



**TÜM
İKTİSATÇILAR
BİRLİĞİ**

**« Yönetime Katılma »
Özel Sayısı**

- KAPİTALİST İŞLETMELERDE YÖNETİM «YÖNETİCİLER» VE İŞÇİ SINIFI
- «TOPLUMSAL ANLAŞMA» VE «İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI» ÜZERİNE
- «ALTERNATİF YÖNETİM KURUMLARI» İŞYERİ KOMİTELERİ VE YERALTI - MADEN - İŞ

**AYLIK
BÜLTEN** **50** **AĞUSTOS
1978**

TİB YAYINLARI No. : 22

Aylık Bültenden

SEÇME YAZILAR 1

Kapitalizmin Devrevi Buhranları, Stagflasyon/Tarım Buhranları/Kalkınma Sorunu/Ekonomik Planlama ve Kapitalizm/Devalüasyon/Emperyalizmin Askeri Stratejisi/Militarizm

TİB Adına Sahibi ve Sorumlu Yazı İşleri

Müdürü : Mehmet Tanju AKAD

Yönetim Yeri : Karanfil Sok. 14/10. Kızılay - ANKARA

Basıldığı Yer : Şafak Matbaası - ANKARA

A B O N E : Bir yıllık abone tutarı olan 50,— TL. Posta pulu olarak gönderilebilir veya Mehmet Tanju AKAD adına 106682 numaralı posta çeki hesabına yatırabilir.

Yurtdışı abone ücreti 80,— TL. dir.

Bültendeki yazılar kaynak gösterilmeden ve içeriği değiştirilmemek şartıyla yayınlanabilir. İlgili Sayılardan gönderilmesi rica olunur.

KAPİTALİST İŞLETMELERDE YÖNETİM, «YÖNETİCİLER» VE İŞÇİ SINIFI

GİRİŞ

Bugün, kapitalist işletmeleri, tekelleri yönetenler, çoğu kez bizzat sermayenin sahipleri kişiler değildir. Sermaye sahipleri, genellikle, hisse senetlerinin gelirleriyle asalakça yaşamakta, Lenin'in deyimiyle «rantiye bir sınıf» oluşturmaktadırlar. Yönetim işlevini yerine getirenler, «işletme eğitimi» görmüş, seçkin tekel bürokratları, «yöneticiler» (managers), «iş adamları» zümresidir. İşçi sınıfının ve sosyalist hareketin karşısına, bugün düzen savunucusu olarak, ilk elde çıkan bunlardır. Sermayenin çıkarını ve «yaşama hakkını» öne sürerek «kraldan daha kralcı» kesilebilen, bu süzme kasttır. Bu kast, çağımızın dev teknolojik, bilimsel gelişmelerini, varolan kapitalist toplum düzeninin korunması temeli üzerinde, biçimlendirir; toplumsal üretici güçlerin bu doğrultuda yönlendirilmesinde söz sahibidir.

Proletarya ise basamak sayısı süreç içinde giderek artmış olan bir hiyerarşinin en alt katındadır. Yerine getirdiği yıpratıcı fonksiyonu yıllardır yaşıyor olmasından dolayı, nesnel konumundan dolayı, toplumsal faaliyetlere katılmaktan en yoksun sınıf durumundadır. Ücret düzeyi, sosyal haklar, kişi başına düşen et, süt, çelik v.b. ölçütleriyle proletaryanın en az «orta sınıf» düzeyinde bir tüketim olanağına ulaşmış olduğunu söyleyip, onun bu durumda yaşadığı düzenle bir çelişkisi olamayacağını söyleyenler veya en azından bu düzeyde bir tüketim imkânına sahip olmadığı bir işleyişe karşı çıkması ve sadece «daha çok tüketme olanağına kavuşması için» mücadele etmesi gerektiğini savunanlar, bunun propagandasını yapanlar burjuva bakış açısıyla soruna yaklaşmaktadırlar. Tü-

ketim düzeyi ölçütü burjuva ölçütüdür. «İşçi sınıfı toplumsal faaliyetlere ne ölçüde katılabilmektedir?» bu ölçüt ise sosyalistlerin ölçütüdür.

İşçi sınıfının bugünkü nesnel konumu, onu tamamen, toplumsal faaliyetlerin yürütülmesi eylemi olarak tanımladığımız politikamız dışında bırakmış, bu eylem ise belirli bir azınlığın elinde tekelleşmiştir. İşbölümünün giderek inceldiği dünyamızda dar eylem alanları içine hapsedilen yalnız işçi sınıfı değil, aynı zamanda «kafa emekçileri» diye tanımlanan kesindir de.

«Tasarlamak, imgelemek» eylemi, hiyerarşinin en uç noktalarında tekelleşmiştir. Hiyerarşinin tüm altında kalanlar bu tasarlanana yerine getirmek, beyinlerini, kollarını, bacaklarını... bu «tepedekiler»in tasarladıklarını uygulamak üzere harekete geçirirler. Bu nedenle vücutlarını doğal güçleri, «tepedekiler»in tasarladıklarını yerine getirmek üzere kendilerine uygun görülen işlere göre belirlenir. Beyin, ancak uygun görülen işin izin verdiği ölçüde gelişir. Vücudun diğer organları, yine öyle. İnsanlık tepede belirli bir azınlık elinde tekelleşen bu «tasarlama, imgeleme» hakkını paylaşmadıkça, asırlar önce elinden alınmış olan bu hakkı «yeniden ele geçirmedikçe», tüketim imkanı ne kadar gelişirse gelişsin, giderek edilgenleşip, çok boyutlu bir güvensizlik sürecini yaşayacak ve çağımızın dev gelişmelerinin (örneğin bilgisayarlar) burjuvazi elinde biçimlenmesiyle bugün olduğundan çok daha fazla nesnelleşmeye mahkum edilecektir.

Bugün toplumsal faaliyetleri yönlendirme eyleminin giderek daha az kişinin iradesince belirlendiğinden söz ettik. Buna karşılık, özellikle sosyal-demokrat hükümetlerin ortaya attıkları

bir slogan «yönetime katılma» ise bu yetki tekelleşmesini bozacak, kararlar da daha geniş kitlelerin yer almalarının mümkün olabileceği bir model olma iddiasıyla ortaya çıkmaktadır. August Babel'in «Kapitalizmin incir yaprağı» diye tanımladığı bu terimin Türkiye'deki adı CHP tarafından «özyönetim» olarak lanse edilmektedir. «Yönetmek» eyleminin «paylaşılabilir» olup olmadığını tartışmadan önce «yönetim» kavramını tanımlamak gerekmektedir. Bu yazıda da «yönetime katılma» tartışmalarına bir teorik çerçeve olması amacıyla «yönetim» kavramı ve yönetim sürecinin günümüz koşullarında büründüğü biçim ve bu sürecin işleyiş tarzı konu edilecektir.

KAPİTALİST ELBİRLİĞİ VE YÖNETENLER

İnsanlık, varolduğundan bu yana doğanın ürünlerini kendi ihtiyaçlarına uygun bir biçimde ele geçirebilmenin, doğa üzerinde denetim sağlayıp onu dönüştürebilmenin mücadelesi içindedir. İnsanlığın bu amacına ulaşması için giriştiği eylem iş süreci - insanın hem kendisinin hem de doğa güçlerinin katıldığı ve insanın kendisiyle doğa arasındaki maddi tepkimeleri önceden tasarlayıp düzenlediği ve denetlediği bir süreçtir. Diğer bir deyişle, girilen her eylem önceden tasarlanan bir süreçtir; insanı diğer yaratıklardan ayırdeden özellik de budur. «Örümcek işini dokumacıya benzer şekilde gördüğü gibi, arı da peteğini yapmada pek çok mimarı utandırır. Ne var ki, en kötü mimarı en iyi arıdan ayıran şey, mimarın yapısını gerçekte kurmadan önce, onu imgesinde kurabilmesidir» (1) Özetlemek gerekirse, insanlık, giriştiği her eylemi önceden düşünür, tasarlar ve sonra tasarısını gerçekleştirmek için onu yürürlüğe koyar, sonuçlarını denetler. Bu süreçler en ilkel biçimleriyle de olsa, ilkel toplumdaki

yana insanlığın doğa ile olan mücadelesi sürecinde yaşanmıştır ve yaşanacaktır.

İnsanlık, yine tarihin ilk evrelerinden beri, doğa karşısında etkin olabilmek, onu dönüştürebilmek için sürdürdüğü uğraşı, çoğu kez, birden fazla kişinin katıldığı eylemler biçiminde sürdürmüştür. Çok sayıda kişinin bir ve aynı, ya da farklı ama aralarında belli bir ilişki bulunan süreçlerde birarada çalışmalarına «elbirliği yapmak» (kooperasyon) denir. Elbirliği ile çalışma yoluyla, yalnız bireyin üretici gücü artmaz, aynı zamanda yepyeni bir güç, yani «kitlelerin ortak gücü» yaratılır.

Elbirliği ile çalışmada, birkaç kişi aynı zamanda, aynı ya da benzer türden bir işin üzerinde çalışabilir ama ortaklaşa emeğin bir parçası olarak herbirinin yaptığı iş, emek sürecinin belli bir evresini karşılar ve bütün evrelerden geçilerek elbirliği sonucu üzerinde çalıştıkları iş daha büyük bir hızla yürür. Yapılan iş karmaşık olsa bile, elbirliği yapan insanların basit sayısı, çeşitli işlemlerin farklı kimseler arasında dağıtılması olanağını doğurur, bunun sonucu olarak iş eşzamanda yürütülür. Bu yolla da işin tamamlanması için gerekli zaman kısaltılmış olur.

Elbirliği, diğer taraftan, yaygın ve geniş boyutlu işlerin yürütülmesine olanak sağlar. Öte yandan, üretimin boyutlarını büyütmeyle birlikte üretimin yapılmasında olduğu alanda görece bir daralmayı da sağlar. Üretimin boyutlarındaki artış ve yapıldığı alandaki daralma beraberindeki çalışanların bir araya toplanması çeşitli süreçlerin yan yana getirilmesi ve üretim araçlarının yoğunluk kazanarak bazı gereksiz harcamalardan tasarruf edilmesi imkanı yaratır.

İşte insanlığın, şu veya bu ölçüde, toplumun evrelerinde sürdürdüğü bu elbirliği, elbirliğini yapan kişiler arasında eşgüdüm (koordinasyonun) sağ-

lanması, bireysel etkinliklerin genel amacı gerçekleştirmek üzere yönlendirilmesi gereği «yönlendirici bir otorite» yi gerekli kılmıştır. Marks'ın deyimiyile «Geniş boyutlu her türlü ortaklaşa emek, bireysel etkinliklerin uyum içerisinde çalışmasının sağlanması, ayrı ayrı organların etkinliklerinden farklılık gösteren birleşmiş bir organizmanın çalışmasından doğan genel görevlerin yerine getirilebilmesi için, şu ya da bu ölçüde yönlendirici bir otoriteye gerek duyar. **Tek bir kemancı kendi kendisinin yöneticisidir, ama orkestra için bir şefe gerek vardır**» (2)

İlkel komünal toplumlarda avlanma, meyva toplama, vahşi hayvanlara karşı korunma gibi basit elbirliği temeli üzerinde yürütülen faaliyetlerde elbirliğinin «orkestra şefliği»ni yapan kişi ya da kişiler «**GEÇİCİ**», gönüllü kimselerdi. Bu toplumlarda anaerkillik hakimdi ve ortak mülkiyet sözkonusuydu, savaş bilinmezdi, avlanma, meyva toplama, korunma gibi faaliyetleri yönlendirmek için görevsel ve geçici olarak bölünebilen, ama son kertede sırayla herkesce yönetildiği için kimse tarafından yönetilmeyen bir «eşitler birliği» vardı. Daha sonraları, üretici güçlerdeki gelişme, insana kendisine gerekenden fazlasını üretme yeteneğini kazandırmış ve bu yeni durum özel mülkiyetin silah ve araç yapımında kullanılan madenlerden başlayarak silah ve araçların kendilerini, hayvan sürülerini ve köleleri kapsayacak biçimde genişlemesine yol açmıştır. Bu gelişmelerle birlikte belirli bazı işlerin görülmesi ve topluluğun savunulması için başlatılan geçici, gönüllü ve görevsel yönlendiricilik yerini **KALICI** bir «orkestra şefliği»ne bıraktı. Yaygın barıştan, sürekli savaşa geçişle birlikte anaerkill toplumun seçimlik ve sorumlu «savaş şefi» görevi giderek egemenlik kazandı ve hizmetle yükümlü olduğu toplumdaki kendisini soyutlayarak onun üstünde yer aldı. Üretimde gereksinilen insan ve hayvan gücünün, savaş tutsak-

larının köleleştirilmesi ve yenik topluluğun zenginliklerinin yağmalanması yoluyla elde edildiği, yağmalanan zenginliklerin en önemli bölümünün savaş seferlerinin kişisel hazinelerinde toplandığı bir toplum düzeni başatlık kazandı.

Temelde boyunduruk ve kulluk ilişkilerine dayanan ve kölelik tabanı üzerinde yükselen basit elbirliği, bu toplumsal formasyonlarda, madenlerde, inşaatlarda, latifundialarda kullanılırdı. Eski Roma'daki inşaatlar, Mısır'daki piramitler, kanal yapımları bu türden basit elbirliğine dayanırdı. Bu elbirliğini yönlendirenler ise eli kırbaçlı, köle sahiplerinin temsilcileriydi.

Kapitalist biçimdeki elbirliği ise, emek-gücünü sermayeye satan «özgür» ücretli işçinin varlığını ön-gerektirir. «Genel kural olarak, işçiler biraraya getirilmeksizin elbirliği yapamazlar tek bir yerde toplanmaları, elbirliğinin zorunlu bir koşuludur. Ücretli işçiler aynı sermaye, aynı kapitalist tarafından aynı zamanda çalıştırılmadıkça ve bunun için emek güçleri kapitalist tarafından aynı zamanda satın alınmadıkça elbirliği yapamazlar» (3) Ücretli işçi, emek-gücünü kapitaliste satmak üzere pazarlığa girişmeden önce, onun sahibidir, emek «özgür»dür. Bu durumda her işçi **yalnız emek - gücüne** sahiptir. Birbirinden bağımsız olan işçiler teker teker kapitaliste emek güçlerini satmaya hazırdırlar ve satış işlemi tamamlandıktan sonra yukarıda sözü edilen «özgür» emek - gücü artık özgür değildir. Kapitalist, satın aldığı yalnız emek - güçleri arasındaki ilişkiyi kurar, biçimlendirir ve onlar arasındaki elbirliğinin organizatörü, tayin edicisi olarak işlev görür. Artık, işçiler, kapitalist tarafından şekil verilmiş faaliyet halindeki bir organizmanın çalışan uzuvları, organları olarak sermayenin özel varoluş biçimleridirler. İşçilerin bu kapitalistçe biçimlendirilmiş organizmayı yaşatarak geliştirdikleri üretici güç, ücretsiz olarak gelişir ve on-

ları bu koşulların içerisine sokan emek - gücünün satın alıcısı olmakla bu hakkı kendinde bulan kapitaliste ait olur. «Bu güç, sermayeye bedavaya geldiği için ve öte yandan işçide, emeği sermayeye ait olmadan önce bu gücü harekete geçiremediği için, bu, sanki sermayeye doğa tarafından bahşedilmiş bir güç olarak, yani sermayenin özünde bulunan üretici bir güçmüş gibi görünür.» (4) Oysa bu yanıltıcıdır. Sermaye, emek - gücü olmadıkça kendi başına hiçbir şey değildir. Elbirliğinden ortaya çıkan üretici güç de yine emek-gücünden kaynaklanır, sermayeden değil.

Özetlemek gerekirse, kapitalistin emek sürecini eşgüdümlemek üzere uyguladığı veya uygulattığı denetimin temel işlevi toplumsal emek sürecinin sömürülmesiyle ilgilidir. Kapitalist üretimin başlıca amacı ve yönlendirme dürtüsü, elden geldiğince fazla artık değer sızdırmak dolayısıyla emek - gücünü mümkün olan en geniş ölçüde sömürmektir. Kapitalist elbirliği çerçevesinde çalışan işçi sayısı arttıkça, sermayenin egemenliğine karşı direnmeler de artar. Bu durumda sermayenin işçilerin direnmesinin üstesinden gelmesi için, karşı - baskı ihtiyacı da artar. Bu baskıyı uygulama, kapitalist toplum düzenini korumayı temel işlev edinmiş olan devletin işlevlerinden biri olduğu gibi, işçiler içinden sermayenin safına çekilmiş gözetici ve denetleyiciler de, bu işlevi yerine getirmek üzere kapitalist sınıf tarafından görevlendirilirler.

Ayrıca, kapitalistin mali olan üretim araçları kitlesindeki artışla birlikte, bu araçların gereği gibi kullanılması denetleme zorunluluğunu ortaya çıkarır. Bundan başka, ücretli işçilerin elbirliği tamamen, bunları çalıştıran sermaye tarafından oluşturulmuştur. Tek bir organizma olarak birleştirilmeleri ve bireysel görevleri arasında gerekli bağlantının, eşgüdümün kurulma-

sı işçilerin dışında ve kendilerine yabancı konular olup, işçileri biraraya getiren sermayeye ait bir işlev durumundadır. Böylece, işçiler kapitalistin önceden tasarladığı bir plana uyar ve kapitaliste ait yekinin uygulayıcıları olarak onun iradesine tabi olurlar, «Eğer durum böyleyse» diyor Marks, «Kapitalistin denetimi özünde, üretim sürecinin iki yanlı niteliğinden dolayı —bu süreç bir yandan kullanım değerleri üreten toplumsal bir süreç öte yandan da artı-değer yaratan bir süreçtir— iki yanlıdır ve şekil bakımından da zorbacadır. Elbirliğinin boyutları büyüdükçe bu zorbalık da kendisine özgü biçimlere girer.» (5)

Kapitalist elbirliğinde yönlendirme ve denetleme işini başlangıçta kapitalist bizzat kendisi yaparken, işini büyütmeye, çalıştırdığı işçi sayısının artmasıyla o, bu işi bir «vekile» devreder; Lenin bu süreci bir Rus araştırmacısından şu şekilde aktarmaktadır : «2 ya da 3 işçinin çalıştırılması, mal sahibine öyle küçük bir fazla sağlar ki, o da işçilerle birlikte çalışmak zorunda kalır..... 5 işçinin çalıştırılması, daha şimdiden, mülk sahibine onun bir ölçüde kol emeğini bırakmasını, biraz ağırdan almasını ve esas olarak son iki iş görevi ile uğraşmasını (yani malzeme alımı ve eşyaların satışı) mümkün kılacak kadar sağlar. Ücretli işçilerin sayısı 10'a ulaşır ulaşmaz ya da bu rakamı aşar aşmaz, mülk sahibi yalnızca kol emeğini bırakmakla kalmaz, hemen hemen işçilerine gözcülük etmekten de vaz geçer, bu iş için kalfa atar..... o artık bir küçük kapitalist doğuştan bir efendi olmuştur.» (6) Kapitalistin çalıştırdığı işçi sayısı çoğaldıkça onun komutası altındaki işçilerden kurulu ordu, Marks'ın deyimiyle, subaylara (yöneticilere) ve asubaylara (ustabaşı, postabaşı) gereksinme gösterir ve bunlar işin yapılması sırasınca kapitalist sınıf adına bir orduya komuta ederler. Denetim ve gözetim işi bunların yerleşmiş ve özel görevleri olur.

Buraya kadar, kapitalist elbirliği temeli üzerinde, üretim sürecinde «yönetenler»i ele alarak, yönlendirme işlevinin hangi ihtiyaçlardan kaynaklandığı ve «yönetici» konumundaki kişilerin durumuna değinmeye çalıştık. Şimdi de yönetilenler, yani işçiler cephesine dönerek kapitalist elbirliği ve işbölümü bağlamında bu kesimde nasıl bir süreç yaşandığına değinelim.

KAPİTALİST ELBİRLİĞİ, İŞLETME -

İÇİ İŞBÖLÜMÜ VE İŞÇİ SINIFI

İlkel komünal toplumda salt yaş ve cinsiyete dayanan doğal işbölümünün yerini üretimin tarım ve hayvancılık kesimlerine ayrılmasıyla ortaya çıkan ilk büyük toplumsal işbölümünün almasından sonra, farklı üretim dallarının ve bu daldaki ürünlerin üretimine uygun olarak, bireylerin belli işlere bağlanması biçiminde ortaya çıkan toplumsal işbölümü, bilinen tüm toplumların ortak özelliğidir. Ne var ki, bir metanın üretimi için gerekli olan iş sürecinin kendi içinde parçalanarak, bu parçaların aynı işyerinde toplanan çok sayıdaki işçilere bölünmesi başka bir deyişle, sözkonusu ürünü tek başına yapan «bütün - işçi» nin, ürünün yapımı sürecinin parçalara bölünmesiyle «parça - işçi» durumuna gelmesine neden olan işletme - içi işbölümü kapitalizme özgüdür. «Toplum ölçüsünde işbölümü, meta üretimi ile meydana gelsin ya da gelmesin, birbirinden çok farklı toplumsal ekonomik kuruluşlarda, ortak bir şekildir, oysa manüfaktürde uygulandığı şekliyle, işyerindeki işbölümü ancak kapitalist üretim tarzına özgü bir durumdur.» (7)

Yine, Lenin işletme - içi işbölümünün ilk uygulayım alanı olan manüfaktürü tanımlarken şöyle demektedir. «Bildiğimiz gibi manüfaktür ile, işbölümüne dayanan elbirliği kastedilmektedir. Başlangıcı açısından manüfaktür doğrudan doğruya, yukarıda tanımlanan

kapitalizmin sanayideki ilk aşamalarına dahildir. Bir yandan, az çok önemli sayıda işçiye sahip atelyeler, yavaş yavaş işbölümünü getirirler ve bu yolla kapitalist elbirliği, kapitalist manüfaktür haline gelir.» (8)

İşletme - içi işbölümünün uygulanmasıyla, önceden aynı zanaatlarca baskından sonuna kadar üretimi yapılan bir ürünün üretimi için gerekli iş süreci parçalara ayrıldı ve her parça - iş ayrı kişilerce yapılmaya başlandı. Böylece metalar bağımsız olarak çalışan zanaatkarların bireysel ürünleri olmaksızın çıkararak, üretim sürecinin her bir parça işleminde ayrı ayrı uzmanlaşan parça - işçiler topluluğunun toplumsal ürünleri olmuştur. «Toplumsal işbölümü, toplumu uğraş olanlarına, mesleklerle bölerken ayrıntılı işbölümü meslekleri böler ve işçiyi belli üretim sürecini başından sonuna kadar tamamlamaktan yoksun bırakır.» (9) İşletme - içi işbölümünde parça işçi, meta üretmez, ancak parça işçilerin hepsinin ortak ürünü meta halini alır. Toplumsal işbölümünde çeşitli sanayi kolları, ürünlerinin satın alınması ve satışı ile doğduğu halde, bir atelyedeki parça işlemler arasındaki bağıntı, çeşitli işçilerin emek güçlerini, bunları ortak emek - gücü olarak çalıştıracak bir kapitaliste satışları ile meydana gelir. Yine toplumsal işbölümü ile işletme - içi işbölümü arasındaki bir farkı Braverman şöyle tanımlamaktadır. «Kapitalizmde toplumsal işbölümü pazarın anarşik yapısıyla belirlenirken, işletme - içi işbölümü planlıdır ve denetim altındadır.» (10)

Böylece denetim eyleminin, işletme - içi işbölümünün ortaya çıkmasının da bir sonucu olduğunu tekrar görmüş oluyoruz. İşletme - içi işbölümünde, bölünen işin her bir parçasını yapan kişiler arasında eşgüdümü sağlamak, aradaki bağlantıyı kurmak üzere bir «otorite» gerekliliği doğmuştur. İşbölümünün daha ayrıntılanmasıyla (veya incelenmesiyle) eşgüdümü sağlayan kişi

oldukça geniş bir alanı denetlemek durumunda kalacağından, eşgüdümleyici sayısı arttığı gibi, bu eşgüdümleyicileri (örneğin ustabaşlarını) de denetleyecek bir üst otoriteye gerek duyulmuştur. (örneğin yöneticiler) böylece «otorite kademeleşmiştir»; en üstte yöneticiler, sonra ustabaşları, daha sonra en altta işçiler..... Otoritenin bu kademeleşmesine «hiyerarşi» adını veriyoruz. Son saydığımız biçimde üç basamaklı bir hiyerarşi ile karşı karşıyayız demektir.

