyle kaldırmak için işçi sınıfının en temel haklarını ve örgütlülüklerini dağıtmayı hedeflemekteydi.

Ekonomik krizin bütün yükünü işçi sınıfı üzerine yıkmayı amaçlamaktaydı.

Bu program Güney Kore işçileri tarafından büyük bir tepkiyle karşılandı.

KCTU hemen genel grev çağrısı yaptı. Genel grevin asgari talepleri, gaspedilen işçi haklarının geri verilmesi, anti-demokratik ve işçi düşmanı politikaların terkedilmesi ve ülkenin demokratikleştirilmesi idi.

Yasalar, parlamentoda kabul edilir edilmez, 100'e yakın işletmede çalışan 150 bin işçi ayaklandı. 27 Aralık'ta FKTU'da tabanının baskısıyla genel greve katılma kararı aldı. Yaklaşık 1.2 milyon işçi otomotiv, kimya, metal, kamu, ulaşım, sağlık hizmetleri alanında greve katıldı. Grev öğrenci ve ev kadınlarının desteğiyle büyüdü.

Polisin saldırıları ve demoralizasyon çabaları boşa çıkarıldı.

Yeni bir genel grev dalgası 15-16 Ocak 1997'de başladı. Genel greve 650 bin işçi katıldı. KCTU Fransız işçilerini örnek aldığını açıkladı. Otobanlar kesildi, trafik felç edildi. Önder konumundaki sendikacılar hakkında tutuklama kararları çıkarıldı.

Polis, grevi örgütleyen organizasyon komitesinin bulunduğu Myondong Katedrali'ne girmek istediğinde binlerce işçinin direnişiyle karşılaştı. Öğrenciler işçilerle dayanışma eylemleri içine girdiler, Polis, işçi ve öğrencilere saldırdı.

Seul'de 40 bin kişinin, ülkenin 13 şehrinde ise toplam 300 bin insanın katıldığı mitingler gerçekleşti.

Şubat 1997'de bu yasa tasarılarının geri çekilmesi için işçi eylemleri devam etti.

KCTU Şubat sonunda 150 bin sanayi işçisinin katıldığı uyarı eylemi yaptı Eylem 4 saat iş durdurma şeklinde gerçekleşti. Hükümet geri adım atarak yürürlüğe girecek yasanın "ihtilafli bölümünün uygulanmasını erteleyerek" tepkileri yumuşatmaya çalıştı.

1997'DEN 2000'E

1997 yılı, anti-sendikal içerikteki iş yasalarına karşı mücadeleyle geçti. İşçi sınıfı bu mücadelesinde bazı başarılar kazanırken, yer yer de yenilgiye uğradı. 1998'de, Kim Dae Jung iktidara geldi. Yeni rejim, neo-liberal politikaları radikal bir biçimde hayata geçirdi. Kim Deae Jung kimliğinde simgelenen sivil diktatörlük, ülkenin yaşadığı ekonomik krize somut hiçbir çözüm getiremezken, işçi sınıfına karşı saldırılarını yoğunlaştırdı.

Devlet ve sermaye, neo-liberal yapısal uyum politikaları doğrultusunda, toplu tensikat, işçi ücretlerinin düşürülmesi, toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmaması gibi hareketlerle işçi sınıfı üzerinde ekonomik ve siyasi baskı politikalarını yoğunlaştırdı. Rejim bir yandan baskı politikaları uygularken, diğer yandan FKTU'yu devreye sokarak "toplumsal konsensus" yönünde adımlar atmaya çalıştı. Fakat Güney Kore'de yaşanan toplumsal kutuplaşma bu politikaları başından itibaren işlevsiz bıraktı.

Güney Kore işçi sınıfı yaşanan bütün olumsuz şartlara rağmen, kendini kısa zamanda toparlamayı başardı. Özellikle 1997 genel grev yenilgisinden sonra geri çekilen işçi hareketi, 1 Mayıs 1998 gösterileriyle yeniden bir yükseliş içine girdi. 1 Mayıs 1998 kitlesel gösterileri, genel grevle taçlandı. Genel grevi, Hyundai motor, Mando Makine fabrikalarında toplu işten çıkarmalara karşı direniş; Halla Ağır Sanayi işçilerinin direnişi ve bir dizi işye-

rinde gerçekleşen militan işçi eylemleri izledi (Sınıf Hareketinde Yön, "Güney Kore İşçi Sınıfı Hareketi Politikleşirken", Ocak-Şubat 2000, s.15).