Yeniden işçinin üretim sürecindeki yerine dönersek, iş sürecinin giderek mümkün olduğu kadar ayrıntılı bir parçalanmaya tabi tutulması ve her parça sürecin mümkün olduğu ölçüde daha az hüner, dolayısıyla da daha az eğitim gerektiren basit el işlemleri haline indirilmesi işletme - içi işbölümünde genel bir kuraldır. Bu amaca uygun olarak her parça işleme yatkın iş araçları geliştirilmiştir.

Yine, emek güçlerinde, her parça işlemin gerektirdiği değişik niteliklerdeki emeğe göre **niteliksel bir kademeleşme**; her parça sürecin kesiksiz olarak birbirini tamamlayabilmesi için gereken değişik nicelikteki emek miktarına göre de **niceliksel bir kademeleşme** yaratılmıştır. İşbölümünde bu yöntemin sermaye yönünden ekonomik önemi en olgun biçimde lik kez Charles Babbage tarafından şöyle formüle edilmiştir. (1832) «Manüfaktür patronu, yapılacak işi herbiri farklı derecede hüner ve güç isteyen çeşitli süreçlere bölmekle, her sürecin tam gerektirdiği miktarda hüner ve güç satın alabildi; oysa eğer bütün iş tek bir işçi tarafından yapılsaydı bu kimsenin işin gerektireceği en inci işlemleri yapabilecek hüner ve gene işin gerektireceği en yorucu işlemleri payabilecek güce sahip olması gerekirdi.» (11)

Kapitalizmin günümüze kadar uzanan tüm evrelerinde değişikliğe uğrayacak olan bu ilkedeki temel amaç

şudur; kapitalist, karşılığı ücret olarak ödenen emek - gücünün yeniden üretimi için gerekli emek süresini mümkün olduğu kadar kısap, artı - emek alanını genişleterek, artı - değer kitlesinde artış sağlamak, dolayısıyla sermayesini giderek büyütme istemektedir.

MAKİNA — İŞÇİ İLİŞKİSİ VE İNSANIN NESNELEŞMESİ

Genişleyen meta üretimi ve geliştirdiği teknik temel, modern sanayiın üretim aracı **makınayı** ortaya çıkardı. Makinanın üretim sürecinde yeralmasıyla birlikte, işçinin önceden sahip olduğu hüner ve beceriler anlamını yitirir. Bu hüner ve becerilerle yapılan işleri, artık makina yerine getirebilmektedir. Başka bir ifadeyle, işçinin iş aletleri kullanırken sahip olduğu beceri ve hüner, iş aletinin yerini makinanın almasıyla anlamını yitirmiş, o beceri ve hüner, makinaca devralınmıştır. Böylece, manüfaktür üretimde sözkonusu olan emek - güçleri arasındaki niteliksel kademelenme de giderek erir; bunun yerini makınayı kullananlar tarafından yapılan her türlü işin bir ve aynı düzeye indirilmesi ve eşitlenmesi eğilimi alır. İşçiler arasındaki farklılık artık «beceri - hüner» kategorisine göre değil «yaş ve cinsiyet gibi kategorilerle belirlenmektedir.

Manüfaktür üretimde işçinin kullandığı iş araçları, onun elinin uzantısıdır. İşçi iş aracına hükmedebilmekte onu yönlendirebilmektedir. Makinalı üretimde ise her ne kadar işçinin eskiden fiziksel olarak harcamak zorunda olduğu çaba, makina kullanımıyla hafifletilmişse de, makina işçinin becerisini geçersiz kılıp onu kendisine tabi duruma getirmiştir. İşçi artık iş araçlarında olduğu gibi onu yönlendirememekte, onu elinin uzantısı kılammakta tersine kendisini ona aydurmamak, makinanın uzantısı olmak durumunda kalmaktadır. Marks, işçinin kullandığı iş

aracı ve makinayla olan ilişkilerini şöyle dile getirmektedir; «... el zanaatları ile manüfaktürde, işçi aleti kullanırdı, oysa fabrikada şimdi makina işçiyi kullanmaktadır, Orada, emek aracının hareketi işçiden geliyordu, burada ise makinanın hareketini izlemek zorunda olan o'dur. Manüfaktürde işçiler canlı mekanizmanın birer parçasıydı. Fabrikada onun yalnız canlı bir eklentisi olan işçiden bağımsız cansız bir mekanizma vardır.» (12)

Fabrika işi, işçinin sinir sistemini allak bullak ettiği gibi, adalelerinin çok yanlı çalışmasını engeller ve hem vücut, hem zihinsel düzeydeki faaliyetlerinin her atomunu elinden alır. İş sisteminin devindirici gücü makina olduğu için, işçi makinanın ritmine kendini uydurmak zorunda kalır onun nesnesi olur; böylece insan nesneleşmiştir. Beceri ve hünerin makinaca devralınmasıyla kapitalist sınıfın, bu «ücretli köleler ya da nesnelere ordusu» na kadınlar ve çocukları da katması olanağı doğmuştur.

«TAYLORİZM»

Üretim sürecinden giderek daha fazla artık-değer sızdırmanın en ihtiraslı örneği, Friedrich Taylor'un «bilimsel yönetim» modelidir. Bu modelin temel ilkeleri şöyle sıralanabilir :

1. Bilgi ve becerinin emek sürecinden koparılması : Emek süreci zanaattan, geleneklerden ve işçilerin bilgisinden bağımsız olarak biçimlendirilebilmelidir. Dolayısıyla, emek süreci işçilerin becerilerine göre değil, tamamıyla yönetimin pratiğe dayanmalıdır.
2. Tüm zihinsel faaliyetler işyerinin dışına çıkarılarak planlama, iş - örgütlenme ve tasarlama bölümünde merkezleştirilmelidir.

3. Emek sürecine ilişkin bilginin tekelleştirilmesi; bu tekelin emek sürecinin her evresini kontrol etmesi ve emek sürecine ilişkin her adımı denetlemesi sağlanmalıdır. (13)

Bu ilkelerden hareketle, her işi yapmanın çeşitli seçenekleri arasından «en iyi» olanı seçilir. Seçilen iş süreci en küçük ve uzmanlaşma konusu olacak parçalara bölünür. Daha sonra da zaman ve hareket araştırmaları (time and motion studies) yoluyla parçalara bölünmüş hareketlerden gereksiz olanları ayıklanır ve geri kalan parça - hareketlerin birleştirilmesiyle o işi yapmanın en verimli yolu bulunur. Sözkonusu işi bitirmek için gerektiği hesaplanan süreye, zorunlu dinlenme süreleri de eklenerek «standart iş bitirme süresi» elde edilir. (14)

Taylor yönteminin iş sürecine uygulanmasıyla öznel nedenlerden doğan zaman kaybı enaza indirgenmiş oldu. İş süreci içindeki görevler son derece basitleştirilmiş, bölünmüş ve işçinin ya pacağı her hareketin ne kadarlık bir zaman süreci içinde gerçekleştirilmesi gerektiği kronometrelerle saptanmıştır. Makinaların ritimleri, saptanan bu standart-zamanlara göre ayarlanmıştır., böylece işçi saptanmış olan standart - ritme kendisini uydurmak zorundadır; bu ritmi aksatamaz, makina onu esir almıştır.

Üretim sürecini başlatan ya da işletmeye hazırlayan nitelikli işler yok edilmiş, bunları gerçekleştiren teknisyen, mühendis, gibi kişiler, üretim sürecinden ayrı, onarım v.b. görevlere tayin edilmişlerdir. İşin parçalanması ve işçinin gün boyunca hep aynı hareketi yapmasıyla işçi, üretimin tümünü kavrama, kendi hareketlerinin tüm üretim süreci içindeki yerini anlama imkanlarından yoksun bırakılmıştır.

İşçinin bu yapıtıcı konumuna karşılık, iş sürecinin tümünü düşünebilme

denetleyebilme işlevi örgüt hiyerarşisinin tepesinde kutuplaşmaktadır. Bu kutup iş sürecinin bütün halinde örgütlenmesi, ayarlanması, denetlenmesi işlevlerini tekeline almıştır. Bu odaktan üretim sürecinden giderek daha fazla artık değer sızdırmanın yolları aranacaktır. Diğer taraftan kol emeği ile kafa emeği arasında derinleşen uçurumla birlikte hüner ve becerisi elinden alınmış emek-gücünün yeniden üretim masrafları da asgariye indirilmiştir olmaktadır. Çünkü herhangi bir beceriye sahip olması gerekmeyen emek-gücünün eğitim, yetişkinlik gibi ihtiyaçları dolayısıyla masrafları yoktur. Bu da gerekli emek zamanının kısaltılmasında dolayısıyla artık değer artırılmasında önemli bir etkidir.

Özetlemek gerekirse, çağdaş kapitalizmin iş örgütlenmesi, işçiye cansız bir sistemin canlı bir parçası olma, makinalar sisteminin bir kolu olma fonksiyonunu uygun görmüştür. O, her geçen gün daha da yıpratıcı (fiziksel olması şart değil) nesneleştirici bir fonksiyonla hayatının her santimetresinde **yönlendirilen** bir konuma sokulmuştur; toplumsal faaliyetlerin yönlendirilmesi eylemine (yani politikaya) katılması başta bu nesnel konumu nedeniyle engellenmiştir. Proletaryanın «**yönlendirilen yaratık**» olma durumunu sürdürmek için, sistem, mevcut teknolojik gelişmelerden de yararlanarak tüm siyasi, ideolojik, ekonomik kurumlarını oturtmuştur ve denetimini, iş sürecinin dışında da, yoğun bir biçimde sürdürmektedir.

İşçi sınıfı bu koşullar altında her geçen gün daha da çok **cişçileşmektedir**» Buna karşılık yönetenler -toplumsal üretici güçleri yönlendirenler- basamak sayısı giderek artan bir hiyerarşinin en tepesinde yönetimlerini despotluk derecesine vardırarak, sayıları giderek artan geniş kitlelerin iradelerini belirlemekte, onları kendi amaçlarına tabi kılmanın araçlarını ellerinde tutmaktadırlar.

Şimdi tekrar yönetenler cephesine dönerek bu despotluğa varan sürecin günümüzdeki biçimlenişine değinelim.

DEV ŞİRKET VE YÖNETİCİLER

Kapitalizmin en son aşaması emperyalizmin temel özelliklerinden biri «birleşme» (combination) yani birçok sanayi kollarının tek bir şirket çatısı altında toplanmasıdır. Bu sanayi kolları, hammaddelerin üretiminden onların mamul ürün haline gelişine kadar olan tüm evreleri kapsar. Örneğin, demir cevherinin pik demir haline getirilmesi onunla da çeşitli çelik ürünler yapılması gibi, Birleşme, farkı işkollarını da kapsayabilir. Günümüzde İTT, teledirlişim (ITT Lorenz), taksicilik (Avis), otelcilik (Sheraton), sigortacılık (Harlford), yangın söndürücülük (Grinnell), fırıncılık (continantal), kağıt ve kerestecilik (Rayonier), konut yapımı (Levitt) ve lokantacılık (Canteen) işkollarıyla yatay birleşmenin en ilginç örneğini oluşturmaktadır. (15) Birleşmenin sağladığı avantajları Lenin, Hilferding'den şöyle aktarmaktadır; «Birleşme» diyor Hiferding, konjonktür farklarını yokeder, bunun bir sonucu olarak da birleşmiş teşebbüslere daha kararı bir kâr haddi sağlar. İkinci olarak birleşme ticareti tasfiye etmektedir. Üçüncü olarak, teknik mükemmeliyete, sonuç olarak da basit (yani birleşmemiş) teşebbüslere oranla daha fazla kâr elde etmeye imkan verir. Dördüncü olarak, basit teşebbüsler karşısında büyük teşebbüslerin durumunu kuvvetlendirir; hammadde fiyatlarındaki düşüşün mamul madde fiyatlarındaki düşüşten geri kaldığı büyük bir depresyon (işlerin durması, kriz) sırasında onları rekabet mücadelesinde 'basit' teşebbüslere göre daha kuvvetli kılar.» (16) Böylece, «birleşme» eylemiyle aynı çatı altına giren işletmelerin eşgüdüm enmesi, ortaya çıkan dev yapının parçaları arasında içsel bağımlılığın sağlanması ve işletmeler arasın-

da bölünen işin en küçük ayrıntılarına kadar planlanması gerekliliği ortaya çıkmakta ve işletme - içi işbölümüyle birlikte işletmeler - arası bir işbölümü sözkonusu olmaktadır.

Birçok burjuva ideoloğunun ileri sürdüğünün tersine, dev şirketlerin örgüt ve otorite yapılarındaki genel eğilim, giderek gövdesi büyüyen yapının alt kademelerine yetkinin devredilmesi değil, tersine haberleşme ve bilgisayar teknolojisindeki büyük gelişmelerden yararlanarak çok daha bilinçli bir biçimde yetkinin örgüt hiyerarşisinin en üst kademesinde tekelleşmesidir. Bu yetki tekelleşmesiyle dev şirket, piyasa dalgalanmalarının yaratabileceği tehlikeleri en alt düzeyde tutmak, kaynakların kullanımını en etkili bir biçimde denetlemek ve kendisini piyasa mekanizmasının işleyişine karşı çevik ve bağışık kılmak olanaklarına sahip olur.

Özellikle haberleşme teknolojisindeki gelişmeler tekellerin hem denetim çevrelerini genişletmiş, hem de bu denetimi despotluk derecesine vardırmanın aracı olmuştur. Diğer taraftan merkezci denetimin etkili olabilmesi, yalnızca haberlerin anında ve etkin bir biçimde alınmasını değil, aynı zamanda geçmiş ve gelecek tüm bilgilerin istendiğinde bulunabilmesine ve yapılacak planın kalıplarına ayrıntılı bir biçimde dökülebilecek niteliğe dönüştürülmesini gerektirir. Hiyerarşinin en alt kademelerinden bilgiyi haberleşme araçlarıyla toplayıp bunu hiyerarşinin tepesinde depolamak ve işlemeye hazır duruma getirmek için bilgisayarlar, despot yönetimin hizmetinde dev aygıtlar olarak kullanılmaktadırlar.

Bilgiyi merkezleştiren bu yapının en üst kademesinde işletmenin temel amacına ilişkin genel politikalar saptanır; bu amaç kârı azamileştirmek ve sermaye birikimini hızlandırmaktır. Bu amacın bugün artık işletmelerin temel amacı olmadığı, «toplumun ihtiyaçları-

nın gözötilmesi(!)» nin de amaçlar arasına girdiği burjuva işletmecilik okullarında savunulmakta, yeni yetişen «işletmeciler»e işletmeciliğin «toplumun ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde» yapılması gerektiği öğütlenmektedir. Akademik düşçülükle, nelen gerçekliği köprüleyemeyen bu kafalara Marks'ın söyleyecekleri vardır; «(kapitalist) bu haliyle, bir cimrinin salt servet olduğu için servete tapma tutkusunu paylaşır. Ama cimrideki yalnızca huy ve yaratılış halindeki bu tutku kapitaliste, yalnızca çarklarından birisi olduğu toplumsal mekanizmanın sonucu ve eseridir. Ayrıca kapitalist üretimin gelişmesi, belli bir sanayii koluna yatırılan sermayenin sürekli bir şekilde artmasını zorunlu kılar ve rekabet kapitalist üretimin özünde varolan yasaları, dışarıdan gelme zorlayıcı yasalar olarak tek tek her kapitaliste kabul ettirme durumunda bırakır. Sermayesini koruyabilmesi için, kapitalisti, durmadan sermayesini genişletmeye zorlar» (17) Görüldüğü gibi temel amacın azâmi kâr ve sermaye birikimi olması, kapitalistlerin «gözü doymaz, hobbun bunaklar» olmaları gibi ahlaki kategorilerle açıklanamaz. Böyle yapıldığı takdirde bir çok eğitim kurumu, cami, vakıf yaptıran «işçi babası» bir yığın patron örneği ile karşımıza çıkabilir. Kâr ve sermaye birikimi, kapitalistin «var olmak için savunmak» zorunda olduğu bir amaçtır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere şirketin sahip olduğu toplumsal, kaynakların, üretici güçlerin, hangi alanlara yöneltileceği nasıl kullanılacağına ilişkin amaç kararlar, bu konudaki ana politikalar şirketin en üst kademesinde kararlaştırılır ve bu amaca uygun ilk plan ve programlar burada tasarlanır. Hiyerarşinin daha sonra gelen kademelerinde ise bu amaçı gerçekleştirmeye uyarlı araç - kararlar alınabilir. Bu araç - kararların yetki çerçevesini de yine «tepedekiler» belirler. Onların tanımladıkları çerçevede başarıya ulaştırılan her araç - karar, amaç - kararın başarıya ulaşmasına

yardımlar eder. Araç - kararın alınmasında söz sahibi olanlar kendilerinin de yönetme yetkilerinin olduğunu sanırlar. Oysa onların yetkileri de yine «tepedekiler»ce belirlenmiş, sınırları onlarca çizilmiştir. Araç - kararı alanların da iradeleri, son kertede, tepedekilerce belirlenmiştir.

Gerek işletmenin amacına —ki bunun azami kâr ve sermaye birikimi olduğu unutulmamalıdır.— uygun genel politikaların saptandığı birincil karar merkezi olan en üst kademede, gerekse de bu amaca hizmet edecek araç - kararları alan ikincil, hatta üçüncül karar merkezlerinde yer alanların üretime fiili bir katkıları yoktur. «İşletmeci» (Manager) adı altında kapitalist sınıfı temsil ederler —ki bazen kapitalist bizzat bu en üst kademede yer alan biri olabilir, özellikle kapitalizmin gelişmekte olduğu ülkelerde bu yaygındır— Ücretlilerdir ama, onların ücretleri üretimden ayrı bir işin karşılığıdır. «Yöneticiler» anlaşılır nedenlerden ötürü patronlarca daha yüksek ücretlere taltif edilirler. Bir işçinin ücreti az ya da çok belli kıstaslara dayananlarca saptanabilirken bunların ücretleri için böyle bir ölçü saptamak mümkün değildir. Tek bir ölçütten söz etmek mümkündür. Bu da tamamen öznedir: İşçiyi daha sıkı çalışmaya zorlamak. (18) Bu işi despotça yapıp yapmamaları da aslında önemli değildir. Hatta bazıları «işçi babası» olarak da tanımlanır. Gözetici ve denetleyiciler ne denli iyi niyetli olursa olsunlar, nesnel konumlarıyla işçiden ayırdıkları ve bu konumlarının doğal gereği olarak işçiyle karşı karşıya gelirler. Özünde, kol emeğindeki ayrıntılı işbölümünün giderek incelenmesi işçilerin eylem alanlarının giderek dar, yaptıkları işin giderek yeknesak olmasının yansıması, işbölümündeki aynı inceleme kafa emeği için de sözkonusudur. «Tepedekiler» in tasarımlarını gerçekleştirmek üzere kafa emeğinde de kol emeğinde olduğu gibi, yapılacak iş süreci parça işlere

bölünmüş ve işler artık cetveller, kataloglar formlarla tek - düzeleştirilmiştir. Bunun şirkete sağlayacağı yarar açıktır; bir makinanın kırılan, aşınan ya da işlev görmeyen parçası nasıl yenilenebiliyorsa, aynı şekilde, patronlarca kendisine verilen «kârı azamileştirme ve sermaye birikimini hızlandırma» görevinin gereklerini yerine getiremeyen bir yönetici de o işi yapabilecek bir başkasıyla değiştirilebilir. Özet olarak, bir «yönetici»nin kendisine verilen görevde ne kadar kalacağını belirleyen temel etken, o yöneticinin kendinden gelme kerameti değil, mülkiyet yapısının ona verdiği görevi (kâr sermaye birikimi) ne ölçüde yapabildiğidir.

«Yönetici»nin nesnel konumu gereği kişisel amaçlarıyla şirketin amaçları özdeşleşmiştir. Şöyle ki, belirli bir şirkette görev alan «yeni yönetici» çabalarını diğer şirketlere göre kendi şirketinin güç ve başarısının artırılmasına ve şirket içindeki yerinin sürgit yükseltilerek hiyerarşinin en üst basamaklarına çıkılmasına yöneltilir. Şirketin başarısını ise karlılık durumu belirlediğine göre, bu doğrultuda yöneticinin harcadığı çaba, kârların artmasına ve sermaye birikiminin hızlanmasına, yöneticinin de örgüt hiyerarşisi içindeki yerinin yaptığı «katkı» oranında yükselmesine tekabül eder. «Başka bir deyişle, meslekten yönetici, kendisini kişisel ilerlemeye adanmış için ve ölçüde şirketinin ilerlemesine de adanmıştır.» (19) Diğer bir nesnel gerçeklik ise «yöneticilik» konumundaki kişilerin aynı zamanda mülk sahibi kişiler olabildiği veya verilen hisselerle şirket içinde mülk sahibi durumuna geçirilerek şirketle kaynaştırıldıklarıdır.

Özetlemek gerekirse, kapitalist işletmelerde «yönetici» konumunda bulunan kişiler nesnel konumları itibarıyla işçi sınıfının karşısındadırlar ve karşı saftadırlar.