Aynı dönemde; işçi hareketi içinde politik arayışlar kendini dışa vurmaya başladı. 1990'larda başlayan bu süreç özellikle, 1996 genel grevinden sonra giderek hızlandı.

İşçi hareketi içinde yaşanan politik yönelime ilişkin şöyle yorumlar yapılmaktadır.

"Hareket içinde belli başlı iki eğilim belirdi. Sendikalarla ilerici politik partilerin görevlerini birbirinden kopararak ele alan ve politik mücadelenin ufkunu seçimlerle sınırlayan reformist yönelim, sendikaların yönetiminde ağırlık kazandı. Politik mücadele ile kitle mücadelesini bütünleştirerek kitle mücadelesinin önünü açmayı hedefleyen ikinci eğilim ise daha çok taban örgütlerindeki militan işçi grupları arasında sendikaların yönetici kadrolardan daha fazla güç elde etti." (Sınıf Hareketinde Yön, a.g.m.)

Bu politik yönelimin KCTU içinde yansımaları ise şöyle gelişti. KCTU önderliğinde, 21 değişik toplumsal kesimi temsil eden örgütlenme bir araya gelerek, "Halkın Zaferi 21" adında bir platform oluşturuldu. Platform, KCTU başkanı Hon Yon Gil'i 1997 Cumhurbaşkanlığı seçimlerinde aday gösterdi. Hon Yon Gil seçimlere katıldı. Fakat ancak oyların ancak %1,2'sini aldı. Seçimlerdeki başarısızlığa rağmen "Halkın Zaferi 21" adlı platform, çalışmalarını sürdürdü. Ve 2000 yılında siyasal bir partinin kurulacağını ilan etti. Diğer yandan KCTU içindeki çeşitli sendikalarda öncü roller oynayan ağırlıkla genç militan işçilerden oluşan bir başka grupta "Halkın Zaferi 21'i ve çabalarını onaylamayarak, işçi sınıfının doğrudan eylemine dayanan bir politik güç oluşturulması gerektiği savundu. Bu

doğrultuda kitle hareketine dayanan bir politik örgütlenmeyi yaratmak amacıyla çalışmalar başlattı. Bu grup, İşçi Sınıfı iktidarı Partisi (Hazırlık Grubu) adını aldı. (Sınıf Hareketinde Yön, a.g.m.)

Aralık 1996'da kabul edilen anti-sendikal nitelikli iş yasaları, işçi sınıfının direnişi karşısında belirli revizyonlar geçirerek 1997 Martı'nda değiştirilmişti. Hükümet, Güney Kore'nin OECD'ye kabul edilmesi için yeni iş yasalarının uluslar arası standartlara kavuşturmayı taahhüt ettikten sonra iş yasalarıyla ilgili maddeler meclisten geçti.

"Yeni kanun, sanayi sendikaları ve federasyonlar için 2000 yılından itibaren ve işletmeler düzeyinde 2002 yılından itibaren işyerinde, sektörde ve ulusal çapta yalnızca tek bir sendikaya izin veren kısıtlamaları kaldırıyor." (97-99 Petrol-İş Yıllığı, Mart 2000, s.177).

Meclisten geçen yasaya göre, devletin bu zamana kadar yasallığını kabul etmediği ve illegal saydığı KCTU'nun yasallığını bu yıl kabul edilecek.

Ayrıca yasada, "Eski yasada yer alan grev ödentileri ve profesyonel sendika görevlilerine işletme tarafından ödeme yapılması yasağı da kaldırılıyor".

Kamu çalışanları ile kamu ve özel okul öğretmenlerine yeni yasayla sendika kurma, toplu pazarlık ve grev hakkı verilmedi. Kamuya ait demiryolu, telekomünikasyon ve sağlık hizmetlerinde çalışan beden işçilerine kimi istisnalar tanındı." (97-99 petrol-İş-Yıllığı, a.g.y.)

Kim Dae Jung yönetimi, CDJUNKYOJO Kore Öğretmenler ve Eğitim İşçileri Sendikası'nın faaliyetlerine, Kore geleneklerine aykırı ve toplumda özel statüleri bulunduğu gerekçeyle yasak getiriyor. Bunun

yanında yeni yasa, ulusal ekonomiyi "tehdit" etmesi gerekçesiyle; su, elektrik, enerji kaynakları, halk sağlığı, bankacılık, tıbbi bakım hizmetleri, finans kurumları, radyo televizyon yayıncılığı ve haberleşme sektöründe yapılacak grevlerinin yasaklanabilmesine olanak sağlıyor.