Buraya kadar yaptığımız analiz için kurmaya çalıştığımız model, temel

amacı «kâr ve sermaye birikimi» olan özel bir işletmenin yönetimini açıklamayı amaçlamaktaydı. Ancak bu modelin, temel amacı kâr ve sermaye birikimi olmayan kuruluşları açıklamaya yetmeyeceği söylenebilir ve bu tür kuruluşlara örnek olarak da devlet işletmeleri gösterilebilir. Böyle bir eleştiri bir yere kadar haklıdır; kurulmaya çalışılan model devlet işletmeleri gerçekliğinin ancak bir kısmını açıklayabilir. O halde devlet işletmesi yönetimini özel kapitalist işletmeden ayıran öğeleri de belirtmek gerekecektir.

DEVLET İŞLETMELERİ VE YÖNETİM

Kapitalist devlet, emeğin sermaye tarafından sömürülmesi temeli üzerinde yükselen bir sistemin koruyucusudur. Emek ile sermaye arasındaki «serbest mübadele» ilkesini korumak, bu mübadelenin yapıldığı alan içerisinde, gerek devlet üzerinde söz sahibi olan egemen sınıfların kendi aralarındaki çelişkilerin gerekse egemen sınıflarla emekçi kesim arasındaki çelişkilerin, alanı çevreleyen çitleri kırmasını, böylece nitelikçe yeni bir üretici güçler, üretim ilişkileri bileşkesi kurulmasını önlemek kapitalist devletin temel işlevidir.

Kapitalist devlet, bu işlevini yerine getirebilmek için tek tek kapitalistlere ve işçi sınıfına karşı görece bir özerkliğe sahip olmak zorundadır. Başka bir deyişle, bu görece özeklik onun, işlevini yerine getirebilmesi için bir ön - gerekliliktir. İşte kapitalist devlet bu temel işlevini yerine getirmek, ekonomik, politik ve ideolojik düzeydeki pratiklerin eşgüdümleyicisi olarak sistemin yeniden - üretim koşullarını sağlamak için bir araç olarak da devlet işletmelerinden yararlanır; saptanan genel politikanın uygulama araçlarından biri de bu kuruluşlardır.

Devlet işletmelerinde «yönetici» konumundaki kişiler, yani örgüt hiyerarşisinin en üstünde bulunanlar, Devletin «Yürütme» (hükümet) kolu tarafından atanırlar. Saptanan genel hükümet politikasını uygulamak üzere —ki bu genel politika egemen sınıfların büyük bir çoğunluğunun onayını almış olmalıdır— devlet işletmelerinden neler beklendiği ise yine hükümeti oluşturan Bakanlar Kurulunca saptanır. Başka bir deyişle, devlet işletmeleri ile ilgili amaç - kararlar hükümetçe saptanır, genel politika burada saptanır; bu amaç - kararları yürürlüğe koymak üzere diğer araç - kararların alınması yetkisi de sözkonusu kuruluşu atanmış kişilere verilir. Onların, araç - kararları gerçekleştirmek üzere harcadıkları her çaba, en tepedekilerin (hükümetin) saptadığı amaca ulaşmaya hizmet eder.

Devlet işletmelerinin, en genel anlamda, amaçlarının «azami kâr ve sermaye birikimi» olduğunu söylemek mümkün değildir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi onlar, hükümet politikalarını uygulamanın araçlarıdır. Hükümet politikaları ise en genel anlamda, mevcut sisteme işlerlik kazandırmak, emeğin sermayece sömürülmesi tabanı üzerine kurulu mevcut düzenin yeniden - üretim koşullarını sağlamak amacıyla oluşturulur. Ne var ki bu işlevin yerine getirilmesi sırasında egemen sınıflara —kısa vadeli analizlerde— «karşı» gibi görünen kararların alınmasını gerektirdiği gibi emekçi sınıf ve tabakalara belli tavizler vermeyi de zorunlu kılar. Bu nedenle Marks'ın belirttiği gibi «siyasi iktidar toplumsal karşıtlıkların resmi özeti» (20) olarak algılanmalı ve devletin, sınıflar mücadelesini kendi bünyesinde yansıtan kurum olduğu hiçbir zaman gözardı edilmemelidir.

Eğer bu tesbit doğruysa —ki bizce öyledir— toplumsal karşıtlıkların devletin çeşitli kurumlarına dolayısıyla devlet işletmelerine yansımaları da doğal bir sonuçtur. Bu özelliği nedeniyle de

devlet işletmeleri arenasında sürdürülen sınıflar mücadelesi özgün bir yapılanma gösterir; işçilerin karşısında, kolları sistemin her hücreğine uzanabilecek bir patron —devlet baba— vardır. Üstelik bu «patron», sırasında oldukça «şefkatlidir.»; ücret konusunda diğer patronlar kadar cimri değil, işsiz vatandaşlarına karşı da müşiftir. Zaten bu kuruluşların amacı da «kamu hizmetlerini görmek ve ülkenin kalkınmasına yardımcı bulunmak değil midir? O halde ona yardımcı olmak da gerekir!» v.b. Böyle bir «kamu kuruluşu» imajı, politik bilinçten yoksun her emekçi için sözkonusudur. Bu bağlamda burada sürdürülen sınıflar mücadelesinin «yumuşak»lığın korumaya uygun politikalar tepedekilerce yenilenir; işçi sınıfının bütünlüğünü engelleyecek, atomize edecek politikaları uygulamanın önemli bir aracı olarak devlet işletmeleri, hükümetlerin elinde önemli bir sübap işlevi görür. Devlet işletmeleri yönetimiyle ilgili analizlerde bu nokta gözardı edilmemelidir.

Her ne kadar devlet işletmelerinde temel amaç «kâr ve sermaye birikimi» yerine «sistemin yeniden üretimi»; ve patron konumundaki kişiler devletin temsilcileri ise de işçinin işletme-içi işbölümü sonucu hapsedildiği dar eylem alanı bu kuruluşlarda çalışanlar için de aynıdır. Makinalar sisteminin canlı bir parçası olma, toplumsal faaliyetleri yönlendirmekten nesnel konumu gereği alıkonulma, kısacası politika dışı tutulma özelliği bu kuruluşlarda

çalışan emekçiler için de sözkonusudur.

S O N U Ç

Özetlemek gerekirse, gerek temel amacın azami kâr ve sermaye birikimi olduğu ve üretim araçlarının özel mülkiyetinin sözkonusu olduğu kapitalist özel işletmelerde, gerekse «kapitalist toplum düzenini korumak» işlevini yerine getirmekle yükümlü hükümetlerin genel politikalarının uygulama araçları devlet işletmelerinde, toplumsal kaynakların yönlendirilmesi eylemi, bu konuya ilişkin ana karar verme odakları belli bir azınlığın tekelindedir; bu hak, örgüt hiyerarşisinin en tepesinde merkezileşmiştir. Mevcut toplumsal üretici güçlerin yönlendirilmesi eylemi bu kişilerin tekelindedir. Örgüt hiyerarşisinin bu kısmı dışında kalanları, bu kişilerin iradelerine tabi olma, onlarca yönlendirilme durumundadırlar. «Yönetim» eylemi bu en üst odakta gerçekleştirilir, diğer basamaklarda «yönetmek» adına sürdürülen eylemler tepede saptanan amaç - karar gerçekleştirme üzere sürdürülen çabalardır. Yönetmek eylemi, verili koşullar altında, «paylaşılabilir» değildir. Başka bir deyişle; «ya yönetirsiniz ya yöneltirsiniz» bunun dışında üçüncü bir yol yoktur. Bugün, «yönetime katılma», «öz-yönetim» başlıklarıyla ortaya sürülen görüşler ile ne amaçlanmakta, neyin üzeri örtülmeye çalışılmaktadır? Bu soruların cevabını ise izleyen yazıda arayacağız.

N O T L A R

- (1) Karl Marks, *Kapital Cilt I*, s. 194, Sol Yayınları, İkinci Baskı, 1977 ANK.
- (2) Karl Marks, a.g.e. s. 345, abç
- (3) Karl Marks, a.g.e. s. 344
- (4) Karl Marks, a.g.ge. s. 347

- (5) Karl Marks, a.g.e. s. 346
- (6) İsayev, Moskova Eyaletindeki Sanayiler I. s. 52-53 den aktaran V.İ. Lenin, *Rusya'da Kapitalizmin Gelişmesi*, s. 315, Sol Yayınları, 1976 ANK.

- (7) Karl Marks, a.g.e. s. 373, abç
(8) Lenin, a.g.e. s. 388,
(9) H. Braverman, **Labor and Monopoly Capital**, s. 73, Monthly Review Press, 1974 New - York
(10) H. Braverman, a.g.e. s. 75 abç
(11) aktaran K. Marks, s. 364. a.g.e.
(12) Karl Marks, s. 435, a.g.e.
(13) H. Braverman a.g.e. s. 119
(14) Carl F. Lundgen, **Organizational Management**, s. 32, 1974 New-York
(15) Antony Sampson, **Egemen Devlet ITT**, Koza Yayınları, 1974 - İSTANBUL
(16) V.İ. Lenin, **Emperyalizm**, s. 24, Sol Yayınları 1967 - ANK.
(17) Karl Marks, a.g.e. s. 609, abç
(18) Türkiye'de özel kesim «işletmeciler»inin ücretlerine ilişkin **Türk Sevk ve İdare Derneği'nin** yaptığı bir araştırmaya göre, genel müdür yardımcılarının brüt aylık geliri ortalama 32.500.— ile 56.600.— lira arasında değişmektedir. Fabrika müdürlerinin ise brüt aylık gelirleri 68.000.— lira, pazarlama müdürlerinin 63.000.— lira, teknik müdürlerin 62.000.— lira olarak listirmektedir. (5 Temmuz, Milliyet 1978)
(19) Doç. Dr. Kurthan Fişek, **Yönetim** s. 120, SBF Yayınları, 1975 - ANK.
(20) Karl Marks, **Felsefenin Sefaleti**, s. 182, Sol Yayınları, 1974 - ANK.

MEVCUT EĞİTİM DİZİLERİ

- No. : 10 Ekonomik Demokratik Mücadele
No. : 11 Toplu Sözleşmeler
No. : 12 Enerji Sorunu ve Devlet (Çıkacak)

TÜRKİYE İŞÇİ SINIFI ve MÜCADELELERİ TARİHİ 336 Sayfa 20,— TL.

— Bugün işçi sınıfının ekonomik - demokratik mücadelesi hangi düzeydedir? / Hangi mirasları devralarak bugünkü düzeye gelmiştir? / Ne zamanlar, nerelerde, ne tür eylemler olmuştur? / Politik, ideolojik, Ekonomik - demokratik mücadele / Çalışma ve Yaşama koşulları / Ücretler / Yasalar / Örgütlenme / Sözleşmeler / geçmişten 1923'e kadar / 1923 - 1946 dönemi / 1946 - 1964 dönemi / 1963 - 1971 dönemi / 1971 yılından günümüze kadar.

«TOPLUMSAL ANLAŞMA» VE «İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI» ÜZERİNE

Bilindiği gibi, «Toplumsal Anlaşma» ve onun bir alt maddesi olan «işçinin Yönetime Katılması» sorunu son günlerde kamuoyunda üzerinde oldukça çok şey yazılıp, söylenen konular oldu. Biz de bu yazımızda önce «toplumsal anlaşma»yı ortaya çıkaran nesnel koşullara değinip bu anlaşmayla nelerin yapılmak istendiğini tartışacağız. Daha sonra ise «anlaşma»nın eleştirisini yaparak, öteden beri sözü edilen «işçinin yönetime katılması» veya CHP'nin deyişiyle «Özyönetim» kavramına ve «anlaşma»da sözü edildiği kadarıyla, devlet işletmelerindeki uygulamasının ne olabileceğine değinmeye çalışacağız.

DEVLET İŞLETMELERİ VE SINIFLAR MÜCADELESİ

Bilindiği gibi, «Toplumsal Anlaşma», Ecevit hükümeti ile Türk - İş arasında yapıldı. Anlaşmanın temel nesnesi de «kamu işletmelerindeki işçiler» idi. Bu anlaşmanın önce, Türk - İş'le yapılmış olmasının nedeni de, Türk - İş'in devlet işletmelerinde çalışan işçilerin hemen hemen % 90'ının üye olduğu bir konfederasyon olmasıyla ilgilidir. Anlaşma nesnesinin sadece devlet işletmeleri olup özel kesimin dışlanması ise üzerinde durulacak ayrı bir nokta olarak görülmektedir. Daha sonraki bölümlerde ayrıntılarıyla değineceğimiz gibi, «anlaşma»nın, özellikle ücretler bakımından öngördüğü maddelere tekeli sermayenin örgütleri; —Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), MESS ve Türkiye İş Adamları ve Sanayicileri Derneği (TÜSİAD)— sahip çıkmışlar; bu «nimet»ten kendilerinin de yararlanmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Ancak hükümetten bu ko-

nuda olumlu bir yanıt yoktur, hiç olmazsa bugün için, olmasını da beklememek gerekir. Çünkü, sözkonusu «anlaşma» gündeme getirildiğinde, Türk - İş çatısı altında bulunan işçi sınıfından bir «özveri»de bulunmaları gerektiği «sorumluluk» almaları gerektiği ileri sürülmüştür. İşçi sınıfı bu «özveri»de niçin bulunmalı, neden «sorumluluk» almalıdır? Bu sorunun yanıtı veya gerekçesi «Toplumsal Anlaşma» metninde şöyle dile getirilmektedir; «Hükümet ve Türk - İş verimlilik ve üretim artırılmadıkça ve ulusal sanayiye dışa bağımlılığı azalmadıkça dış ödemeler darboğazından kurtulma olanağı bulunamayacağına, kamu kesimindeki işletmeler verimli çalışır ve kaynak yaratır duruma getirilmedikçe ekonomik sorunlarımızın çözülemeyeceğinde ve işçiler yönetimi ve sorumluluğa katılmadan da bu işletmelerin sağlıklı bir duruma gelebileceğinde birleşmektedir.»

Açıkça görüldüğü gibi, Türkiye'nin emperyalizme bağımlı yeni - sömürge bir ülke oluşundan kaynaklanan ekonomik ve siyasal sorunlar, işçi sınıfının karşısına «ekonomik sorunlarımız» olarak çıkarılmakta ve bu «sorunlarımızı» çözebilmek için «devlet babamızın işletmeleri»nin verimli çalışır ve kaynak üretir duruma getirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Durum böyle olunca, yani, devlet, «baba devlet» ve başımızdaki «Umudumuz Ecevit» olunca işçi sınıfının bu özveride bulunması ve sorumluluk alması «kaçınılmaz bir görev» olarak addedilmektedir.

Hiç değilse bugün için, Ecevit hükümetinin işçi sınıfından aynı özveriye özel kesim için göstermesini isteyemeyeceğini söylemek mümkündür. Çünkü ne kadar bilinçsiz olursa olsun

işçi, bugün özel kesimdekini «patron» olduğunu görebilmektedir ama devletin aynı «patron» gözüyle görüldüğü söylenebilir mi? İşte Ecevit hükümeti sözkonusu «anlaşma»yı gündeme getirip işçilerden ve kamuoyundan «onay» sağlamaya çalışırken devlet işletmelerini, «devlet baba» temel ideolojik ögesinden türetilen «kamu işletmeleri», «kalkınmanın temel taşları», «kapitalizm denizinde sosyalist adacıklar» olarak tanımlamış ve bu kuruluşlar için «özveri»de bulunulmasının ideolojik gerekçelerini bu biçimde ortaya koymuştur.

Her ne kadar, bugün hakim sınıfların içinde buldukları ekonomik ve siyasal bunalmıdan çıkmaları, sadece devlet işletmelerinin «verimli» çalışmalarıyla mümkün değilse de, bilinen o'dur ki, devlet işletmelerinin üzerlerine düşen misyonu yerine getirememeleri veya bu yolda sık sık darboğazlara girmeleri tüm ekonomik yapıyı sarsabilmekte ve bu sarsıntı eşitsiz bir biçimde siyasal platforma yansatabilmektedir.

Denebilir ki, bugün Türkiye'de ekonomik sürecin devindirici gücü devlet işletmeleridir. Bu güç devinemediği veya devindirilemediği takdirde ekonomik dar boğazlar had safhaya ulaşabilmektedir. Çünkü, üretim için gerekli altyapı yatırımları — yol, su, ulaşım — enerji, yakıt, girdi niteliğindeki hammadde, yarı mamul madde üretimi, ağırlıklı bu kuruluşlarca üretilmektedir. Bu kesimde meydana gelen bir darboğaz, bunların ürettiği mal ve hizmetleri kullanan ve özel kesimin egemenliğinde bulunan mamul mal üreten üretken kesimleri hızla etkileyebilmektedir.

Bu türden «girdi» niteliğinde mal ve hizmet üretiminin, yapılan «özel kesim - devlet kesimi» işbölümünde, devlete uygun görülmesi, bugünkü gelişmiş kapitalist ülkelerde, kapitalizmin ilk gelişim evrelerinde sözkonusu

olduğu gibi özellikle geri bırakılmış bağımlı ülkelere özgü bir olgudur. Yeterli sermaye birikiminin olmaması birçok sektörde devletin yatırım yapmasını, işbölümünde bu kesimlerin onun alanına sokulmasını zorunlu kılmaktadır. Marks bu olguyu şöyle dile getirmektedir; «Para ya da meta sahibi bireyin, kendisini kapitaliste dönüştürebilmesi için elde bulundurması gerekli asgari değer miktarı kapitalist üretimin farklı gelişme aşamalarına göre değiştiği gibi farklı üretim alanlarında içinde buldukları aşamanın kendi özel ve teknik koşullarına bağlı olarak değişiklik gösterirler. Bazı üretim alanları, kapitalist üretimin daha başlangıcında, tek bir kişinin henüz elinde bulundurmadığı asgari bir sermayeye gerek gösterir. Bu durum, kısmen Fransa'da Colbert zamanında olduğu gibi ve birçok Alman devletlerinde günümüze kadar süregeldiği gibi, özel kişilerin devletçe desteklenmesine ve kısmen de, bizim modern anonim şirketlerin öncüleri olan bazı ticaret ve sanayi kollarının sömürülmesi için yasal tekelleri elinde bulunduran şirketlerin meydana gelmesine yol açar.» (1)

İşte Marks'ın sözünü ettiği «gerekli asgari değer miktarını» elinde bulunduramayan kapitalist sınıf, bazı üretim alanlarında devletin faaliyet göstermesini ister ve kendisi bu durumun sağladığı olanaklarla o sanayi kolu için «gerekli değer miktarını» elde edecek kadar palazlanınca sözkonusu sanayi kolunun kendisine devredilmesini sağlar. Devlet bu kez, kapitalist sınıfı devrettiği sanayi kollarından daha farklı ve yine kapitalist sınıfın rağbet göstermediği diğer sanayi kollarına yatırım yapmayı sürdürür. Yine devlet, Marks'ın sözünü ettiği «farklı üretim alanlarının içinde buldukları aşamanın kendi özel ve teknik koşullarına bağlı olarak» faaliyetini belli üretim kollarında devlet işletmeleriyle sürdürür. Örneğin, az

sayıda güçlü tekelin eline geçmesi halinde sistem içi çelişkilerin yoğunlaşmasına neden olabilecek «stratejik» sektörler üzerinde, kapitalist sınıf yeterli sermayeye sahip olmasına rağmen, devlet müdahale edip bu sektörleri kendi denetimi altına almak ister. Marks, tekel ve devlet müdahalesi için şunları söylemektedir «hisse senetli şirketlerin ortaya çıkması belli alanlarda bir tekel kurar ve böylece devlet müdahalesini davet eder.» (2) Yine, temel işlevi «**kapitalist toplum düzenini korumak**» olan devlet bu işlevini yerine getirebilmek için emek gücünün yeniden üretimini sağlayacak bazı girişimlerde de bulunmak durumundadır. Devletin bu işlevini yerine getirebilmesinin bir aracı da devlet işletmeleridir.

Bağımlı ülkelerde bazı sanayi kol- ları için gerekli asgari değer miktarının sağlanması, ülke siyasi düzeyde bir «bağımsızlık» kazandığı yıllardan itibaren sorun olagelmıştır. Ekonomik bağımlılığın, belli konjunktürlerde zayıflamasıyla birlikte, kendisini sürdürmesi ve bunun sonucu olarak bağımlı ülkeden metropollere çeşitli kanallarla ülke içinde yaratılan değerın aktarılması — **değer kanaması** — bağımlı ülkelerde yaşanan sürekli bir bunalımın kaynağını oluşturur.

Kapitalist sınıfın elinde bazı sektörler için gerekli asgari değerın olmaması yanında «girişimcilik» için gerekli bilgi ve beceri eksikliği de devleti çeşitli sektörlerle yatırım yapmak durumunda bırakmıştır. Devletin yatırımlarından büyük ölçüde yararlanan kapitalist sınıf palazlanması büyük ölçüde bu destekle sağlamıştır. Günümüzde de kendisini yeniden üreten bu süreçte devlet, bu işlevini yerine getirirken emperyalizme bağımlı olarak üretim sürecini sürdürdüğünden, yani makina, teçhizat, hammadde, yarı-mamul madde, teknoloji yönünden dışa bağımlı olduğundan

emperyalist metropollere değer aktarmanın en geniş kanallarını da yine devlet işletmeleri oluşturur ve bu durum Türkiye gibi ülkelerde çeşitli sektörlerde devletin bile gerekli asgari değer miktarını sağlayamaması, resmi literatürdeki deyimıyla «**kaynak yaratmaması**» sonucunu doğurur.

Şüphesiz ki, devlet işletmelerinin emperyalist metropollere yurt içinde yaratılan değeri aktaran en geniş kanallardan biri olmaları, bu kuruluşların kaynak yaratamamalarının nedenlerinden biri ve en önemlisidir. Ancak, diğer taraftan yaratılan değerın önemli bir kısmının da yerli egemen sınıflara ucuz girdi, «ortaklıklar» aracılığıyla, sermaye ve kredi, sigorta primleri, ihaleler v.b. biçiminde aktarılması bu kuruluşların faaliyette buldukları sektörleri ayakta tutabilecek, onlara işlerlik kazandırabilecek sermaye birikimine olanak tanımamakta ve emperyalizme olan bağımlılık ilişkilerinin artması oranında bu kuruluşların iş görme potansiyellerini daraltmakta, duyulan darboğaz tüm ekonomiyi sarsabilmektedir.

1977 - 1978'DE DEVLET

İŞLETMELERİ VE «TOPLUMSAL ANLAŞMA» NIN GEREKÇELERİ

Ecevit Hükümeti, gerek 4. BYKP stratejisinde görüldüğü üzere önümüzdeki yıllar için, gerekse içinde yaşadığımız konjunktürde toplumsal formasyonun tüm düzeylerinde yaşanan bunalımı belli ölçülerde hafifletmek ve emeğin sermayece sömürülmesi temeli üzerinde yükselen bu sisteme işlerlik kazandırmak üzere, tasarladığı politikaları uygulayacak en önemli araçlar olarak devlet işletmelerini görmektedir.