Güney Kore işçi hareketi, revize edilerek karşısına çıkarılan iş yasalarına ve anti-demokratik bütün uygulamalara karşı mücadelesini sürdürüyor.

Şubat 2000'de, Daewo Otomotiv fabrikasında çalışan binlerce işçinin kitlesel işten atılmalarına karşı yaptığı eylem, Seul LOTTE Otel işçilerin part-time işçiliğe ve ücretlerin arttırılması için yaptığı eylem, işçi ve öğrencilerin Güney Kore'de Amerikan askeri varlığını protesto eylemleri bunun somut göstergesi.

İLLEGAL FAALİYETLERDEN VAHŞİ KEDİ GREVLERİNE; KENDİNİ YAKMA EYLEMLERİNDEN RİTUEL KİTLE GÖSTERİLERİNE.....

Güney Kore işçi sınıfı, Japon emperyalizmine karşı gerçekleştirdiği anti sömürgeci mücadelenin içinde şekillenip, gelişmiştir. Özellikle 1935-1946 yıllarında sömürgeci rejimin şiddetli baskı politikalarına karşı faaliyetlerini yeraltında yürütmüştür. Bu süreç Güney Kore işçi sınıfının bir yandan daha fazla politikleşmesine neden olurken, öte yandan örgütlenme ve mücadele tarzındaki esnekliği ortaya koymuştur. Bu süreç, aynı zamanda bugün hayranlıkla izlediğimiz, Güney Kore işçisinin radikal ve militan karakterinin oluşma ve içselleşme dönemidir.

Güney Kore işçi sınıfı, sınıflar mücadelesinin bir süreç olduğunu; bir biriktirme süreci olduğunu kendi tarihinde ortaya koymuştur.

1946'dan sonra KNCTU'nun oluşturduğu Fabrika İşçi Komiteleri pratiği, sınıf inisiyatifinin yetkin örneklerinden biridir. Sanayide ulusal kontrolün ve işçi denetiminin geliştirilmesi perspektifiyle kurulan bu komiteler, Güney Kore işçi sınıfının inisiyatif zenginliğine katkıda bulunmuştur.

Güney Kore işçi sınıfının tarihi ileri atılımların ve geri çekilişlerin tarihidir. Ama sınıflar mücadelesindeki bu her dönem aynı zamanda bir biriktirme, bir zenginleşme, bir gelenekselleşme dönemidir. Güney Kore işçisi bunu mücadele azmi ve mücadelenin sürekliliğine duyduğu inançla gerçekleştirmiştir.

Güney Kore işçisi kolektif gücün özelliğinin zenginliğiyle, duyarlılığıyla nasıl beslendiğine örnektir. Güney Kore işçi sınıfının mücadelesinde, kendini yakma eylemi geleneksel eylem biçimlerinden biridir. (Benzer geleneksel eylem biçimini İrlanda'daki sınıflar mücadelesinde, tarihsel kökleri olan ölüm oruçları eylemlerinde de görmek mümkündür).

Bu bir boyun eğiş, çıksızlık değil bir başkaldırı, onurlu bir duyarlılıktır. Zaten bu eylemler sonrasında sınıf hareketinin ciddi yükselişler göstermesi bunun somut kanıtıdır.

"Vahşi Kedi" grevleri olarak adlandırılan ve özellikle 1970'lerin ikinci yarısından sonra oldukça sık görülen spontan grevler, Güney Kore'de sınıf kutuplaşmasının somut yansımasıdır. Ve sınıflar mücadelesindeki zenginliği açığa çıkartmaktadır.

Güney Kore'nin kuruluşundan beri ABD, askeri rejimler ve gizli servis tarafından sendikal harekete korparatist bir içerik verimeye çalışılması, işçi sınıfının zengin mücadele ve militan karakteriyle boşa çıkartılmıştır. İşçi sınıfı her dönem bağımsız

sız sınıf inisiyatifini ortaya koymuş, bazı dönemlerde bunun güçlü örgütsel oluşumlarını yaratmıştır.

Sokak çatışmaları, fabrika işgal eylemleri, işsizlerle dayanışma komiteleri, Demokratik Sendikal Hareket vb. bunların somut örneğidir.

Bugün KCTU Güney Kore'de bu birikimlerle bir toplumsal muhalefet gücü olarak hareket etmektedir. Geniş bir toplumsal meşruiyet üzerinden fiili sendikal faaliyet yürütmektedir.

KCTU'nun bu yönü sınıf mücadelesinde toplumsal meşruiyetin gücünü ortaya koymaktadır. Ama unutulmamalıdır ki bu meşruiyet, radikal ve militan bir mücadelenin ürünüdür.

Bugün taşeronlaşmanın en yaygın olduğu ülke olan Güney Kore'de, Demokratik Sendikal Hareket taşeronlaşmaya karşı gerçekleştirdiği mücadele ve örgütlerle de örnek oluşturmaktadır.

1980'li yılların başlarında Güney Kore'de otomotiv sektöründe taşeron işçilerin tümü sendika üyesi olmuştur. Bu başarıda en büyük pay 1987 yılında otomotiv sektöründe gerçekleşen grevlerdir. Bu grevler çekirdek işçilerin çalıştığı ana fabrikalardaki işçilerle (ana fabrikalardaki işçilerin greve çıkmamasına rağmen) taşeron işçilerin birleşmesini, Bölgesel İşçi Birliği ve Endüstriyel Sendikalar Federasyonu (FIUCRL) adı altında ortak örgütlülük içinde biraraya gelmesini sağlamıştır.

Güney Kore işçileri, taşeron işletmelerinin ana fabrikalara yakın bölgelerde yoğunlaşmasından yararlanarak örgütlülüklerini bu alana kaydırmış, burada yarattıkları örgütlerle ana fabrikalarda işçilerle bütünleşmeyi başarmışlardır.

"Örnek olarak Hyundai'nin taşeron firma sayısı 410'dur. Bu küçük üretim birimleri Young Nam ve Seoul'un belirli bölgesinde yoğunlaşmış ve sendikanın hareket kabiliyeti buna bağlı olarak artmıştır." (Fuat Ercan, *Post-Fordizmin Arka Bahçesi, Krizin Sevimsiz Çocuğu; Taşeronlaşma. DİSK-AR Mart, Nisan 1994 sy. 22*).

Güney Kore işçi sınıfı estetize olmuş bir militanlıkla mücadelesini sürdürmekte özellikle yarattığı birikimlerle, dünyanın neresinde olursa olsun kapitalist dünya pazarıyla kurduğu ilişki bakımından, benzer konumda olan ülkelerin işçi sınıfına zengin deneyimler sunmaktadır.

KAYNAKLAR

1Akkaya,Yüksel, "Güney Kore Sendikacılığı: uyumluluktan Radikalliğe ", *Emek Gazetesi*, 27-28 Ocak 1997.

1997-1999 *Petrol-İş Yıllığı*,

DİSK-AR, Mart Nisan 1994.

Ekonomik Forum, "Güney Kore Dersleri", Mart 1995

Giels, Bary. "Kore Kapitalizmi ve Demokrasi", *Düşük Yoğunluklu Demokrasi*, Alan Yay., 1995.

Haliday, Fred. *Soğuk Savaş-Sovyet ABD İlişkileri*, Belge Yay., 1985

Halliday, Jon-Mc Cormark, Gavan. *Japon Emperyalizmi*, Aşama Yay., 1975.

Kim, Won-Soon, "Fiscal Policy and Development in Korea", *World Development*, Vol. 16, No:1,1988.

KLIS-Korean Labor and Society Institute

Landsberg, Martin Hart. "South Korea-The Fraudulent Miracle", *Monthly Rievew*, Dec. 1987.

Luther, Ulrich Hans. *Güney Kore Bir Model Olabilir mi?*, Belge Yay., 1984.

Minju Nochong. *Die Neue Arbeiterbewegung in Sudkorea*, 1997

Sınıf Hareketinde Yön, "Güney Kore İşçi Sınıfı Hareketi Politikleşirken, Sayı 20, Ocak-Şubat 2000.

Brezilya, Filipinler, Hindistan, Güney Afrika kısmen Türkiye'nin yer aldığı kapitalist dünya pazarıyla kurduğu ilişki bakımından aynı kuşaktaki ülkelerde sınıf hareketi; yerelden evrensele uzanan deneyimlerle zenginleşmekte (1 Mayıs hareketi, SEWA, Dağlılar ve ormanlılar Hareketi, Casutu vb) ve uluslar arası mesajlar vererek güçlenmektedir. Aslında uluslar arası sınıf hareketindeki bu şekillenme, yeni dünya düzeninin açlık, sömürü, talan politikalarına karşı tüm dünya çapında işçi sınıfının ve ezilenlerin ortak yanıt hazırlamaya giriştiğinin göstergesidir. Tıpkı Fransa, Bolivya, tıpkı Güney Kore gibi.