«Sistemi restore etmek» göreviyle işbaşına getirilen Ecevit Hükümeti, bu konuda başarılı olabilmek, yani sistemin yeniden üretim koşullarını

sağlamak için yoğun bir biçimde devletin doğrudan müdahalesini zorunlu görmektedir. Hükümetin Ocak ayından bu yana olan pratiği de bu önermeyi doğrulamaktadır. Tekelci sermayenin büyük tepkisini çeken bu «devletçi» girişimler; «—Demir, çelik, çimento, kereste gibi bazı temel malların ticaretinin devletleştirilmesine yönelik girişimler,

— Linyit işletmeleri başta olmak üzere, bazı madenlerde işletmenin devletleştirilmesi kararı,

— Devlet inşaatlarının emanet yoluyla yapılması konusundaki karar,

— Plan stratejisinde özel kesimden ve karma ekonomi kurallarından hiç söz edilmezken ekonominin tüm ağırlığının KİT'lere ve kooperatiflere kaydırılmasına yönelik politikanın konulması» (3) olarak belirlemektedir.

Tekelci sermaye devletin bu doğrudan müdahalelerine ek olarak vergi, gümrük politikaları, kur farkları vb. dolaylı diye nitelendirebileceğimiz hükümet girişimlerine de çatmaktadır. Devletin doğrudan müdahalelerine duyulan tepkiye rağmen, bugün sistemin yeniden üretim koşullarını sağlamak, böyle bir politikayı zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk, varolan devlet işletmelerine etkinlik, işlerlik kazandırmak ve ileride yapılması tasarlananlar için de önkoşulların, zeminlerin hazırlanmasını gerekli kılmaktadır.

Bu önkoşullardan en önemlisi olarak Ecevit Hükümeti, devlet kesiminde çalışan emekçilerden «onay» sağlamanın yollarını aramaktadır. Ücretlerin kısıtlanması ve bazı sendikâl haklara yöneltilen müdahalelere karşı doğabilecek tepkileri karşılamak üzere ideolojinin temel kavramlarına daha değişik bir içerik vermek veya kavramlar arasındaki sistematiği belli ölçülerde değiştirerek «kârdan pay

alma», «özyönetim», «sorumluluk», «özveri» gibi öğeleri ön plana çıkarmak, bu yolla sorunların asıl nedenini gizleyerek sistemi emekçilere onaylatmak hatta savundurtmak, Ecevit hükümetinin tasarıları olarak belirmektedir. Şüphesiz ki bu ideolojik çerçevenin elvermemesi işlememesi halinde, emekçiler üzerinde varolan baskıların daha da çok yoğunlaşması sözkonusu olacaktır.

Özellikle «Toplumsal Anlaşma» denilen olgunun neden gündeme getirildiğini daha iyi anlamak için içinde yaşadığımız konjonktürde ekonomik ve siyasal düzeydeki gelişmelerin ayrıntılı bir analizini yapmamız gerekmektedir.

«1977'den devralınan enkaz» dan bu yana devlet kesiminde ne tür gelişmeler olmuştur? Bu sorunun cevabını arayalım.

1977 yılında had safhaya varan döviz darboğazı devlet işletmelerini de önemli oranda etkilemiştir. Çünkü Türkiye ithalatının % 40'ı devlet kesimince yapılmaktadır. Kaldı ki, döviz tahsislerinde genellikle özel kesime öncelik tanınmakta ve bu kuruluşların ihtiyaçları hep ikincil kılınmaktadır. Yapılamayan ithalatlar nedeniyle makina teçhizat, hammadde, yarı - mamul madde eksikliği nedeniyle devlet kesiminin üretimi büyük ölçüde aksamış, yatırımlar durmuştur. Bunun sonucu devlet kesimindeki cevher üretiminde programlanan hedeflerin çok altında kalmıştır. Bazı ürünlerde % 12 - 40 civarında gerçekleşebilen program (bakırlı prit % 27, konsantre/Etibank/, 9 - 12, kurşun konsantre % 30) bazılarında ise ancak % 50 - 60 oranında gerçekleşmiştir; (krom % 51, çinko % 55, tinal % 59).

Aynı şekilde, devlet işletmelerinde yarı - mamul mal üretiminde yine programlanan hedeflere ulaşılamamıştır; Etibank blister bakırdaki prog-

ramlanan hedefin % 77'sine, Karadeniz Bakır İşletmeleri % 52'sine ancak ulaşabilmiştir. Sülfirik asit üretimi bir fabrikada % 82 oranında gerçekleştirilirken bir diğerinde bu oran ancak % 25 olabilmektedir. Ayrıca, asit - borik, ferrokrom, PVC, sudkostik gibi yarı mamul ürünlerde programlanan üretimin ancak % 83'ü gerçekleştirilebilmiştir.

Diğer taraftan enerji sektöründeki gerekli yatırımların geciktirilmesi büyük bir enerji darboğazına yolaçarken her yıl maliyetlerin giderek artmasına neden olmaktadır. Örneğin termik santrallerin bugünkü maliyeti 110 milyar 291 milyon liraya çıkmıştır. Ne varki bu maliyete karşılık, bu yatırımları finanse edebilmek için bulunabilen para miktarı sadece 13 milyar 953 milyon lira olabilmektedir. Aradaki farkın büyüklüğü ortadadır. Örneğin Keleşhanlı elektrik santralının dört ünitesi aksamalı çalışırken sipariş edilen diğer dört ünite iki yıl gecikmiştir. Saat başına enerji gecikme zararı 500 bin lira olarak hesaplanmıştır. Aynı şekilde Karakaya santral inşaat müteahhitliğinin gecikmeleri nedeniyle geciken her saat için 1 milyar 800 bin liralık zarar doğmaktadır.

Devlet kesimindeki bu üretim düşüşünün yansısı MC döneminde devlet kadrolarının faşistleştirilmesi politikası nedeniyle sadece 37 devlet işletmesinde (KİT) istihdam edilen personel sayısı 1977'de 1975'e göre % 22 büyüyerek 544 bin 378 kişiden 667 bin 879 kişiye yükselmiştir.

Tüm bu etkenlerin yansısı devlet işletmelerine verilen yatırım görevleri her yıl artırılmış, özellikle MSP'nin «ağır sanayi hamleleri» bu kurumlara verilen yatırım görevlerini had safhaya ulaştırmıştır.

1963 - 1977 yılları arası içerden bir analiz yapmak gerekirse, 1963'de KİT'lere verilen yatırım görevlerinin

1.591 milyon T.L. olmasına karşılık 1978'de bu rakamın 40.591 milyon T.L.'ye ulaşarak 25 kat arttığı görülür.

ÇİZELGE : 1

Kamu Yatırımları İçinde KİT Payları (Cari Fiyatlarla) Milyon T.L.

YIL	KİT	Toplam	
		Kamu	%
1975	26.177	53.788	48.7
1976	35.495	75.228	47.2
1977	40.591	101.388	40.8

Kaynak : DPT

Yatırımların bu denli artmasına karşılık yatırımları finanse etmek için giderek artan oranlarda işletme - dışı kaynaklara (Devlet Bütçesi, Devlet Yatırım Bankası, Merkez Bankası, Dış Krediler) başvurulmak durumunda kalmıştır. 1960'da toplam kaynaklarının % 63.8'ini oluşturan dış kaynakların tutarı 44.5 milyar TL. iken 1976'da oransal olarak % 67.8'e ve tutar olarak 272.3 milyar TL.'ye çıkmıştır.

Devlet işletmelerine verilen yatırım görevlerine karşılık yatırım yapacak kaynağın bulunmaması kuruluşların her yıl işletme açıklarının artmasına neden olmuştur. 1968'de başlayan açıklar 1976'da 12 milyar TL.'yi aşmış 1977'de 21 milyar TL.'yi bulmuştur. 1978'de tahmini işletme açığı ise 25 milyar TL. olarak saptanmıştır. 1968'den 1976'ya kadar işletme açığı toplam 200 kat artmıştır. Yatırımlar da gözönüne alındığında elde edilen «finansman gereği» (İşletme açığı + yatırımlar) 1966 - 1976 yılları arasında tam 27 kat artmıştır.

Bilinen bir başka olgu ise, 1971'e oranla 1975'de üretilen ürün maliyetlerinin % 262 oranında artmış olduğudur. Bu artışın 1977'de çok daha üst

düzeyleme çıkmış olması muhtemeldir (4).

Buna karşılık, devlet işletmelerince üretilen ürün ve hizmetler çoğu kez maliyetinin altında fiyatlarla tekelci sermayenin egemen olduğu kesimlere satılır. KİT'lerle ilgili 440 sayılı yasada, maliyeti altında satılan ürünlerden dolayı doğacak zararların en geç bir sonraki yıl o işletmenin bütçesine konacak bir ödenekle karşılanması öngörüldüğü halde, uygulamada uzun yıllar buna uyulmamıştır. Yine özel kesimle — ki bunların bir kısmı emperyalist tekellerdir — girişim ortaklıklar sonucu kredi ve sermaye olanakları özel kesimin hizmetine verilmektedir. Kuruluşlar, ayıracakları belli bir fonla iç sigorta sistemini uygulayabilecekleri halde buna pek yer verilmemiş ve her yıl sigorta şirketlerine milyonlarca lira ödenmiştir. 1971 - 1975 yılları arası 1.815 milyon TL'lik prim ödenmesine karşılık alınan tazminat 799 milyon TL. olmuş böylece 416 milyon liralık olumsuz sonuç doğmuştur. Oysa iç sigorta uygulamalarından 1971 - 1975 yılları arası 1 milyar 20 milyon lira tasarruf sağlanmıştır (5).

İşte tüm bu olumsuz etkenler sonucu 1975'de 3.7 milyar olan KİT zararları 1976'da 7.6 milyar liraya, 1977'de ise 12 milyar liraya ulaşmıştır. Bu zararlı faaliyet yılları sonunda mali durumları daha da bozulan 28 işletmecinin kuruluşun toplam Borç/sermaye oranı 1975'de % 230'a 1976'da % 350'ye yükselmiştir (6).

1977'de devrahnan bu «enkaz», kendisini 1978 yılında da sürdürmüştür. DİE araştırmalarına göre devlet kesiminde geçen yıla oranla kâğıt, kimyevi gübre, kömür ve çimento üretiminde gerileme söz konusudur. DPT verilerine göre ise fabrikalar hâlâ % 50 - 60 kapasite ile çalışmakta ve bekleyen transferler 2 milyar 700 milyon doları bulmaktadır. 1978 yılı için 4.691

milyon olarak hesaplanan 27 devlet işletmesinin zararı ise yılın ilk yarısında 9 milyar lira artış göstererek 13.672 milyon liraya çıkmıştır. Yılın ilk yarısında toplu sözleşme imzalayan kuruluşların programlanan zararlarında artış olmuştur. Bunun yanı sıra % 200'e varan KİT ürünlerine zam, yeterli gelmemiş, bazı kuruluşların da kâr tahminlerinde düşüş gerçekleşmiştir.

1978 yılı içinde 27 işletmecinin kuruluştan 13'ünün toplam 17.849 milyon lira zarar edeceği, 14'ünün ise 4.177 milyon lira kâr edeceği saptanmıştır. Devlet işletmeleri arasında 1978 yılında en yüksek zarar 5.613 milyon lira ile TPAO ya ait olacaktır. Bunun üzerine Uluslararası Para Fonu (IMF) benzin ve motorine zam yapılması koşulunu dayatmıştır.

8 bin kişilik kadrosuna karşılık 20 bin personelle ve oldukça düşük bir kapasiteyle çalışan İskenderun Demir Çelik İşletmelerinin dahil olduğu T. Demir Çelik İşletmelerinin zararı ise yılın başında 1.325 milyon lira olarak tahmin edilmişken, bugün bu miktar 4.116 milyon liraya ulaşmıştır. 1977 yılında 1.813 milyon lira zarar eden bu kuruluşun demire yapılan zama rağmen zararı kapatılamamış aksine artmıştır.

1978 ortasında zararları 13.662 milyon lirayı bulan bu kuruluşların zararlarının Hazinece karşılanacağı belirtilmiştir. Bu durumda emekçi sınıf ve tabakaları daha güç koşullara sokacak olan «vergi yasaasının» çıkarılması hükümetçe daha zorunlu olmuştur.

Bilinen bir başka nesnel gerçeklik ise devlet işletmelerinin finansmanı sorununda yaşadığımız günlerde bir darboğaz içinde olduğudur. Merkez Bankası'nın 21 Temmuz günlü son haftalık durumuna göre yapılan hesaplamalar devlet kesimi kredilerinde kısıntı yapma zorunluluğunu ortaya koymuştur. 21 Temmuz'da 178.1 milyar liraya ulaşan devlet kesimi kredilerinin,

mayıs - temmuz dönemi için IMF tarafından öngörülen 171 milyar liralık ortalamaya uydurulabilmesi için 3 milyar liralık bir kısıntı gerekmektedir.

Diğer taraftan bir başka kaynak Devlet Yatırım Bankası (DYB), 1978 başından 15 mayıs tarihine kadar 82 projeye 2 milyar 162 milyon lira krediyi ancak bulabilmiştir. 15 Mayıs tarihli bilgilere göre DYB, sözleşmeye bağladığı kredilerin % 65.7'sinin ödemesini

yapmıştır. DYB, bu ödemeleri yaparken 1 milyar 630 milyon liralık SSK'ya 69 milyon liralık Emekli Sandığına tahvil satmıştır. DYB daha kuruluş yasası çıkarılmayan MEYAK paralarının da 424 milyon liralık kısmını kullanmıştır. Böylece emekçi sınıf ve tabakaların tasarruflarından elde edilen 2 milyar 123 milyon liralık kaynak tekeli sermayenin sorunlarına çözüm bulmak üzere devlet işletmelerinin finansmanında kullanılmıştır.

ÇİZELGE 3

DEVLET İŞLETMELERİNDE TOPLU SÖZLEŞME GÖRÜŞMELERİ

Sıra No.	İşyeri	İşçi Sayısı	Sendika	Görüşmelerin Sonucu
1	Tekel	80.000	Tek Gıda - İş	Uyuşmazlık
2	Çay - Kur	40.000	»	»
3	Ereğli Kömür İşletmeleri	55.000	Maden Federasyonu	TİS Ecevit'ce fesh edildi
4	Garp Linyit İş	» 8.000	»	»
5	Divriği Maden	» 1.000	»	»
6	Tekel Tuz İşletmeleri	3.000	»	Uyuşmazlık
7	MTA	4.000	»	»
8	Şeker Fabrikaları	35.000	Şeker İş Sendikası	Grev kararı alınmış
9	Deniz Nakliyat	3.300	Ulaş - İş	Uyuşmazlık
10	Denizcilik Bankası	8.500	»	»
11	Karayolları	68.000	Yol - İş Federasyonu	»
12	Bütün Limanlar	10.000	Likat - İş	Grev Bakanlık Kurulu ertelendi
13	TEK	12.000	Tes - İş	Grev kararı
14	Banknot Matbaası Spor Toto - DSİ Matbaası		Basın - İş	Uyuşmazlık
15	Orman Bakanlığı ve Ağaçlandırma Gn. Md.	10.000	Tarım - İş	» Grev Kararı
16	Adapazarı Zirai Donatım Kurumu	3.000	Türk Metal	»
17	Seydişehir Al. Tesisleri	8.000	Türk Metal	»
18	Karadeniz Bakır İşlet.	2.700	»	Grev Bakanlar
19	Havayolları	6.400	Hava - İş	Kurulunca ertelendi
20	Akdeniz Gübre Sanayii	1.000	Petrol - İş	Grev Bakanlar
21	Karabük Demir Çelik	30.000	Bağımsız Çelik - İş	Kurulunca ertelendi
22	İskenderun Demir Çelik	20.000	»	Uyuşmazlık

«1977'den devralınan enkaz» 1978'de de kendisini sürdürmüş ve ağırlıkla devlet kesiminde etkisini hissettirmiştir. Özellikle içinde yaşadığımız günlerde had safhaya ulaşan bu bunalıma karşılık IMF hükümet yetkilileriyle görüşerek şu kararları almıştır.

«— Yan ödemeler durdurulacak

— Yeni kurulan bakanlıklar için 60 bin kişilik bir memur kadrosu kurulması öngörülmüştür, bu kadrolara atama yapılmayacak. ler sınırlandırılacak.

— «Toplumsal anlaşma» ile ücretler sınırlandırılacak

— Petrole zam yapılacak, böylece sübvansiyona gerek kalmayacak

— Üretim artırılarak KİT'lerin zararı karşılanacak.»

IMF'in öngördüğü bu kararların alınmasını gerektiren en önemli etkenlerden birisi de 470 bin işçiyi ilgilendiren toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin bir kısmında uyuşma sağlanamaması, bir kısmında grev kararı alınmış olmasına rağmen Bakanlar Kurulunca grevin ertelenmiş olmasıdır. Bazı grev kararı alan sendikalar ise «bekleme» durumundadırlar. Kısaca **aşamalı bir genel grev** havası söz konusudur. Aşağıdaki çizelgede «**Toplumsal Anlaşma**» arefesinde tesbit edebildiğimiz işyerlerinin durumu ve görüşmelerin sonuçları görülmektedir.

Hükümet açısından, devlet kesimindeki üretimin azalışı ve devlet kuruluşlarının işlevlerini yerine getirmede yetersiz ve gerekli araçlardan yoksun bulunuşları ilerisi için derin endişeler yaratmaktadır. Kısa vadede ise Ocak ayında yapılan zarar tahminlerinin Temmuz ayında % 130'luk bir artışla 14 milyar TL'ne yaklaşması ve yıl sonuna dek zararların 20 milyarlık bir tutara ulaşması olasılığına ek olarak 470 bin işçiyi ilgilendiren toplu sözleşme görüşmelerinin çıkmazlara girmesi

«toplumsal anlaşma» denilen olgunun gündeme getirilmesini zorunlu kılmıştır. «Anlaşma»nın sözkonusu edilebilmesinin, başka bir deyişle «anlaşma» masasının karşı tarafına işçileri temsil eden örgütü —Türk-İş'i— oturutabilme başarısı ise Ecevit hükümetinin bugünkü «işgüzarlığının ürünü olmaktan çok yıllardır siyasi iktidarların emperyalist örgütlerle birlikte sürdürülmüş oldukları bileşik bir politikanın ürünüdür. Bu politika, Türkiye'de sendikaların ortaya çıkmalarıyla birlikte hükümetlerce denetim altına alınmaları ve çeşitli denetim araçlarıyla bu «kontrollü sendikacılığın» yıllardan beri sürdürülebilmesidir. Kuşkusuz ki siyasi iktidarların bu politikaları yanısıra uluslararası emperyalist örgütlerin aynı doğrultuda uyguladıkları politikaların da bugün «toplumsal anlaşma» ya oturmaya yatkın bir örgütün oluşturulmasında katkısı mevcuttur.

SENDİKALAR VE DEVLET

Her hükümet, yönettiği toplum düzenini korumak, ona işlerlik kazandırmak ekonomik, politik, ideolojik düzeylerde yeniden - üretimin koşullarını sağlamak üzere devlet aygıtını yönlendirmek için iktidara getirilir. Hükümetlerin oluşturdukları politikalar sistemde egemen olan sınıfların çıkarlarını bir-e-bir yansıtmaya da büyük bir çoğunluğunun onayını alabildiği oranda uygulama olanağı bulur. Hükümetler «yönetebilmek» için emekçi sınıflarla egemen sınıflar arasındaki çelişkilerin en alt düzeyde tutulmasını amaçlarlar. İşçi sınıfının, üretim sürecinde yerine getirdiği fonksiyona yani «kol emeği» olarak makinaya bağımlı iş görme fonksiyonuna karşı çıkması ve artık toplumsal üretici güçlerin **yönlendirilmesinde** söz sahibi olmak istemesine yol açacak bilince, (sosyalist siyasal bilinç) ulaşması düzen için «**çanların çalması**» anlamına gelir. Oysa devletin korumakta olduğu düzende onla-

rın fonksiyonu makinaya bağımlı iş görmektir, yaratılan değerden aldıkları pay konusunda itirazları olabilir, bunu sağlamak için ellerine birtakım araçlar da —sendika— verilir ama yaratılan değerden biraz daha fazla pay olmak için kazandırılan bilinci (sınıf bilinci) aşır, yaratılan değerlerden oluşan tüm toplumsal kaynakları yönlendirmek isteği, bilinci hükümetlerin büyük tepkisiyle karşılaşır; onlar bu türden bilincin oluşmasına zemin hazırlayacak tüm etkenleri ortadan kaldırmaya çalışır son sınır olarak sınıf bilincinin kazanılmasına izin verebilirler. Bunun ötesi engellenir. Bu amaçla da sendikaları çeşitli araçlarla denetimleri altında bulundurmaya amaçlarlar.

Bu «kontrollü sendikacılık» özellikle Türkiye gibi emperyalizme bağımlı ülkelerde özgün yapılanmalara bürünür. Yaratılan değer önemli bir kısmının metropollere kanaması, yurt içinde kalan parçanın yerli egemen güçlerle -emekçiler arasında bölüşümü sürecini sert koşullara sokar, emekçilere karşı baskı ögesini her zaman ön plana çıkarır. Yine asli işlev olarak ekonomik yeniden üretimi sağlamak üzere faaliyet gösteren devlet işletmelerinin çatısı altında binlerce işçi çalışır. Bu kuruluşların işlevlerini yerine getirebilmeleri bir ölçüde, bu işçilerden gelecek işlevi engelleyici veya darboğaz yaratıcı hareketleri önlemekten geçer. Bu nedenle de «kontrollü sendikacılık» gereklilik gösterir.

Türkiye'de bu süreç nasıl başlayıp gelişmiştir? Süreç kendisini yeniden üretebilme kaynağını nereden bulmaktadır? Bu soruların yanıt bulması gerektir.