OKNOS

aylık sendikal dergi

Temmuz - 1999 - Yıl:1 - Sayı:1

IMF dünyayı cehenneme çevirdi Türkiye'yi de



Yaşanılır bir dünya



bir şeyler ya



ISSN: 1302-2959

Aralık - Ocak 2000

IMF - MERKEZ BANKASI
TÜRKİYE EKONOMİSİ - SİYASİ
EMEK PLATFORMU - TARIM RE
ÖZELLEŞTİRME - ANAYASA - MEMUR SENDİKALARI
İDEOLOJİ VE POLİTİKA

bayram meral
salim uslu
faruk yücel (tzob)
resul akay (t.kamu.sen)
ridvan budak (dsp)
orhan şen (mhp)
mahfuz güler (fp)
emre kocaoglu (anap)
saffet arkan bedük (dyp)
yaşar seyman (chp)
yıldırım kaya (ödp)
mustafa yalçiner (emep)
kamil kinkir (disk)
mustafa kumlu (türk-ış)
ergin alşan (selülöz-ış)
bedrettin kaykaç (tarım-ış)
gökhan günaydın (tmmob)
yener kaya (deri-ış)
sabri topoğu (tümtis)

OKNOS

Ekim - 1999 - Yıl:1 - Sayı:2



Yıldırım KOÇ
EMEK PLATFORMU

Aydın ÜNAL
EMEK PLATFORMU UMUT OLMAYA
DEVAM EDECEK

Tayfun GÖRGÜN
EMEK PLATFORMU BİR İHTİYAÇTAN
DOĞDU AMA İHTİYACI KARŞILAYAMADI

Tayfun ZENGİN
FORMUNUN ARKA PLANI

ORTAKÖY
FORMU SÜRDÜRÜLMELİDİR

ÖZ
EMEK DUYARLIKLILIK
DEN YANADIR

BALKAN
VENLİK SİSTEMİNDE SORUN:
STİHDAM

SK'TEN TEMMUZ TEPKİSİ:
PENK VE KONTAK KAPAT.
DAHİL HER TÜRLÜ
MOKRATİK YÖNTEM...



BELEDİYE-İŞ
YENİ
BAŞKAN
YENİ
DÖNEM
NİHAZ YURDUGAN

"Sınıfın öz
savunmak halk
toplumsal mü
önü gücü ve söz
vazgeçilemez ilke



OKNOS

Nisan - Mayıs 2000 - Yıl:1 Sayı:5

EMEK PLATFORMU ÖRGÜTLENMESİNİ SÜRDÜRÜYOR



Rıdvan BUDAK:
"1 Mayıs Üzerine"



Hüseyin KARAKOÇ:
"Gelecek binyıl emegin olacak"



Hakkı Suha OKAY:
"Anayasa ve Kurullar"

MEHMET BEDRİ GÜLTEKİN (İŞÇİ PARTİSİ)

Ahmet ASENA (DİSK) - Osman YILDIZ (HAK-İŞ)

Suayin OZCAN (TÜRK EĞİTİM SEN.) - Kemal ÜNAL (EĞİTİM SEN.)

Cengiz FAYDALI (ENERJİ YAPI YOL SEN.)

Abdullah KAHRAMAN (HABER SEN.)

Ziya SONAY (TÜRKİYE GAZETECİLER SENDİKASI)

Salıye KAYA (SAYIŞTAY) - Gökhan GÜNAYDIN (Z.M.O.)

Oğuz TOPAK (LİMAN-İŞ)

OKNOS

Ekim 2000 - Yıl: 1 Sayı: 4

Yönetişim (Governance)
İşal Devlete Karşı

Reklam Kurulu
Sinan VARGİ (TÜRK-İŞ)
Emek Platformu Yene
Örgütlenmesini Sürdürüyor
Aydın ÜNAL (HAK-İŞ)

Avrupa Birliği İşçi Si
ve Sömürge
Yıldırım KOÇ (TÜRK-İŞ)

Raylarda Emek Sesi
Demiryol-İş, B

Özelleştirme
Yıkım Politikası
Cengiz FAYDALI (Enerji Yapı Yol Sen.)

Banka Uzman
Mes.
Haluk AYTEKİN (Banka Uzmanları Derneği)

İş Güvence.
Filiz ANIK (İş Müfettişleri Derneği)

Türk İşçi Hareketini
Sorunlarına Bakış
Tarkan ZENGİN (TÜRK HARB-İŞ)

Neo-Libera
Demokras

BİRİNCİ CİLDİNİ TAMAMLADI