TÜRK — İŞ VE DEVLET İŞLETMELERİ

5 Haziran 1946'da Cemiyetler Kanununun sınıf esasına göre dernek kurma yasağı kaldırılınca sendika hakkı

da yasal olarak tanınmış oluyordu. Bu dönemde işçiler hızla sendikalar kurmaya başladılar. 20 Şubat 1947'de yürürlüğe giren **Sendikalar Kanunu**, grev ve toplu sözleşme hakkında sözleşmediği gibi, Sendikaların «siyasetle uğraşmalarını» yasaklamaktaydı. Söz konusu yasanın sendikaların politikayla uğraşmasını yasaklayan 5. maddesi şöyledir : «işçi ve işveren sendikaları, sendika olarak, siyasetle, siyasal propaganda ve siyasi yayın faaliyetleriyle istigal edemezler ve herhangi bir siyasi teşekkülün faaliyetlerine vasıta olamazlar» (17) Yine aynı dönemde Demokrat Parti de CHP de kendi siyasi görüşlerini sendikalarda hakim kılmaya çalışmaktaydılar, üstelik bunu savunuyorlardı. Celal Bayar, Ekim 1946'da «Demokrat Partinin himayesinde, fakat işçilerinin kendilerinde bir teşkilatları bulunmasını istiyoruz» (8) demektedir. CHP ise, kendi denetiminde sendikalar yaratmak için sendikalar kanununun yürürlüğe girmesini takiben partiye bağlı bir «işçi bürosu» kurmuştur. CHP bu büro kanahıyla mali yardımlarda bulunmak suretiyle sendikalar kurmaya ve bu yolla önemli bir seçmen kitlesi haline gelmiş bulunan işçilerin desteğinden yararlanmaya çalışmıştır. «Böylece işçi büroları aracılığıyla CHP'ye bağlı sendikalar ve işçiden kopuk sendika liderleri oluşturulmuştur. 1948'de kurulan **İstanbul İşçi Sendikaları Birliği**'de bu çabaların bir ürünüdür» (9)

Diğer taraftan DP ise programında «grev hakkı»na yer vermekte ve o günkü iktidar olan CHP'ye karşı duyulan muhalefeti kendi çıkarları doğrultusunda kanalize etmeye çalışmaktadır. Denebilir ki, CHP'ye duyulan muhalefet tek almaşık olan DP sempatanlığına dönüşmüştür. DP'nin özel girişimleriyle daha da kamçılanan bu muhalefet, İstanbul İşçi Birliği karşısında 26 Şubat 1950'de Hür İşçi Sendikaları Birliği'nin kurulması sonucunu doğurmuştur.

DP iktidar olduktan sonra, muhafetzeyken işçilere vadettiği «grev hakkı»nı 29 Mayıs 1950'de yenilemiş ve bir tasarı hazırlamıştır. Ancak bu tasarı daha sonraları meclise bile sokulmadan rafa kaldırılmıştır.

DP daha sonraları sendikaları, çeşitli araçlar kullanarak denetimi altına almak girişimlerini yoğunlaştırmıştır. Bir taraftan «siyaset» yaptıkları iddia edilerek sendikalar üzerinde baskılar artırılırken bir taraftan da mali baskılar aracılığıyla sendikalar hükümete bağımlı kılınmak istenmiştir. Aİdat ödentisinin yılda 120 TL. ile sınırlandırılmasına engel olunması yanında Çalışma Bakanlığı eliyle sendikalara ödenen «ceza paraları»nın sendikaların hükümete karşı tavrına göre belirlenmesi yollarıyla sendikalar hükümetçe denetim altına alınmaya ve bağımlı kılınmaya çalışılmıştır. Diğer iki baskı yolu ise «birlik»lerin aynı işkolunda çalışan işçilerden kurulu olmadıkları iddiasıyla kapatılacakları tehdidi ve Çalışma Bakanlığının «İş uyuşmazlıkları ve Tahkim Nizamnamesi» uyarınca iş uyuşmazlıklarının çözümünde sahip olduğu geniş yetkidir. Bütün bunlara ek olarak sendika liderlerini bağımlı kılabilmek için «bu döneme damgasını vuran Milletvekili olma hevesinin DP tarafından kullanılmaya elverişli bir zaaf teşkil ettiğini belirtmek gerekir.» (10)

Yine bu döneme ilişkin DP'nin sendikalara hakim olma girişimlerini Cahit Talas şöyle dile getirmektedir. «Bir aralık, özellikle 1955-1957 yıllarında Türk-İş'in lider ve idareci kademelerine daha çok Cumhuriyet Halk Partisi sempatisini olan veya bu partinin üyesi bulunan sendikacıların seçilmiş olmaları, hükümet ve Türk-İş arasındaki ilişkileri büsbütün gerginleştirmiştir. 1956 yılında sendikalar kanununa aykırı kurulmuştur, görüşü ile, bazı sendika birlikleri yanında Türk-İş'inde mahkemeye verilerek kapatılması

ciddi olarak sözkonusu olmuştur. Böylece, baskı altında tutularak ve idare kademelerine Demokrat Parti ve Sempati duyan kimseleri seçtirerek, Türk-İş, geniş ölçüde hareketsiz bırakılmış ve işçi menfaatlerini ancak hükümet politikasının ölçüleri içinde savunabilmiştir.» (11) Böylece DP iktidarı sahip olduğu baskı olanaklarıyla kendisine bağlı yapay ve zoraki bir sendikacılık hareketi yaratma çabasını sürdürmüştür.

1950-1960 döneminin başlarında Türk sendikacılığının siyasal özelliklerini derin bir biçimde etkileyen bir diğer gelişme emperyalizmin uluslararası resmi örgütleri aracılığıyla yaptığı yönlendirici müdahaleyle ilgilidir. Truman Doktrini ve Marshall Planı uygulamalarının bir parçası olarak Amerika'nın, çeşitli ülkelerdeki sendikacılık hareketlerine, kendi uluslararası çıkarlarına ters düşmeyecek bir biçim ve yön verebilmek için yaptığı girişimler sözkonusudur. Türkiye'de ABD elçiliği, AİD, İCFTU, AFL-CIO temsilcileri gibi çeşitli kanallarla kurulan bu ilişkilerin peşinden Türk-İş kurulmuştur. Özellikle kurulmasında AFL-CIO (Amerikan İşçi Konfederasyonu) nun Uluslararası ilişkiler dairesi başkan yardımcısı İrwing Brown'un önemli bir rol oynadığı bu ilişkiler ağıyla, işçi sınıfı hareketinin denetiminin dış odaklara yapılmaya başlandığı görülmektedir. Çeşitli mali yardımlar ve «eğitim» üzere Amerika'ya sendikacı gönderilmesine dair programlar bu dönemde ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu dönemdeki gelişmeler 1960'dan sonraki dönemde yoğunluk kazanmıştır.

1961 Anayasasının getirdiği görece demokratik ortamla birlikte işçi sınıfına tanınan grevli toplu sözleşme hakkıyla birlikte sendikalaşma süreci hızlanmıştır. Özellikle sendikalaşma «kendi yaptığı yasalara karşı çıkması pek beklenmeyecek devlet»in kuruluşlarında sözkonusu olmuş hatta bu doğrultuda sendikalara devlet yardımcı

olmuştur. Bu ortamda sadece 1960 - 1963 yılları arası devlet kuruluşlarında örgütlenmek üzere Türk - İş çatısı altında 15 yeni sendika kurulmuştur. Bu sendikalar ve kuruluş tarihleri :

- 1 — T. Devlet Su İşleri, Enerji Su ve Gaz İşçileri sendikası (1961)
- 2 — T. Posta, Telgraf, Telefon, Radyo-evi, Televizyon İşçileri sendikası (1962)
- 3 — T. Sivil Havacılık sendikası (1962)
- 4 — T. Sağlık İşçileri sendikası (1961)
- 5 — T. Metal - Çelik, Makina, Metalden Mamul Eşya ve Oto sanayii sendikaları federasyonu (1963)
- 6 — T. Liman ve Kara Tahmil Tahliye İşçileri Sendikası (1963)
- 7 — T. Tarım Kredi Kooperatifleri Personeli Sendikası (1964)
- 8 — T. Baraj, Enerji, su ve sulama İşçileri sendikası (1960)
- 9 — T. Şeker sanayii işçileri sendikası (1963)
- 10 — T. Tarım ve Tarım sanayii işçileri sendikası (1961)
- 11 — T. Enerji, su, gaz, YSE ve DSİ İşçileri sendikası federasyonu
- 12 — T. Ticaret, Banka, sigorta, kooperatif, eğitim tezgahlar ve Büro işçileri sendikası (1963)
- 13 — T. Deniz Taşımacılığı işçi sendikaları federasyonu (1960)
- 14 — T. Karayolu Yapım, Bakım ve onarım İşçileri Sendikası Federasyonu (1963)
- 15 — T. Çimento Seramik ve Toprak İşçileri sendikası (1963)

Bunlara ek olarak «mahalli» sendika durumuydayken «Türkiye çapında faaliyet gösteren sendika» durumuna geçen sendikalar ise şunlardır;

- 1 — T. Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri sendikası (1962)
- 2 — T. Ağaç sanayii İşçileri Sendikası (1962)

3 — T. Et, Ekmek, Besin Sanayii İşçileri sendikası (1963)

4 — T. Müzisyenler Sendikası (1960)

Görüldüğü gibi 3 yıl içerisinde yoğun bir şekilde yeni sendikalar kurulmuş ve hepsi de devlet kuruluşlarında örgütlenmişlerdir.

Sözkonusu yıllar, aynı zamanda Türkiye'ye yabancı sermaye yatırımlarının yoğunlaştığı ve kapitalistleşme sürecinin hızlanmaya başladığı yıllardır. Nitekim yalnızca 1961 ve 1962 yıllarında 130.3 milyon TL. lık yabancı sermaye girişi olmuştur. (12) Yabancı sermaye bir taraftan devlet işletmeleriyle ortak yatırıma girerken bir taraftan da önceden mallarının pazarlayıcısı durumunda olanlarla bütünleşerek sanayi yatırımlarına girişmiştir. Böylece sadece sanayi kesiminde çalışanların sayısı 1962'de 995.000 den 1972'de 1.519.000'e yükselmiştir. (13)

Toparlayacak olursak, 1961 Anayasasının tanıdığı grevli toplu sözleşme hakkından ve 27 Mayıs hükümetiyle sonradan gelen koalisyon hükümetinin görelî demokrat tavrından yararlanan Türk - İş, öncelikle hiçbir zorluk çekmeyeceği hatta yardım göreceği devlet kuruluşlarında örgütlenmiş ve hem malî hem de örgütsel düzeyde yapısını yetkinleştirmiştir. Aynı yıllar içinde CIA ile yakın ilişkileri olan Amerikan İşçi Konfederasyonu (AFL-CIO) ile olan ilişkilerini pekiştiren Türk - İş, AID'den büyük meblağlara varan parasal ve araçsal yardım görmüştür. Önceleri Çalışma Bakanlığı aracılığıyla sendikalara dağıtılan AID yardımları 1962 başından itibaren doğrudan doğruya Türk - İş'e yapılmaya başlanmıştır. 1963 yılı sonuna kadar AID, Türk - İş'e 1 milyon 600 bin lira 1964'ten 1965 sonuna kadar ise 2 milyon 630 bin liralık yardımda bulunmuştur. 1960 - 1970 yılları arası ise bu tutar 13,5 milyon TL'yi bulmuştur. Ayrıca ICFTU (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu), OECD aracılığıyla da

yardımlar sürmüştür. (14) Yardımlara ek olarak Amerikan uzmanlarca «Türk - İş Eğitim Koleji»nde «eğitim» çalışmalarını sürdürülmüş, sendikacılar «eğitilmek» üzere Amerika'ya davet edilmiştir. Böylece Türk - İş devlet kesimi dışında kalan işçileri de çatısı altına alıp onları düzen sınırları içinde kalarak sınıf bilinci motifiyle yönlendirecek örgütsel güç ve araçla donatılmıştır.

Bunlara ek olarak Türk - İş bünyesinde AFL-CIO'ya bağlı kısa adı ile AAFLI diye tanımlanan «Asya Amerika Hür Çalışma Enstitüsü» ile ortaklaşa yürütülen ve bu enstitü tarafından finanse edilen «araştırma» faaliyetleri başlatılmış ve sürdürülmüştür.

Böylece temel 24 ilkesi arasında belirttiği üzere «sınıf ayrılıklarının derinleşmesine ve sınıf çatışmalarına yol açabilecek sebepleri ortadan kaldırma-ya amaç alan ve sınıflar arasında denge, barış ve kaynaşma sağlayıcı bir politika izlemeyi» hedef edinen Türk - İş, yıllarca uyguladığı «partiler üstü politika» anlayışıyla işçi sınıfını bizzat politika dışı kılan bir anlayış ve pratikle hükümetlerce benimsenen ve varlığını itiraz edilmeyen, emperyalist odaklarca yön verilen bir konfederasyon olma durumunu sürdürülmüştür.

«Toplumsal anlaşma»yı mümkün kılan en önemli etken de masanın karşı tarafında oturanın, «anlaşma»ya uygun yapıda bir konfederasyon oluşudur.

Böylece «toplumsal anlaşma»yı imzalamak üzere masanın bir tarafında, temelde sistemi onarmak ona işlerlik kazandırmak üzere işbaşına getirilen bir hükümet, diğer tarafında işçi sınıfının toplumsal üretimde yerine getirdiği fonksiyonu veri kabul edip temel amaç ve ilkelerinden birinin «Milli gelir artışlarından, işçinin adil şekilde faydalanmasını sağlamak, kuvvetli ve yüksek verimli işgücü yaratmak» (15) olduğunu belirten bir işçi konfederasyonu vardır. Şimdi de «anlaşma»nın

öngördüğü maddeleri ele alarak inceleyelim.

«TOPLUMSAL ANLAŞMA»NIN ÖNGÖRDÜKLERİ :

«Anlaşma» metninin öngördüğü maddeler üç ayrı başlık altında toplanmaya çalışılarak incelenecektir.

1. Ücretlerin Kısıtlanması :

«Anlaşma» metninde «yalnızca ekonomik savaşıma ağırlık veren sendikacılık, ülkemizin ekonomik ve sosyal koşulları yönünden hızla bir çıkmaza yönelmekte, bu çıkmazın bugün varolan emekçi hakları bakımından kamuoyuna olumsuz biçimde etkilemeye başladığı görülmektedir.» denilerek, tekelci sermayenin sık sık tekrarladığı «fiyat artışlarının nedeni artan işçi ücretleridir», safatası daha üsturuplu bir ifade ile ortaya konulmaktadır. Daha sonra ise bu gidişata şu «çözüm» önerilmektedir; «... Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum gözönünde tutularak, kamu kesimiyle yapılan toplu iş sözleşmelerinde toplam ücret zamları, işçinin satın alma gücünü geri götürmemek üzere, 1976 toplam işçi gelir düzeyinin toplu sözleşme yürürlük sürecindeki fiyat artışlarıyla kuruluştaki istihdam artışı da dikkate alınarak bulunacak gelir düzeyinde tutulacaktır. Toplu pazarlıklarda ücretler, sosyal yardımlar v.b. konular bu kurala göre saptanacaktır.» Bu maddede o'duğu gibi, diğer maddeler de ele alındığında ilk planda öne sürülen şey, «... Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum gözönüne alınarak...» Bunun açık ifadesi; emperyalizme bağımlı kapitalistleşme sürecinin yarattığı ekonomik bunalımlara kimlerin neden olduğu ve neden bu duruma gelindiğinden söz etmeden mevcut bunalım veri alınmakta, işçi sınıfının bu duruma katlanması ve doğan sorunları paylaşması istenmektedir. Bu maddeye göre işçinin 1976 yılında almış

olduğu ücretle son iki yıl içinde gerçekleşen fiyat artışları oranında zam yapılacak ve bu istenebilecek «en yüksek ücret» olacaktır. Böylece bu ücret en az iki yıl süreyle uygulanacaktır. Birincisi, 1976 ücretinin taban alınmasıyla yapılacak 1977 - 1978 fiyat artışlarının sağlıklı hesaplanabileceği son derece kuşkuludur. Çünkü bilinmektedir ki, ülkemizdeki gıda maddelerinin artışları tesbiti dışında hiç bir malın ve hizmetin fiyat artışları ciddi bir şekilde yapılmamaktadır. Geçim endeksleri hesabında ise tüketicinin kira masrafları dışarda tutulmaktadır. Oysa bugün kira masrafları bir ailenin bütçesinin yaklaşık % 40'i oranındadır. Yine geçim endeksi tüketim norm kipleri 1938 yılına aittir. 40 yıl sonra aynı normun geçerli olabileceğini söylemek saflik olur. Böylece fiyat artışları konusunda kıstas, doğrudan hükümetin kendisi olacaktır. «Anlaşma»nın amacına ulaşması için de yapılacak olan şey, ısrarla fiyat artış oranını düşük göstermek olacaktır. İkincisi, sözleşme süresi olan 1979 - 1980 yıllarında meydana gelecek fiyat artışları ücret zamlarına yansımacaktır. Kaldı ki bu yıllarda hayat pahalılığının giderek daha çok artması doğrultusunda güçlü belirtiler vardır. Üçüncüsü, istihdam etkeni de ücret zammı hesabına dahil edilmektedir. Buna göre, devlet işletmelerine alınacak her yeni işçi toplu sözleşme zararlarını bu oran doğrultusunda düşürecektir. Bu maddeyle, muhtemelen, devlet işletmelerinde aşırı istihdamın önlenmesi için işçilerin duyarlı davranmaları sağlanmaya çalışılmakta ve bu politikanın savunuculuğu da işçilere yaptırılmak istenmektedir. Dördüncüsü, «ücret saptanmasında işin niteliği ve meslek bilgi ve becerisi gözönünde tutulacaktır.» denilerek «Anlaşma»nın uygun gördüğü «nimetler» bile «meslek bilgi ve becerisi» devletçe yeterli görülmeyenler için çok görülecektir. Yine, «sosyal hakları saptamak üzere oluşturacak olan komite», hükümet

politikasına uygun kıstaslarla belli kısıtlamalar getirecektir.

Bir diğer nokta ise «tüm kamu kesimi için bir çerçeve anlaşması» öngörülerek sektörler arası ücret aktarılması yapılmak istenmektedir. Örneğin Petro - Kimya işkolundaki bir işçinin ücretlerini indirerek gıda işkolundaki işçinin ücretine eklemek böylece, tüm işkollarındaki ücretleri aşağı - yukarı bir düzeyde tutmak amaçlanmaktadır.

Yine, ücretlerin daha da kısıtlanmasını beraberinde getirecek bir uygulamayla, «Hükümetin toplumsal politikası sonucu mal ve hizmet fiyatları ekonomik gerekleri altında tutulan ya da yapılan gereği toplumsal hizmet niteliğinde olan kuruluşlar dışında toplu sözleşmeler için, hükümetten maddi yardım isteme yerine, kendi olanaklarını en elverişli biçimde değerlendireceklerdir.» denilmektedir. Birincisi, «temel mal ve hizmet» tanımı içine giren ürünler 440 sayılı yasanın 24. maddesinde tanımlanmıştır. Hangi mal ve hizmetlerin «temel» olacağını her hükümet kendi ekonomi politikasına göre saptamıştır. Bugüne değin «temel mal ve hizmet» olarak tanımlanmış maliyetinin altında ağırlıkla özel kesime aktarılan ürünler; taş kömürü, linyit, demircevheri, bakır kömürü, şeker, çimento, kimyasal gübre, petrol ürünleri, çay, vapur, lokomotif, elektrik, demiryolu, havayolu, demiryolu taşımacılığı ile ilgili hizmetlere ek olarak lastik ve plastik sanayiinin temel hammaddesi olan PE ve PVC bile bu kategoriye sokulmuştur. Kaldı ki bu «tanım» yapılsa bile tanımın dışında kalan devlet işletmeleri, bugünkü durumları ve gelişme çizgileri gözönüne alındığında zarar etmeleri kaçınılmaz olan kuruluşlar olarak ortaya çıkmaktadırlar. Bu nedenle; «zarar» durumu ileri sürülerek ve «anlaşma»nın metnine göre de hükümetten yardım alınmayacağı gerekçesiyle bu kuruluşlarda çalışan işçilerin ücretleri daha çok kısılmak durumunda kalacaktır.

Bir diğer madde ise «belirli bir yer ya da işletmedeki işçi fazlasını mesleğine uygun başka alanlara aktarmak için kolaylık gösterilecek ve toplu sözleşmelere bunu önleyici veya genellikle yönetim etkinliğini bozucu yönde girmiş hükümler ayıklanacaktır.» demektir. Bilindiği gibi, hükümet, MC hükümetleri sırasında devlet kadrolarını dolduran faşistleri işlerinden çıkaramadı. Bugün hala birçok devlet kuruluşlarında faşist kadrolar varlıklarını sürdürmektedirler. Bu maddeye dayanarak faşistlerin çeşitli kuruluşlara dağıtılmaları ve örgütlülüklerinin bozulması amaçlanabilir. Ancak, faşizme karşı bugüne dek etkin bir tavır alamamış olan hükümetin eline geçireceği bu imkanı kullanabileceği de son derece kuşkuludur. Kaldı ki faşistlere uygulanabilecek aynı politika işyerlerindeki sosyalist örgütlenmelere de uygulanabilir niteliktedir.

«Toplumsal anlaşma»nın bir diğer maddesinde ise; «Bir dönem içinde işyeri ve işkolu esasına göre ayrı ayrı toplu sözleşmeler yapılması, bunun kamulanmaz olabileceği durumlarda da ek yarar sağlanması yoluna gidilecektir.» denilmektedir. Oysa 275 sayılı yasa, yetkili işçi Sendikalarına işyeri ve işkolu düzeyinde iki tür toplu sözleşme bağlama imkanı tanımaktadır. Bu madde ise önümüzdeki dönemde mevcut yasaya rağmen tek tip sözleşme yapılacağı, bir ikinci yasal hakkın kullanılmasına imkan tanınmayacağını bugünden ilân etmektedir. Buna göre, Türk - İş'e bağlı çoğunluk sendikaların işkolu düzeyinde sözleşme imzalamalarıyla, Türk - İş dışındaki sendikaların daha iyi koşullarda işyeri sözleşmesi imzalaması pek mümkün olmayacaktır. DİSK bu konuda sadece Cam - Genel - Lastik işkollarında çoğunluktadır. Diğer işkollarında Türk - İş'e tabi olmak durumunda kalacaktır. Bu maddenin de sendikal haklara indirilmiş bir darbe olarak değerlendirilmesi gerekir.

2. Yasalardaki Değişiklikler ve İşveren Sendikaları

«Toplumsal Anlaşma»nın iş yasasının 13. ve 17. maddelerinde «işçi yararına» yapılması öngörülen değişiklikler, referandum hakkı, Tarım iş yasası, «işçi - memur ayrımına çözüm» gibi çalışanların ekonomik demokratik talepleri doğrultusundaki maddeleri, gerçekleştirileceği konusunda pek güven vermemesine rağmen, bu yönde girişimlerin düşünülüyor olması açısından olumludur. Güven duyulmamaktadır, çünkü; işçi - memur ayrımına çözüm bulunacağı Çalışma Bakanlığınca Mart ayı içinde yinelenmiş ancak bu güne dek bir girişim söz konusu olmamıştır. 28 Kasım 1976 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan konuya ilişkin komisyon kararı uygulanmaya konulmamıştır. Devrimcilerin bu konudaki talebi, tüm çalışanlara grevli toplu sözleşme hakkı olmalıdır. Değiştirileceği aylar önce söylenen iş yasasının 13. ve 17. maddeleri hakkındaki tasarı Türk - İş'in görüşüne sunulmaktadır. Bu görüşmelerin «kapalı kapılar» ardında sürdürülmesi yerine, tüm kamuoyuna açık tutulması hükümetten talep edilmektedir. Tarım iş yasasının çıkarılmasından da söz edilirken Ceylanpınar'da işçilerin üzerine tanklarla yürünmüştür.

«Anlaşma»nın yine gerçekleştirileceği konusunda güven vermeyen ancak düşünülmüş olması yöründen olurulu sayılabilecek bir maddesi şöyledir; «Kamu kesimindeki kuruluşlar toplu sözleşmelerini bağlamada karşılaştıkları, özellikle bilgi akımını içeren sorunları çözmeye yönelik ortak bir birim kuracaklar ve bugüne değin bu amaçla ilişkide buldukları özel kuruluşlarla ilişkilerini keseceklerdir». Söz konusu özel kuruluşlar, Türkiye işveren Sendikaları Konfederasyonu ve ona bağlı işveren sendikalarıdır. Ancak, Ecevit hükümeti bunu açıkça söyleyemeyecek kadar «ürkek ve utangaç»tır. Üstelik yıllardır tekelleri sermaye örgütlerini ödedikleri aidatlarla ayakta tutan dev-

let kuruluşlarının bu örgüt çatısı altında bulunmasının gerekçesi» **bilgi akımını sağlamak(!)**» olarak rasyonelleştirilmek istenmektedir. Bir «bilgi akımı»ndan sözedilebilir; ancak bu bilgi akımı, tekellerle devlet işletmelerinin aynı örgüt çatısı altında emekçi sınıf ve tabakalara karşı nasıl tek vücut olacaklarına ve emekçi sınıfların alın-terlerinden oluşan kaynakların —vergi, S.S.K. — Meyak kesintileri—, devlet işletmelerinde çalışan işçilerden sağlanan artık-değerin tekelci sermayeye nasıl ve hangi kanallarla aktarılacağıyla ilgili bir «bilgi akımı» olmuştur. Söz konusu durum burjuva yasalarına bile aykırı olmasına karşın bugüne değin hiçbir müdahale yapılmamıştır.

1317 sayılı yasa ile değişik 275 sayılı Sendikalar yasınının 22/2 maddesi devlet işletmelerinin bu yasaya göre kurulan teşekküllere herhangi bir şekilde maddi yardım ve bağışta bulunamayacakları hükmünü koymuştur. Yine 440 sayılı yasanın 8. maddesine göre devlet işletmelerinin yönetim kurulunda görev alanların bir sendika veya bir başka kuruluşun yönetim kurulunda görev alamayacağı belirtilmiştir. Yasaların bu hükümlerine rağmen, aşağıdaki çizelge Nisan/1978 tarihinde yapılan TİSK XI. Genel Kurulu sonrası TİSK bünyesinde yer alan devlet işletmelerini ve devleti temsilen bu örgütte bulunan şahısların listesini vermektedir.

TİSK'e doğrudan üye olan devlet işletmeleri işverenler sendikaları dışında, TİSK üyesi bir işveren sendikasına üye olarak işveren sendikalarıyla ilişkisini sürdüren devlet işletmeleri vardır. Örneğin MKEK'nun MESS'e, Azot Sanayi Kimya İşverenleri Sendikasına üyeliği gibi. Bugün TİSK yönetim kurulunda 41 üyeliğin 14'ü; yürütme kurulunda 7 üyeliğin ikisi; disiplin ve denetleme kurullarında ise 3 üyeliğin 1'i devlet kuruluşlarına aittir. Açıkça görüldüğü gibi, örgütü yönlendirme durumunda olan tekelci serma-

yedir. Devlet kuruluşlarının işlevi, böylece, emekçi halklara karşı oluşturulmuş bu örgütü finansal kaynaklarıyla beslemek; burada sağlanan politikalari uygulamak, devlet işletmeleri toplu sözleşme görüşmelerine «taraf» olarak katılıp devlet kesimindeki işçilerin ücret düzeyini özel kesimde çalışan işçilerin ücret düzeyine düşürmektir.

Devlet işletmelerinin TİSK ile olan ilişkisinin kesilmesine ilişkin «ürkek ve utangaç» madde, tekelci sermayenin hemen tepkisini çekmiş ve «anlaşma» metninin açıklandığı günün ertesinde TİSK'ce su açıklama yapılmıştır: «özellikle kamu sektörü, işveren sendikaları ve işyerlerinin Konfederasyonumuzla ilişkilerini keseceklerine dair ilke, hür parlamenter demokratik rejimle yönetilen ülkelerdeki hükümet-işveren-işçi bünyesine ters düştüğü gibi Anayasamızın sendikalaşma hürriyetine karma ekonomi prensiplerine ve işçi kesimindeki ayırimsız teşkilatlanma gerçeğine aykırıdır.»

Anayasa'da öngörölmüş olmasına rağmen milyonlarca çalışanın «Sendikalaşma özgürlüğü»nden yoksun bırakılmasını umursamayan tekelci sermaye, kendi çıkarına ters bir kararda nasıl da Anayasa'ya sarılmaktadır!. TİSK'den gelen bu tepkiye rağmen devlet işletmelerinin bu örgütten çıkarılmaları sağlanabilecek midir? Bunu ancak Türkiye'deki sınıflar mücadelesi gösterecektir. Aynı şeyi iş yasalarında yapılabacağı öngörülen «işçi yararı»na girişimler için de söyleyebiliriz. Ancak; işçi sınıfı, uygulamalarıyla pek güven vermemesine rağmen bugünkü hükümeti, bu girişimleri gerçekleştirmeye zorlamalı bu doğrultuda kazanacağı mevzileri, sürdürdüğü iktidar mücadelesinde kullanmayı bilmelidir.

«İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI» VE İDEOLOJİSİ

Toplumsal anlaşmayı oluşturan maddelerden bir kısmı ise «işçinin yö-

ÇİZELGE 4

DEVLET — İŞVEREN SENDİKALARI İLİŞKİSİ

İşveren Sendikasının İsmi	Sendika Üyesi Devlet İşletmesi	Devlet Temsilcisi
1. İnşaat ve Tesisat Müteahhitleri İşveren Sendikası	Sosyal Sigortalar Kurumu	Mehmet Akgemici (Genel Müdür)
2. T. Kömür Madenleri İşletmesi İşveren Sendikası	Türkiye Kömür İşletmeleri	Kutluhan Çınbay (Genel Müdür)
3. T. Maden İşletmesi İşverenleri Sendikası	Etibank	Orhan Sorguç (Genel Müdür)
4. T. Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası	T. Çimento Sanayii A.Ş.	Ayhan Aksungur (Per. ve Sos. İşler Müdür)
5. T. Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası	M.K.E.K.	Adil Sağlam (Genel Müdür V.)
6. » » »	Türk Traktör ve Ziraat Makinaları A.Ş.	Halil Kaya
7. T. Petrol İşverenleri Sendikası	PET—KİM A.Ş.	Cevat Eroğlu
8. » » »	İPRAS	Turgut Ögmen
9. » » »	PET—KİM A.Ş.	Celalettin Özgen
10. T. Şeker Sanayii İşverenleri Sendikası	T. Şeker Fabrikaları A.Ş.	Fikri Çağlar
11. » » »	» » »	Kemal Kadioğlu Pers. ve Sos. İşler Daire Bşk.
12. » » »	» » »	Ertuğrul Aydemir
13. » » »	» » »	İsmail Heral
14. T. Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası	TARİŞ	Dinç Adil Okultaş

(*) Devlet temsilcilerinin görevlerine ilişkin bilgi 1977 yılına aittir.

netime katılması» na ilişkin. Bu maddeleri ele almadan önce sözkonusu kavramın tanımını, dünya uygulama modellerini ve sonuçlarını sergiledikten sonra «anlaşma» metninde sözü edilen maddeler çerçevesinde nasıl bir modelin Türkiye için sözkonusu edilebileceğini tartışmak uygun olacaktır.

Kapitalist özel işletmelerde temel amaç kâr ve sermaye birikimidir. Bu amacı gerçekleştirecek ilkeler ve politikalar örgütün en üst kademesinde saptanır, yani burada amaç - kararlar alınır. Daha sonraki kademelerde alınan kararlar bu amaç - kararı gerçekleştirmede birer «araç» işlevi görürler.

Bu nedenle ikincil, üçüncül kademelerde alınan kararlar «araç - karar»lardır. İşletmenin tümü hakkında söz söyleme yetkisi en üst kademede merkezleşmiştir. Bu yetkiyi kapitalist sınıfa veya temsilcilerine veren şey, üretim araçlarının özel mülkiyeti hakkıdır. Böylece işletmenin en üst kademesinden araç - kararları alacak kişi veya kişilere, «yetki dağılımı» buradan belirlenir. En yukarıdan «uygun görülen» yetki sınırları içerisinde gerçekleştirilmeye çalışılan her araç - karar, bir üstteki araç - kararın gerçekleştirilmesi için bir «araç» işlevi görür; böylece zincirleme bir biçimde en üstteki amaç - karar gerçekleştirilmiş olur.

Hükümet politikalarını uygulama araçları olan devlet işletmelerinde de aynı örgütsel yapı söz konusudur. Burada da temel amaç Yürütme Kurulu (hükümet) tarafından saptanır, —yani amaç - karar—. Daha sonra ise devlet işletmelerine, saptanan bu amacı gerçekleştirmek üzere araç - kararlar alma yetkisi tanınır.

Kapitalist sınıf amaç - kararları kendisinin saptaması gerektiğini savunur. Üretim araçlarını ve genel olarak üretim güçlerini düzenlemek, yönlendirmek fonksiyonunun, toplumsal üretimin devamı için zorunlu bir fonksiyon olduğunu kabul eder. Üretim araçlarının sahibi olarak kendisinin veya temsilcisinin yerine getirdiği fonksiyonun zorunluluğunu kanıt göstererek bir sınıf olarak varlığını meşrulaştırmak ister. Bu konuda TİSK'in görüşleri şöyledir: «Asrımızda işletme yönetimi modern sevk ve idare kaidelerine dayanmaktadır. Modern sevk ve idarede başarılı olmak ise bir eğitim, tecrübe, ihtisas ve kabiliyet meselesidir.» (16) ve bir diğeri, «Yönetimde ağırlık teşkil eden teknik, mali ve sosyal konular yüksek seviyede uzmanlık isteyen işler olduğundan, işçilerimizin yönetimde bu konularda bir katkıda bulunamayacakları bir gerçektir» (17).

Böylece kapitaliste göre, toplumsal üretimin devamı ve artışından vazgeçilemeyeceğine göre birilerinin bu üretim yapısını düzenlemeleri, üretici güçleri yönlendirmeleri gerekir. Bu yönlendirme işine en ehil kimselerin de kendileri veya atayacakları «işletmeciler» olacağı iddiasındadırlar. Kapitalist sınıf bu şekilde toplumsal üretimdeki fonksiyonuna sıkı sıkıya sarılır.

Bir işçinin toplumsal üretimin devamı için kendi fonksiyonunun, yani makinenin uzantısı durumunda, kendisine işbölümünde uygun görülen eylem alanının içinde kalarak iş görme fonksiyonunun, sürekli varolacağı söyleniyor, kabul ediliyor, bunun değişmezliğinden yola çıkılıyorsa, bu bilincin, sınıf bilincidir. İşçi bu bilincin dışına taşmak istemediği sürece, işyerinde kendisiyle ilgili bazı araç - kararlarda söz sahibi edilebilir; örneğin ücret, izin tarihleri ile ilgili kararlar gibi. Ancak, Marksist teori sosyalizmi tanımlarken belli bir toplumsal aşamada işçi sınıfının sınıf olarak ortadan kalkacağını temel alır. Yani Marksist teori, işçinin «kol emeği» olarak yerine getirdiği fonksiyonun aşılacağını, aşılması gerektiğini ileri sürer. İşçi sınıfı bugün yaşadığı çok yönlü güvensizliğin, güçsüzlüğün nedeninin toplumsal üretimde kendisine uygun görülen fonksiyon olduğunun, nesnel konumu nedeniyle bu yoksulluğu yaşadığının, bilincine eriştiği an, sınıf bilincini aşmış sosyalist siyasal bilince ulaşır. O, bu bilinçle artık neyin değiştirilmesi gerektiğini bilmektedir. Bu bilinçle yapılması gereken ilk işin toplumsal üretici güçlerin yönlendirilmesinde söz sahibi olmak olduğunu görür ve amaç - kararların kapitalist sınıf tarafından değil işçi sınıfı tarafından saptanması gerektiğinin bilincinde olarak mücadelesini bu hedefe yöneltir.

İşte kapitalist sınıf bir taraftan işçi sınıfının böyle bir bilince ulaşmasını engellemeyi sürdürürken, bir taraftan da ona, araç kararlarda «fikrini

söyleme» izini tanıyarak, bunu allayıp pullayıp «yönetimin ta kendisi(!)» yutturmaya çalışır. «İşçinin yönetime katılması», «endüstriyel demokrasi» bu tür çabaların ürünü olarak ortaya çıkmıştır.

Kapitalist dünya pratiğinde işçi sınıfı temsilcilerinin kendi toplumsal fonksiyonlarıyla ilgili araç-kararlarda «danışmacı» olmaktan öteye gidemedikleri yönetime katılma modelleri, temelde iki biçimde ortaya çıkmaktadır. (18)

1 — Yönetici İşçilik Modeli : Bu model işyerinin en yüksek düzeydeki karar organında bir de işçi temsilcisinin bulunmasını öngörmektedir. En az yedi kişiden oluşan yönetim kurulunda bir işçi temsilcisinin hiç bir yaptırım gücü olmayacağı açıktır. Bu kişi doğrudan doğruya toplu pazarlığa yetkili sendika tarafından veya onun göstereceği adaylar arasında seçilmektedir. Dolayısıyla yönetici bu sendikayla yönetim arasında bir haberleşme kanalı olmaktan öteye gidememektedir. En yaygın örneğinin F. Almanya'da (71 - yönetici işçilik) ve Türkiye'de (29 - yönetici işçilik) görüldüğü yönetici işçilik ağırlıklı devlet işletmelerinde uygulanmaktadır.

2 — Ortak İşyeri Komitesi Modeli : Genellikle eşit sayıda işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan Ortak İşyeri Komitesi, kanun emri olmaktan çok, toplu pazarlığın bir sonucu olmaktadır. Ortak İşyeri Komitelerinin ülkeden ülkeye aynı olan özellikleri şöyle sıralanabilir.

— Ortak İşyeri Komiteleri, kural olarak üretimin yapıldığı fabrika tabanında örgütlenmekte, beklenmedik anlarda çıkabilecek sorunların patlamaya dönüşmeden anında ve yerinde çözülmesini amaçlamaktadır.

— Ortak Komitenin görevi, yetki ve sorumlulukları kesin kurullarla önceden saptanmamış olup toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde belirlenmektedir.

— Ortak İşyeri Komiteleri «danışmacı» niteliktedirler, yaptırım güçleri yoktur. Çünkü her ne kadar «sayı eşitliği» ilkesi getirilmişse de komite başkanı işveren olduğundan ve oyların eşitliği halinde başkanın oyu iki oy sayıldığından komiteden, «işverenin» aleyhine bir kararın çıkması mümkün olmamakta ve komitedeki işçiler sadece «fikirlerini söyleyen» kişiler olarak kalmaktadırlar.

— Komitede ancak işçinin toplumsal fonksiyonu ile ilgili kararlar görüşülebilmekte; örneğin, ücret, izin, sosyal haklar v.b.

— Sendikaların ortak komiteler üstündeki etkilerinin en azda tutulmaya çalışılması, örneğin birçok ülkede olduğu gibi ortak komitelerdeki işçi üyelerinin doğrudan doğruya işçilerce seçilmesi öngörülmüştür. Bu durumun en açık, en bilinçli örneğini işyeri düzeyinde sendikal örgütlenmenin yasak olduğu, yani «yönetime katılma» ile sendikal çalışmanın ayrı düzeylerde örgütlendiği F. Almanya'da görmekteyiz. Sendikaları işyerlerinden uzak tutmak yoluyla bireysel işçiler üzerindeki baskıları arttırmanın mümkün olacağı ve «egemenlik» biçimini alacağı açıktır.

F. Almanya'da «Yönetime Katılma»

«Yönetime katılma» adlı yutturma-ca, birçok kapitalist ülkede özellikle devlet işletmelerinde uygulanmak istenmekte ancak oluşturulan modeller pek işlememektedir. Bunun bir istisnası F. Almanya'dır. Bu ülkede ise «yönetime katılma» ile ilgili modellerin işleyiş kazanmasının nedenlerini Almanya'daki sınıflar mücadelesinin tarihi koşullarında ve Alman işçi sınıfının içindeki reformizmin köklü etkinliğinde aramak gerekir.

İlk «katılma» modeli, 1920'de işyeri komiteleri kanununun çıkarılmasıyla oluşturulmuştur. 1946' tarihli bir başka işyeri komiteleri kanunu, 1951

tarihli ortak -yönetim kurulu ve 1952 tarihli Federal İşyerleri Kurulu Kanunu da bugün Federal Almanya'daki «katılma» uygulamalarının yasal çerçevesini oluşturmaktadır.

F. Almanya'da «yönetime katılma» modellerinin işleyiş imkanı bulmalarında en önemli etken, Alman işçi sendikalarındaki reformizmin etkinliğidir. Alman sosyal demokratlarının izledikleri reformist politika sonucu Alman sendikaları ve Sosyal Demokrat Parti Birinci Paylaşım Savaşına taraf çıkmışlardır. 30 Ekim 1918 tarihinde oğunlaşan koşullara rağmen kendi kanatlarından birine karşı kralcı subaylarla işbirliği yapmışlardır. Ayrıca demokratik Weimar Cumhuriyetinin yıkılışı sırasında Hindenburg ve faşizmin geliştiği sırasında Hitler'e karşı ürkek ve çeygingen davranmışlardır. Politik düzeydeki bu uzlaşmacılık, «teslimiyet», kendisini ekonomik düzeyde de aynı politikanın uzantısı olarak sürdürmüştür. 7 milyon üyeli Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DGB) tutumundan anlaşıldığı gibi uzlaşmacı, reformist bir çizgiyi izleyegelmiştir. (19)

Almanya'daki «yönetime katılma» modelleri iki başlıkta ele alınabilir. Bunlardan birincisi **Ortak Yönetim Kanunu** çerçevesinde kurulan ve özellikle II. Dünya Savaşı sonrası millileştirilen kömür ve madencilik kesimlerinde uygulanan «yönetici - işçilik modeli»dir. Bir diğeri ise, **Federal İşyerlerinin Kuruluş Kanunu** çerçevesinde 5 ve daha fazla işçi çalıştıran tüm işyerleri için öngörülen «ortak işyeri komitesi» modelinde işyerinin en üst karar organında üçte bir oranında işçi temsilcisi bulunmaktadır. İşçi temsilcilerinin azınlıkta tutulmaları onlara yaptırım gücü vermemekte sadece görüşlerini iletme olanağı sağlamaktadır.

«İşyeri komitesi» modeli de, yine «danışılan» niteliğiyle F. Almanya'da «katılma» pratiğinin belkemiğini oluşturmaktadır. Aslında Almanya'da «yö-

netime katılma» modellerinin işleyebilmesinin bir nedeni de toplu pazarlığın işkolu düzeyinde yapıyor olmasıyla ilgilidir. Böylece sendikaların işyeri düzeyinde örgütlenmeleri önlenerek işyerleriyle sendikaların bağı kesilmiş olmaktadır. İkincisi, ortak işyeri komitesindeki işçi temsilcileri işçilerce seçilmekte, bu seçimlerde sendikaların liste düzenlemelerine bile izin verilmemektedir. Bu yolla da işçilerle sendikaları arasındaki bağ zayıflatılmakta ve işyerleri sendikalardan uzak tutulmuş olmaktadır. Ortak komitelerde başkan işveren temsilcisi olmakta ve oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift oy sayıldığından «işveren»in aleyhine bir kararın çıkması söz konusu olmamakta ve işçi temsilcileri sadece «danışılan» kişiler olmaktadır. Karar konusu olan şeyler de yine, işçilerin toplumsal fonksiyonlarıyla ilgili araç - kararlar olmaktadır. (20)

Bugün «Toplumsal Anlaşma»nın öngördüğü işyerleri düzeyinde toplu pazarlığın engellenmesi durumunda Almanya'daki modele benzer bir model, Türkiye için de söz konusu edilebilir.

Türkiye'de «Yönetime Katılma»

Türkiye'de «yönetime katılma» adı altında yapılması düşünülenlere gelince; bilindiği gibi, egemen sınıf ideolojileri esas olarak var olan sistemi akli ebedi göstermeyi amaçlarlar. Ancak ne zaman ki, sistem kendisini onaylatamaya başlar, bu doğrultuda belli pürüzler başgösterir, o an ideolojiyi oluşturan kavramların içeriğine daha değişik bir anlam vermek veya aralarında var olan sistematığı yeniden düzenleyip yeni ideolojik öğeleri ön plana sürmek yoluna gidilir. İşte bugün de, sistemin kendisini onaylatamaması durumunda CHP'nin «özyönetim» diye lanse etmeye çalıştığı bu ideolojik öge, özünde gerçekleri gizlemeyi amaçlamaktadır. A. Babel bu nedenle «yönetime katılma»yı «kapitalizmin incir yaprağı» olarak tanımlamaktadır.

«Toplumsal anlaşma» metninde «yönetime katılma»ya ilişkin belli bir modelin hazırlanma sürecinde olduğundan söz edilmekteyse de bazı maddeler hazırlanacak modeli tahmin etmenin ipuçlarını vermektedir.

Anlaşma metninde «kamu kesiminde işçilerin ve öteki çalışanların üretim, yatırım ve yönetim kararlarına katılmalarını öngören bir katılım modeli hazırlanacaktır.» denilmekte ve şu şekilde devam edilmektedir; «Kuruluşların kendi bünyeleri içinde işçi ve işveren temsilcilerinden oluşturacakları komisyonlar, (emek kulanma ve istihdama ilişkin) maddeleri saptayarak bunlara yönelik önerileri oluşturacaklardır. Bu kural gözönünde tutulmak koşuluyla işçilerin yönetime ve sorumluluğa katılmalarını, verimlilik ve kâr artışına da hız katıcı ve demokrasimize yeni bir boyut kazandırıcı yönde düzenlemek ve sağlamak üzere ortak çalışmalar yapacaklardır.» Açıkça görüldüğü gibi, önce «katılma» konusu olabilecek kararlar «üretim, yatırım ve yönetim» olarak tanımlanmakta daha sonra ise bu çerçevenin sınırları «emek kullanımı ve istihdam sorunları»na kadar daraltılmaktadır. Yani amaç kararlardan araç kararlara doğru bir daralma söz konusudur. Kaldı ki oluşturulacak komisyonlar (örneğin işyeri komiteleri olabilir) sadece öneri götürmek durumundadırlar, yani **yatırım güçleri yoktur**. Bunun daha önce dünya «yönetime katılma» pratiğinde raslanan danışmacı örgütlerden farklı bir yanı yoktur. Bu yargıyı pekiştiren bir diğer madde ise şöyle dile getirilmektedir; «Kamu kuruluşlarında üretimin etkinliğini ve artışını, bunun yanı sıra yöneticinin yönetimdeki etkinliğini engelleyici nitelikteki maddeler, toplu sözleşmelere konulmayacaktır. Daha önce toplu sözleşmelere konulmuş bu nitelikteki maddeler de işletilmeyecektir.» denilerek yetkinin yöneticide merkezleşmesi olgusu bu maddeyle perçinlenmekte ve toplu sözleşme kapsamı daraltılmaktadır.

İşçilerin kendileri ile ilgili konularda görüşlerini belirtmekten öteye gidemedikleri «özyönetim(!)» lütfuna karşılık, işçilerden beklenenler ise şöyle ifade edilmektedir; «Ekonomik ve toplumsal yaşamda yönetime ve sorumluluğa katılmanın gereği olarak işçiler, kamu kesimi işletmelerinin yıllık programlarında yer alan yatırımların gerçekleştirilmesine gerekli katkıyı yapacaklardır, ve buna özen göstereceklerdir... Yönetim etkinliğini ve disiplinini bozmayan bir düzen kuracaklardır.» Özetlemek gerekirse, verilen hiçbir şey, istenen ise çok şeydir.

Bir diğer maddede ise; «Yatırım hedeflerinin yerine getirilmesinden sonra doğacak kârın belirli bir bölümünün işçi payı olarak yatırıma katılma biçiminde kullanılmasını sağlamak üzere gerekli önlemler alınacaktır» denilmektedir. Devlet işletmelerinin öz kaynak oranlarının her yıl giderek azaldığı ve bir türlü yatırım programlarını gerçekleştiremedikleri ortadadır. Bu durumda «yatırım hedeflerinin yerine getirilmesinden sonra doğacak kâr», bize **hiç doğmayacak olan kâr** olarak görünmektedir. Bununla birlikte bu maddeyle yapılmak istenen, işçileri işletmenin mali durumundan sorumlu tutmaktır. Böylece o yıl işletme kârında azalma olmuşsa işçilerin ücretlerini kısıtlamanın gerekçesi bulunabilecektir. Buna bir örnek verelim; II. Dünya Savaşı sonrasında Porto-Riko'da büyük bir törenle işçilerin hem yönetime hem kâra hem de mülkiyete katılmalarını savunan bir **Marten Planı** uygulanmıştır. 15 yıllık uygulama sonunda grev sayısı % 70 oranında azalırken, işçilerin milli gelirdeki payları da % 20 civarında düşmüştür. (21)

SONUÇ

Özetlemek gerekirse, bugün «Toplumsal anlaşma» ile yapılmak istenen, emeğin sermayeye sömürülmesi tabanını üzerinde yükselen sisteme işlerlik kazandırabilmek için devlet işletmele-

rinin işlevlerini yerine getirebilir ortamı sağlamaktır. Bunu gerçekleştirebilmek için de «özveri», «sorumluluk» «özyönetim» gibi ideolojik öğelerin ön planda olduğu bir ideolojik çerçeve ile devlet kesiminde çalışan emekçiler başta olmak üzere tüm halk kesimlerine sistemi onaylatmak, ücretleri ve sendikal hakları kısararak üretim sürecinden daha fazla artık - değer sızdırmak, böylece tekelci sermayenin sorunlarına «çözüm» ve bunun gerçekleştirildiği oranda «hükümet edebilme»nin yolları aranmaktadır.

Bu noktada devrimcilere düşen görev sığ ve mekanik yorumlardan kaçınarak «toplumsal anlaşma»nın kabul edilmesi veya edilmemesi biçiminde bir ikilemin sınırlarını aşıp «anlaşma»yla yapılmak istenenlerin en geniş yığımlara iletilmesini sağlamak, «anlaşma»da söz konusu edilen «işçi yararı»na maddelerin gerçekten işçi yararına çıkma-

sı için mücadele etmek, işveren sendikaları ile olan ilişkilerin kesilmesi doğrultusundaki girişimleri desteklemek olmalıdır.

Bunun dışında işçi ücretlerinin ve sendikal hakların kısıtlanmasına ilişkin girişimleri kamuoyuna teşhir etmek, bu doğrultudaki girişimleri engelleme yönünde «anlaşma»ya karşı çıkan Türk İş içindeki sosyal demokrat sendikalarla ittifak yollarını aramak, yine devrimcilerin görevi olmaktadır.

«Özyönetim» adı altında yutturulmak istenen modelin de bugün beliren hatlarıyla, ne olup ne olmadığını en geniş işçi yığımlarına anlatmak ve söz konusu «yönetime katılma» için, emekçi halkların iktidar mücadelesine hizmet edecek bir «alternatif model» oluşturmak ve bunun kabul edilmesi için mücadeleyi sürdürmek yine devrimcilerin önünde duran görev olarak belirmektedir.

NOTLAR

- (1) Karl Marx, **Kapital Cilt I** s. 323. abç
- (2) K. Marx, **Capital Cilt III**, s. 519, aktaran Swezzy, Baran, Magdoff, **Çağdaş Kapitalizmin Bunalmı**
- (3) 29 Temmuz 1978, **Hürriyet**
- (4) Yüksek Denetleme Kurulu, 1975 **KİT Yıllık Raporu**, 1976 - Ankara
- (5) a.g.e. s. 338
- (6) Özünde, «toplumsal anlaşma», Tekel Genel Müdürlüğüne bağlı işletmeler, Orman Bakanlığına bağlı işletmeler, Devlet Üretme Çiftlikleri, Karayolları, DSİ, YSE gibi kuruluşlar, MTA Kampları, DESİ-YAB ortaklıkları, devlet bankaları ve diğer işçi çalıştıran devlet kuruluşlarında kapsamaktadır. Hatta Ecevit hükümetinin sözkonusu «anlaşma»yı belediyelere uygulamak doğrultusunda girişimleri de mevcuttur. Burada yaptığımız sa-
- yısal analizler ise yalnızca «KİT» olarak tanımlanan 28 işletmecii kurula ilişkindir.
- (7) Doç. Dr. Alpaslan Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, s. 430, Odak yayınları 1974 - İST.
- (8) K. Sülker, **100 Soruda Türkiye'de İşçi Hareketleri**, Gerçek yayınları, 1968
- (9) A. Işıklı, a.g.e. s. 432
- (10) A. Işıklı, a.g.e. s. 439
- (11) Cahit Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 300, SBF yayınları 1976 - Ankara
- (12) TUSİAD, **1975 İkbaharında Türkiye Ekonomisi**, s. 137, 1975
- (13) DPT, **Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1973 - 1977**, s. 860, 1973 - Ankara
- (14) TİB, **Türkiye İşçi Sınıfı ve Mücadeleleri Tarihi**, Yayın no : 16 s. 106, 1976 - ANK.

- (15) Türk - İş Ana Tüzüğü Madde : 3
Türk İşçi Hareketi, Türk - İş yayınları
- (16) **TİSK'in «Yönetime Katılma»** konusundaki Görüşleri, MPM Konferansları Mayıs 1978 - ANKARA
- (17) İstanbul Sanayi Odası Başkanı İbrahim Bodur, «Yönetime Katılma» konusundaki görüşlerinden, **YÖNETİM** - s. 51 İşletme İktisadi Enstitüsü Mayıs 1978 - İST.
- (18) Bu konuda ayrıntılı bilgi için bakınız;
Doç. Dr. Kurthan Fişek, **Yönetime Katılma**, TODAİE yayınları, 1977 - Ankara
- (19) Ayrıntılı bilgi için bkz. Wolfgang Abendroth, **Avrupa İşçi Hareketleri Tarihi**, Gözlem yayınları, 1974 - İST.
- (20) Jaroslev Vanek, **Self - Management**, s. 164, Penguin Books 1975
- (21) K. Fişek, «Yönetime Katılma», Hava - İş, Mayıs 1978 s. 23

TİB YAYINLARI NO. : 20

**KAPİTALİST
DEVLET İŞLETMELERİ
ve TÜRKİYE**

Mustafa SÖNMEZ

Devlet Nedir? / Kapitalist Devletin Temel İşlevi ve Görece Özerkliği / Emperyalist Metropollerde ve Bağımlı Ülkelerde Devlet İşletmeleri / 1923'den Günümüze Türkiye'de Devlet İşletmeleri / Tekelci Sermaye - Devlet işi. İlişkileri / İşçi Sınıfı Açısından Devlet İşletmelerinin Önemi.

TİB YAYINLARI No. : 21

**TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL GELİŞME VE
SİYASAL BUNALIM**

Doğu ERGİL

● Devlet ve Sınıflar İlişkisi ● Cumhuriyet Döneminde
● 1950 Sonrasında Emperyalizmle İlişkiler ve Devlet ●
Türkiye'de Sınıfların Örgütlenme Düzeyi ● Parlamento'nun
Sınıfsal Yapısı ● Siyasi Bunalımın Kaynağı.

«ALTERNATİF YÖNETİM KURUMLARI» İŞYERİ KOMİTELERİ VE YERALTI MADEN — İŞ

«Toplumsal Anlaşma»da «yönetime katılma» konusunda sözüedilen maddeler çerçevesinde, önerilebilecek modellerin özellikleri şöyle özetlenebilir :

● İşçi ve işveren temsilcilerinin yeralacağı komisyon veya komitede işçi temsilcileri sadece **görüüşlerini belirtme** olanağı bulacaklar;

● Komisyon başkanı, işveren temsilcisi olacağından oyların eşitliği halinde başkanın oyu çift oy sayıldığından işverenin —devletin— politikasına aykırı bir karar alınmayacak;

● Söz konusu komisyonda sadece işçilerin toplumsal fonksiyonlarıyla —ücret, izin, sosyal haklar v.b.— ilgili sorunlar tartışılacak;

● İşyeri düzeyinde toplu sözleşme bağütalama engellendiği takdirde işçilerle sendika arasındaki bağ zayıflatılacak ve işçi temsilcisi seçimlerinde sendikanın etkinliği azaltılacaktır.

Açıktır ki, bu modelde işçilere araçkararlarda bile yatırım gücü tanınmamakta ve sadece **öneren ve onay veren** bir konum uygun görölmektedir. Bunun da işçileri yönetimde söz sahibi yapmak için değil, işçilere **«bakın siz yönetime bile katılıyorsunuz!...»** diyebilme için oluşturulduğu ortadadır.

Bu tür bir modelin işçi sınıfı açısından kabuledilebilir olmayacağı, bir yuturtmaca olmaktan öteye gidemeyeceği iddiasındaysak, bu tür bir modele karşı **«alternatif bir model»** önermek durumunda olabilmeliyiz. Gerçekten de, yetki sınırı belli araçkararlarla sınırlı olsa bile, işçilerin işyeri tabanında örgütlenmelerine, oluşturulacak komitede **yapıtırım** gücüne sahip olmalarına ve sendikalarıyla bağlarının kuvvetlenmesine olanak tanıyacak bir alternatif model, genel siyasi iktidar mücade-

lesine bağımlı olarak ele alındığında önemli ve belirleyici bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

ALTERNATİF YÖNETİM KURUMLARI

Oluşturulabilecek **«alternatif yönetime katılma modeli»** ne olabilir?

Marksistler, işyerlerinde bazı araçkararların alınmasında sözsahibi olmak için, bazı organların kurulmasını ve kendi toplumsal fonksiyonlarını veri alan bu organlarda **«özyönetim(!)»** denemelerinde bulunmayı **amaç** olarak saptayacak kadar dar düşünmezler, yani dünyaya **«işyeri komiteleri»** pence-resinden bakmazlar. **«İşyeri komiteleri»** genel siyasi iktidar mücadelesinin bir aracı, bu temel amaca bağımlı kılınacak bir olgu olarak görülüp değerlendirildiği takdirde anlamlı olabilir.

Bilindiği gibi Marksist - Leninist devrim teorisinde hedef, sadece siyasi iktidarın ele geçirilmesi değil aynı zamanda mevcut devlet mekanizmasının aşağıdan yukarıya parçalanması ve onun yerine **«devlet olmayan devlet»** türünde yönetim kurumlarının geçirilmesidir. Parçalanması gereken devlet aygıtı, yetkiyi hiyerarşinin en üst noktasında merkezileştiren ve geniş yığınları bu yetkiden, dolayısıyla sistem ile ilgili bilgiden yoksun kılan, onları ayrıntılı işbölümünün dar eylem alanları içinde hapsedip, edilgen konumda bırakan bir yapıdır. Bu yapısı nedeniyle burjuva devleti, proleteryaça **«ele geçirilip kullanılacak»** bir aygıt değil, parçalanması gereken bir aygıttır. Parçalanacak olan bu mekanizmanın yerine geçirilecek **alternatif yönetim kurumları** ise toplumsal faaliyetlerin yönlendirilmesiyle ilgili kararlara giderek daha çok kişinin katılımını öngören ve hiyerarşideki kademe sayısının

giderek azalmasını hedefleyen bir yapıdır. Bu yönetim kurumlarında yönetenler ile yönetilenler ayırımını giderek ortadan kaldırmaya yönelik olarak yetkinin, sistemin her hücreğine yayılması amaçlanır. Yetkinin yayılmadığı hücre, felçlidir veya suyun ulaşamadığı kıraç topraktır. Çünkü, ancak yetkinin yayılması gerçekleştiği takdirde seçilenlerin denetimi ve toplumsal üretici güçlerin etkin bir şekilde yönlendirilmesi için kitleleri seferber edebilmenin somut koşulları yaratılmış olur.

Bu türden alternatif kurumlar bugünden yarına değil, kerteli olarak oluşurlar. İlk durumlarındaki politik olgunluk düzeyi Marksist siyasal hedef doğrultusunda yapılan çalışmayla giderek yükselir, toplumun tüm emekçi sınıf ve tabakalarını içerecek bir konumu hedefler. Bu kurumların oluşturulması güç olabilir, ama unutmamak gerekir ki, «koşulları dönüştürmeyi» hedef alanlar için koşullar her zaman güçtür; kolaylık, «koşullara teslimiyeti» kabul edenler içindir. Alternatif yönetim kurumları, oluşturulmaları güç olmalarına rağmen, kitlelerin kurtuluşunun vazgeçilmez (olmaz-sa-olmaz) koşullarıdır.

Sosyalist toplum düzeni kurmayı hedeflemiş her ülke devrimcileri gibi bu tür alternatif kurumların ülkemizde de, iktidarın proleterya alınmasından önce, oluşturulması bir zorunluluktur. Zaten, iktidarın alınma anında bu tür kurumlar belli bir politik olgunluk düzeyine ulaşamamışlarsa devralınan iktidarın nasıl kullanılacağı da bilinemez.

Parçalanacak devlet aygıtının yerine geçecek olan halk iktidarı organlarının nüveleri olması gereken bu alternatif yönetim kurumları, bütün halk güçlerini toparlayacak ve faşist ve karşı - devrimci güçlerin, halk yığınlarını yıldırmaya yönelik saldırılarını karşılayabilecek bir yapıya sahip olmalıdır. Bunlar, temel işlevi sistemi korumak olan devletin baskı güçlerine karşı koyabilecek ve düzenin ideolojisine karşı yoğun bir ideolojik

mücadeleyi verebilecek organlara ve araçlara sahip kurumlar olmalıdırlar. İşlev alanlarının farklılıkları gözönüne alınarak biçimlenecek bu kurumlar, mevcut düzenin yerleşik alışkanlıklarına, değer yargılarına, bünyesinde filizlenip boy atan devrimci ilişkilerle karşı koyabilecek çok yönlülüğe sahip olmalıdırlar.

Oluşturulmasında büyük güçlüklerle engellerle karşılaşılması kaçınılmaz olan bu kurumların «olmaz-sa-olmaz» özellikleri kuvvetle vurgulanmalıdır.

İŞYERİ KOMİTELERİ ÜZERİNE

İşte işçilerin çalıştıkları üretim kurumlarında oluşturacakları örgütlenmeler de bu alternatif yönetim kurumlarının bir ögesi olarak işlev görmeli ve bu kurumların olgunlaşmasına hizmet edecek bir bakış açısıyla ele alınarak değerlendirilmelidir.

İşyerlerinde oluşacak olan örgütlenmeler;

● İşyerinin tabanından başlayarak işletme hiyerarşisinin en üst kademelerinde etkin olmalı ve yaptırım gücüne sahip olacak bir «sayı eşitliğini» temel almalıdır.

● «İşveren»lerle oluşturulacak olan komitelerde işletmenin teknik, ekonomik, sosyal ve personel alanlarında işletmenin tüm faaliyetlerini kapsayacak konular «karar konusu» edilebilmelidir.

● Komiteler sendikaların gözetimi altında oluşturulmalıdır.

Temel siyasi hedefe bağlı işlev görececek işçi örgütlenmelerinin en genelinde bu özelliklere sahip olması talep edilmelidir. Oysa, gerek kapitalist özel işletmelerde gerekse devlet işletmelerinde öngörülen «yönetime katılma» modellerinin genel özelliklerini aşan özelliklerdir, bunlar. «Toplumsal Anlaşma» modellerinin «yönetime katılma» konusunda öngördükleriyle karşılaştırıldığında veya bugüne değin toplu iş sözleşmeleriyle oluşturulan «ortak işyeri ko-

miteleri»nin özellikleriyle karşılaştırıldığında bu farklılık daha açık biçimde ortaya çıkmaktadır.

Son olarak sözünü ettiğimiz «katılma» modelini biraz açalım. «Ortak İşyeri Komiteleri» Türk sendika hukukunda oluşturulması yetkili işçi sendikası ile işveren arasında akdedilecek toplu iş sözleşmesine bırakılmış bir «katılma» modelidir. Başka bir deyişle, toplu iş sözleşmelerinde tarafların «gönüllülük» esaslarına dayanmaktadır. İkincisi, ortak komitelerin hangi alanlarda kurulacağı ve yetkilerinin ne olacağı konularının çözümü yine toplu iş sözleşmelerinde ve dolayısıyla taraflar arasındaki güç dengesine bırakılmıştır.

Orhan Tuna'nın Devlet Planlama Teşkilatı adına yaptığı bir araştırmaya göre ortak işyeri komitelerinin genel özellikleri şöyle sıralanabilmektedir:

1 — 1963-1969 döneminde imzalanan 907 TİS'nin yaklaşık üçte birinde ortak komite kurulmasına ilişkin hükümlerin bulunmadığı ortak komite kurulmasına öngören 502 sözleşmenin üçte ikisinde de yalnızca disiplin komitesi kurulmasının öngörüldüğü, birden çok komite kurulmasını öngören sözleşme sayısının da 59 olduğu anlaşılmıştır.

2 — Ortak komitelerin yaygınlık sıralarına göre, disiplin, uyumsuzluk, çözüm, işletme ve izin komiteleri şeklinde dizildikleridir; bir başka deyişle, ortak komiteler yoluyla yönetime katılma uyumsuzluğa en sık konu olan «disiplin» ve belirebilecek uyumsuzlukları çözmeye alanlarında yoğunlaşmaktadır.

3 — Kurulmaları sözleşmelerde öngörülen ortak işyeri komitelerinin yaklaşık dörtte üçünde işçi ve işveren temsilcileri sayıca eşit olmakta ama, oyların eşit bölündüğü durumlarda başkan oyu gift sayılmaktadır. Bunun anlamı, işveren oyunun son kertede belirleyici olduğudur.

4 — İncelenen işyerinde ortak işyeri komitelerinin büyük çoğunluğu TİS

ile kurulmuştur, bir başka deyişle, TİS düzeninden önce veya onun dışında varolan ortak komite yok gibidir.

5 — Ortak komitelerin en büyük çoğunluğu devlet kesiminde sözkonusudur.

Türkiye'de TİS aracılığıyla kurulan ortak işyeri komitelerinin de «belirli konularda öneren» bir kurum olmaktan öteye gidemediği bunun da ancak devlet kesiminde olduğu açıktır. (1)

Özellikle Türkiye'de tekelci sermayenin, biçimi ne olursa olsun, «yönetime katılma» konusunda tavrı son derece olumsuzdur; Öyle ki bu gibi konuların tartışılmasına bile tahammülü yoktur. Bunun gerekçesi ise «Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Yönetime Katılma Hakkındaki Görüşleri» adlı bir tebliğde şöyle dile getirilmektedir; «Kanaatimizce, ülkemizin ekonomik kalkınmasını bir an önce tamamlamasına ve sosyal refahın daha da yaygınlaştırılmasına, ortada acil çözüm bekleyen en önemli sorunlar dururken sun'i veya geri planda yer alan konularla uğraşılması ve bu şekilde zaman ve kaynak savurganlığına girilmesi sebep olmaktadır.» (12) Görüldüğü gibi tekelci sermayeye göre «yönetime katılma» —sun'i veya geri planda— bir konu olmaktadır. Ancak daha sonra «yönetime katılma»nın sözünün bile edilmesine tahammülsüzlüğünün asıl nedeni ortaya çıkacaktır; «Konfederasyonumuzca yapılan araştırmalar ve izlenen Milletlerarası sempozyum ve seminerlerde işveren kuruluşlarının da kanun zoru ile veya diğer yollarla oluşturulmak istenen «yönetime katılma» uygulamalarına karşı oldukları tesbit edilmiştir... «yönetime katılmak isteyen sendikaların asıl hedefi —serbest piyasa ekonomisine, yani Hür teşebbüse son vermek ve ... işçi sendikalarının kontrolünde merkezileşmiş bir ekonomik düzen yaratmak olduğu... böylelikle yönetime katılmann aslında bir amaç değil, bir araç olarak kullanılmak istendiği... Şüphesiz, hür siyasi re-

jime ve hür teşebbüse bütün benliği ile bağlanmış olan işverenlerin ve halka açık şirketler üyelerinin böyle bir görüşü paylaşmaları beklenemez» Görüldüğü gibi «Yönetime katılmanın» «Sun'i ve geri planda» bir konu adedilmesinin burjuvazinin doğrudan doğruya yürütme erkine dört elle sarılması nın nedeni, böyle bir girişimin emekçi kesimin iktidar mücadelesinde kullanılabilecek bir araç olması endişesinden kaynaklanmaktadır. Tekelci sermaye toplumsal üretimin yerine getirilmesinde «Yönetmek» işlevinin kendisine ait olması gerektiğini şu gerekçeyle ortaya koymaktadır; «Asrımızda işletme yönetimi modern sevk ve idarelerine dayanmaktadır. Modern sevk ve idarede başarılı olmak ise bir eğitim, tecrübe, ihtisas ve kabiliyet meselesidir. Bugün herkesin her işi tatminkar bir şekilde yapacağı düşünülemez. Kal di ki, modern sevk ve idare kademesi, bir takım sun'i engellerle karşılaşmadan, icabında makul risklere de girerek süratle ve serbestçe karar alabil melidir.» Açıkça görüldüğü gibi, tekelci sermayenin «yönetmek» eyleminde araç - kararların bile paylaşılmasına tahammülü yoktur, öyle ki, sonuç olarak şunu söylemektedirler: «**Konfederasyonumuz, bütün üye işveren sendikalarının uymaları gereken teşkilatlanma, dayanışma ve toplu sözleşme prensiplerini yetkili kurullarında karara bağlayarak ilan etmiştir. O kadar ki, bu prensiplere riayet etmeyen üye sendikaların ve bağlı işyerlerinin Merkezi Dayanışma Fonu'ndan yardım almaları da mümkün değildir. Bu Konfederasyon prensiplerinin başında —işverenlerin işi sevk ve idare haklarına müsaade edilemeyecektir— ilkesi gelmektedir. Bu prensip Konfederasyonumuzun 'yönetime katılma' konusundaki temel görüşünü açıkça ortaya koymaktadır.» (3)**

Türkiye'de giderek yükselen sınıflar mücadelesi, tekelci sermayeyi gerçekten büyük endişelere sürüklemiş görünmektedir. Tekelci sermayenin «yönetime katılma» konusundaki bu

tavrının giderek daha da katılaşacağı söylenebilir.

YERALTI MADEN — İŞ'İN İŞYERİ KOMİTELERİ MODELİ VE PRATIĞI

Bu bölümde, şimdiye kadar toplu iş sözleşmelerinde öngörüldüğü üzere kurulan ortak işyeri komitelerinden farklı özellikler gösteren ve «Toplumsal Anlaşma»yla öngörülen «yönetime katılma» modeline alternatif olma potansiyelini taşıdığına inandığımız bir model tanıtmak istiyoruz. Yeraltı ve Yerüstü Maden İşçileri Sendikası (Yeraltı Maden - İş) nın oluşturduğu ve sözleşme imzaladığı işyerlerinde hayata geçirdiği bu modele göre, «yönetime katılma», işyerlerinde oluşturulan «**İşyeri Komiteleri**» aracılığıyla olmaktadır. Bu komitelerde 3 işçi temsilcisi ve 3 işveren temsilcisi yer almaktadır. Ancak, bundan önce sözünü ettiğimiz ortak işyeri komitelerinden farklı olarak, başkanlık işverene ait olmadığı gibi, başkanın oyu oyların eşitliği halinde çift oy sayılmamakta, böylece komite «**sayı eşitliği**» temeli üzerinde ve başkanlığın sırayla gerçekleştirilmekte olduğu bir model olarak belirmektedir. Bu durumda komite bir «danışma organı» olmaktan çıkıp, **hem kural saptayan, hem yürüten bir konuma** girmektedir. İşyeri komitelerinde çözümlenemeyen sorunlar ise bir üst organa; «**Merkez Komitesi**»ne yöneltilmektedir.

İşyeri ve Merkez Komitelerinin işlevleri ve nasıl seçildikleri, yetkililerinin neler olduğu, Yeraltı Maden - İş Sendikası'nın imzaladığı bir toplu iş sözleşmesinde şöyle ifade edilmektedir,

İŞYERİ VE MERKEZ KOMİTESİ YÖNETMELİĞİ

MADDE 1. TANIM :

Bu toplu iş sözleşmesinde ve yasalarda belirlenen görevleri yapmak amacı ile sözleşmenin bağlanması tarihinden itibaren 11 gün içinde işyerinde ve bu yönetmelikte saptanan görev-

leri yapmak üzere de merkezde (Ankara'da) olmak üzere 2 Komite kurulur. İşyerinde kurulan komite İşyeri Komitesi, merkezde kurulan komite ise Merkez Komitesi olarak anılır.

Taraflar bu süre içinde Komitelerde görevlendirecekleri asil ve yedek üyelerini birbirlerine yazılı olarak bildirirler.

İŞYERİ KOMİTESİ

MADDE 2. KURULUŞU

İşyeri Komitesi, üç işveren temsilcisi ve 3 sendika temsilcisinden oluşur. Komitenin asiller kadar yedek üyesi bulunur.

MADDE 3. GÖREVLERİ

İşyeri Komitesinin belli başlı görevleri şunlardır :

a) Bu toplu iş sözleşmesinde kendisine verilen görevlerle ilgili sözleşmenin uygulanmasını sağlamak,

b) Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından doğan her türlü uyuşmazlığı işyeri düzeyinde çözümlenmek.

MADDE 4. ÇALIŞMASI

İşyeri Komitesinin çalışma yöntemi aşağıdaki gibidir :

a) İşyeri Komitesi 15 günde bir olağan olarak; taraflardan birinin yazılı istemi halinde ise 3 gün içinde olağanüstü olarak toplanır.

b) Taraflardan birinin toplantıya katılmaması halinde, izleyen günde toplantı yenilenir. Yine toplantı yapılmaz ise, gündem maddeleri yada istenilen konusunda uyuşmazlık doğmuş olur.

c) Asil üyenin öztürü halinde yedek üye toplantıya katılır. (tarafların)

d) Kararlarda her üyenin bir oy hakkı vardır. 3 ncü maddenin görevler bölümünün (a) fıkrası gereğince verilecek kararlar oy çokluğu, (b) fıkrası gereğince verilecek kararlar da oybirliğiyle alınır.

e) Gündem, işyeri ilan tahtalarında sürekli olarak ilân edilir.

f) Olağan toplantılarda gündem maddeleri görüşülüp karara bağlanır. Anlaşmaya varılan ve varılamayan konular bir tutanakla saptanır. Anlaşmaya varılamayan konular, tarafların onayı ile tekrar görüşülebilir.

g) Olağanüstü toplantılarda yalnızca istem görüşülür ve erteleme yapılmadan karara gidilir.

h) Olağan ve olağanüstü toplantılar 3 günden fazla süremez.

i) Toplantı tutanaklarının birer sureti ilân tahtalarına asılır.

MADDE 5. UYUŞMAZLIK

Bu toplu iş sözleşmesi ve eklerinin yorumu ya da bazı maddelerinin değiştirilmesi işyeri komitesince karara bağlanamaz. Ancak öneriler Merkez Komitesine iletilir. İşyeri Komitesinde anlaşmaya varılamayan konular, 3 gün içinde merkez komitesine gönderilir.

MERKEZ KOMİTESİ

MADDE 6. KURULUŞU

Merkez Komitesi, 3 işveren temsilcisi ve 3 sendika temsilcisinden oluşur. Komitenin asiller kadar yedek üyeleri bulunur.

MADDE 7. GÖREVLERİ

Merkez Komitesinin görevleri şunlardır :

a) Toplu İş Sözleşmesini ve eklerini yorumlamak,

b) Toplu İş Sözleşmesinin bazı maddelerini değiştirmek,

c) Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasına ilişkin konuları görüşmek,

d) İşyeri Komitesinden gelen uyumsuzluk konularını görüşerek sonuçlandırmak,

Bu komitede anlaşmaya varılan konular toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

MADDE 8. ÇALIŞMASI

Merkez komitesinin çalışma yöntemi aşağıdaki gibidir :

a) Merkez komitesi 30 günde bir olağan olarak; taraflardan birinin istemi halinde ise 3 iş günü içinde olağanüstü olarak toplanır.

b) Taraflardan birinin toplantıya katılmaması halinde, izleyen günde toplantı yenilenir. Yine toplantı yapılmaz ise, gündem maddeleri yada istem konusunda uyumsuzluk doğmuş olur.

c) Asil üyenin özürü halinde, yedek üye toplantıya katılır. (tarafların)

d) Kararlarda her üyenin bir ay hakkı vardır. Kararlar oy çokluğuyla alınır.

e) Olağan toplantılarda gündem maddeleri görüşülüp karara bağlanır. Anlaşmaya varılan ve varılamayan konular bir tutanakla saptanır. Anlaşmaya varılamayan konular, tarafların onayı ile tekrar görüşülebilir.

f) Olağanüstü toplantılarda yalnızca istem görüşülür ve erteleme yapılmadan karara gidilir.

g) Olağan ve olağan üstü toplantılar 3 günden fazla sürdürülemez.

MADDE 9. UYUŞMAZLIK

Merkez Komitesinde anlaşmaya varılmadığı takdirde uyumsuzluk doğmuş

olur ve 275 sayılı yasa hükümleri saklıdır.

MADDE 10. KOMİTELERDE GÖREV ALANLAR

İşyeri Komitesinde görev alanlara bu görevlerinden dolayı herhangi bir ek ücret ödenmez.

Yeraltı Maden - İş Sendikası, bu modeli yetkili olduğu tüm işyerlerinde yaptığı toplu iş sözleşmeleri kapsamına sokmakta ve uygulamaktadır. İşyeri Komitelerinin Yeni Çeltik Kömür İşletmeleri'nde belirlenen görevleri ise şunlardır :

● İşçilerin çalışmaya başlama, dinlenme, çalışma ve çalışmayı bırakma saatleri ile vardiyaların başlangıç ve bitiş saatleri ve vardiya adetleri İşyeri Komitesince yeraltı ve yerüstü işçileri için ayrı ayrı saptanarak işyerindeki ilan tahtasına asılır.

● İşyerinde hasar ve zarara neden olan tüm olaylar, trafik kazaları dahil, İşyeri Komitesince değerlendirilir. İşyeri Komitesi bu amaçla üç gün içinde ve olayın özelliğini de gözönüne alarak iki işveren ve iki sendika üyesinden kurulu geçici bir Hasar ve Zarar Tesbit Komisyonu oluşturur.

● Yıllık ücretli izinler İşyeri Komitesince düzenlenir ve uygulanır.

● İşçi sağlığı ile ilgili her türlü çalışma İşyeri Komitesince yürütülür.

● Servis araçlarının kalkış saatleri ve güzergahları İşyeri Komitesince belirlenir.

● İşe yeni giren işçilerin deneme süresinin ilk onbeş gününü iş eğitimi kurslarında geçirmeleri zorunludur. Bu onbeş günlük eğitimde, işçiler eğitim ile ilgili pratikler dışında hiçbir biçimde üretim ya da hizmet amacıyla çalışamazlar. İşyerinde okuma yazma bilmeyen işçiler için yılın belirli zamanlarında, programlı bir biçimde oku-

ma yazma kursları düzenlenir. Bu kurslar İşyeri Komitesince yürütülür.

● Gerek iş giysisi ve koruma malzemesi, gerek giyim parasıyla ilgili uygulamalar İşyeri Komitesinin sorumluluğundadır.

● İşveren işçilere yılda iki kez brüt 6.000 TL'dan 12.000 TL'ya kadar ikramiye öder. Ödeme zamanları İşyeri Komitesince saptanır.

● İşyerinde çalışan işçilerin terfileri ve sanat değişimleri ile ilgili her türlü sınavlar ve işe ilk girecek nitelikli ya da niteliksiz işçilerin saptama sınavları ile ilgili ilkeleri içeren yönetmelik, Terfi ve Sınav Komitesince yürütülür. Bu komite, iki işveren temsilcisi ile iki sendika şube temsilcisinden ve işin niteliğine uygun olarak oluşur. Terfi ve Sınav Komitesindeki uyumsuzluk, altı gün içinde İşyeri Komitesine götürülür.

● İşveren her yıl 1 Haziran'dan 30 Eylül'e kadar süren zaman dilimi içinde işçilere, 6 aylık kıdemi olmak koşuluyla (pansiyonda kalan işçiler dahil) ilk ağızdan çıkan kaliteli kömürden 3 ton bedelsiz, 4 ton bedelli kömür verir. İşçilerin parasız ve paralı kömürü hangi tarihlerde alacağını İşyeri Komitesi saptar. (Ayrıca aynı zaman dilimi içinde işveren sendikaya, bedeli karşılığında günde en çok 10 ton kömür vermeyi üstlenir.)

● İşyerinde iki işveren ve iki işçi temsilcisinden bir Disiplin Kurulu oluşturulur. Tarafların bu kurula seçecekleri asil ve yedek üyeler, sözleşmenin bağtlanmasından itibaren en geç bir ay içinde karşı tarafa yazılı olarak bildirilir. Disiplin Kurulu ilk toplantısını taraflardan birinin istemi ile yapar. Bu toplantıda üyelerden biri başkan seçilir. Başkanlık sıra ile birer ay süreli olarak değiştirilir. Başkanın oy üstünlüğü yoktur. Daha sonraki toplantılar, taraflardan birinin yazılı istemi üzerine, başvuru tarihinden en geç iki

işgünü içinde başkan tarafından düzenlenir. Disiplin Kurulundaki uyumsuzluklar İşyeri Komitesine götürülür.

● Bu yetkilerin dışında sendika üretimi de denetim altında bulundurulabilmektedir. Şöyle ki, işveren her üretim yılı başında sendikaya çalıştıracağı işçi sayısı ve üretim programını bildirmek zorundadır. İşverenin bu programı aşması halinde üretilen program üstü kömürün satışından elde edilen gelirin bir kısmı, toplu sözleşmede saptanmış kıstaslara göre, işçilere verilmek durumundadır. Bu iş de İşyeri Komitesinin gözetiminde sürdürülür. Ancak, sendika işçilere bu türden «daha fazla üretim, daha fazla kar» motifine uymamalarını telkin etmenin yollarını aramaktadır. Çünkü bu kazanç hırsı daha çok iş kazasına, ölümlere neden olabilmekte, işçinin daha çok yıpranmasına yol açabilmektedir.

Örnek olarak verdiğimiz Yeni Çeltik Kömür İşletmeleri toplu sözleşmesindeki İşyeri Komitelerinin yetkileri görüldüğü gibi, sadece işçinin düzen içindeki toplumsal fonksiyonu ile ilgili araç kararlar olmak sınırını aşmakta ve üretime ilişkin kararlarda da Komite, söz sahibi olabilmektedir.

Sözkonusu modelde İşyeri Komitesinde yer alan 3 asil 3 yedek işçinin seçimi ise şu şekilde olmaktadır.

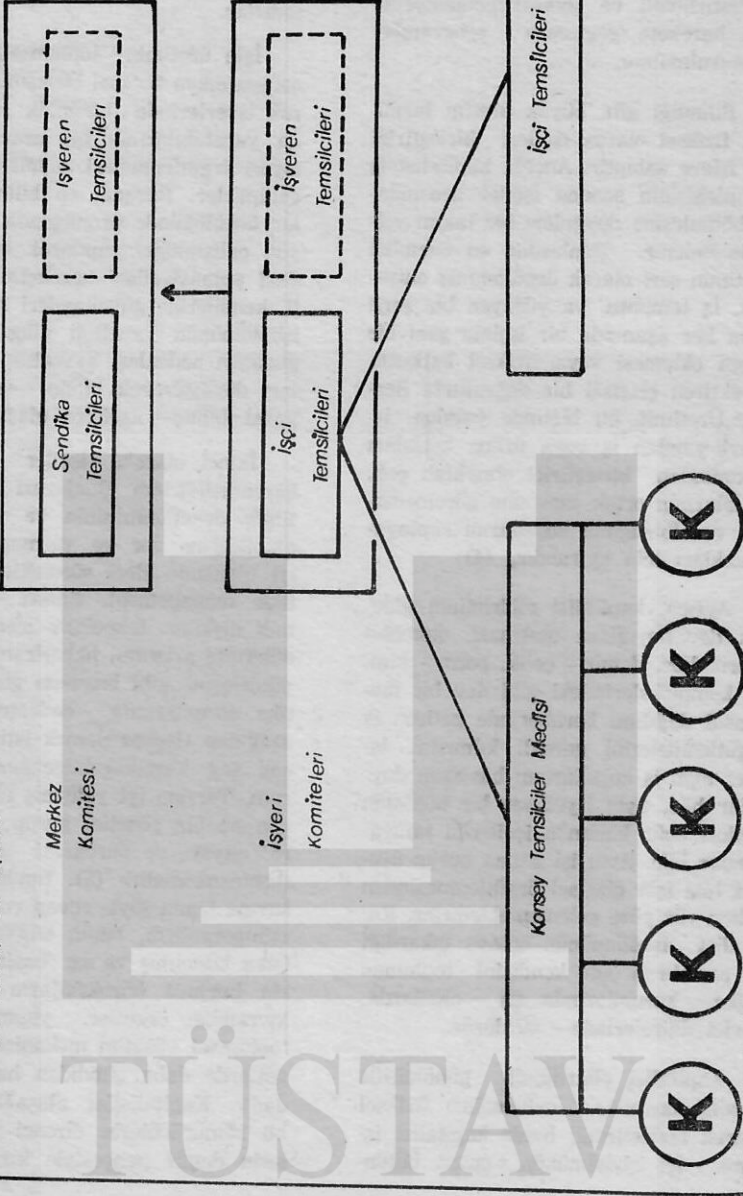
Her Konsey 20 sendikalı işçiden oluşmakta ve Konsey temsilcilerinden oluşan **Konsey Temsilciler Meclisi** ile İş Yasasının öngördüğü İşyeri Temsilcilerinin katıldığı bir toplantıda 2 asil, 3 yedek işçi temsilcisi, İşyeri Komitesi İşçi Temsilcileri olarak seçilmektedirler.

Kuşkusuz ki, Yeraltı Maden İş'in bu modeli, işyerlerinin kendilerine özgü özellikleri, bölgesel ve işlevsel farklılıkları gözönüne alınarak her işyerine özgü biçimlere bürünebilir, ancak, bir «öneri model» olması açısından tanıtmayı uygun gördük.

YERALTI MADEN — İŞ İŞYERİ VE MERKEZ KOMİTELERİ

Örnek: 100 kişilik işyeri

K · Her konsey 20 kişiliktir.



İŞYERİ KOMİTELERİNİN İŞLEVI

Burjuva devlet aygıtına karşı oluşturulacak alternatif yönetim kurumlarını oluşturmada, işyerleri en stratejik alanlar olarak gözükmektedirler. Bu nedenle kapitalist işletme - içi işbölümünün sonucu, ayrıştırılan, bireyselleştirilen işçiler, bu örgütlenmeler içinde bütünleştirilmeli ve siyasal potansiyellerini harekete geçirecek programlar oluşturulmalıdır.

Bilindiği gibi büyük üretim birimleri **fiziksel** olarak işçileri birleştirici bir işleve sahiptir. Ancak, kapitalist iş örgütlenişinin sonucu işçiler arasındaki bütünleşme duyguları bir takım yollarla önlenir. Bunlardan en önemlisi üretimin seri olarak örgütlenmiş oluşudur. İş temposu, ya yürüyen bir şerit veya her aşamada bir işçinin yeni bir parça eklemesi veya fiziksel katkısını gerektiren çizgisel bir doğrultuda ilerler. Üretimin bu biçimde yapılışı, işçileri yapılan iş veya ürüne katkıları bakımından **birleştirici olmaktan çok**, katkılarının ortak sonucunu göremedikleri ve elbirliğinin koşullarını saptayamadıkları için ayırıcıdır. (4)

Ayrıca, kapitalist elbirliğinin giderek dev boyutlara ulaşması, otomobil fabrikaları, demir - çelik, petro - kimya komplekslerindeki gibi dev bir **mekansal dağılımı** beraberinde getiren iş örgütlenmelerini gerekli kılmıştır. İşçiler aynı iş koşullarının baskısını duysalar bile, aynı işyerinde bir bölümün işçileri öbür bölümün işçilerini tanıyamazlar bile. Aynı işi yapan gurup üyeleri bile işin çizgisel örgütlenmesinden dolayı yüz yüze gelememektedirler. Kapitalist işbölümünün ortaya çıkardığı bu ayrıştırıcı olgu kendisini toplumdaki diğer kurumlarında da —okullarda, devlet dairelerinde— sürdürür.

Kapitalist elbirliğinin günümüzde vardığı boyutlar, çalışmaları fiziksel olarak birleştirdiği halde kapitalist işleme - içi işbölümünün sonucu, bütün-

lük duygusunu ayrıştırıcı, atomize edici, bireylerde güçsüzlük duygusunu, toplumsal tecridi ve bireyselliği ortaya çıkarıcı bir işlev görmektedir. Böylece insanlar yaratıcı yeteneklerini, enerjilerini, kullanma olanağı bulamadıkları bu alanlardan çekip, modern kapitalizmin sunduğu başka alanlara, bireysel yaşama yönelmek durumunda kalmaktadırlar.

İşte üretimin toplumsallaşmasıyla ortaya çıkan fiziksel birleşmeye ek olarak işyerlerinde bütünlük duygusunu da yaratabilmenin bir aracı olarak **işyeri örgütlenmeleri** hayati bir öneme sahiptirler. Burada, en bilinçli unsurlar öncülüğünde propaganda ve ajitasyon çalışmaları yapılarak işçilerin siyasal potansiyelleri harekete geçirilmeli, kendilerine güvenmeleri sağlanmalı, işbölümünün yarattığı güçsüzlük duygusunun nedenleri kavratılıp bu koşulları dönüştürecek bilinç —sosyalist siyasal bilinç— işçilere ulaştırılmalıdır.

İkinci olarak, «**işçiler yönetmeyi öğrenmelidirler**». Burjuvazi bugün üretimin denetlenmesinin ve yönetiminin alabildiğine zor ve «uzman» kişilerin işi olduğunu ileri sürmektedir. «Özellikle management, finans, dış ekonomik ilişkiler, teknolojik tercihler, produktivite artırımı, haberleşme ve kompütürleşme gibi bugünün güç ve sofistike sorunlarında endüstri hayatına aşağıdan (işçiler demek istiyor— TİB) çok şey kazandırabileceğini sanmıyorum. Tersine iyi yetişmiş elit ama sayısı az bir yönetici gurup çeşitli çevre, altyapı ve bürokrasi engelleri ile frenlenmektedir» (5). Burjuvazinin bu savına Lenin şöyle cevap vermektedir : «Emperyalizm, bütün tröstleri giderek işten bunalmış ve aç 'basit' emekçilerin burjuva bürokratların pençesinde kıvrandığı örgütler yapmıştır. Ama toplumsal yönetim mekanizması bu örgütlerde daha şimdiden hazır durumdadır. Kapitalistler alaşağı edildikten bu sömürücülerin direnci silahlı işçilerin demir pençesiyle kırılıp da bu-

günkü bürokratik devlet makinası parçalandıktan sonra karşımızda, teknik ba kımdan harikulade araçlanmış, asalaklıktan kurtulmuş ve birleşmiş işçilerin, teknisyenleri, sürveyanları, muhasebecileri çalıştırarak hepsinin emeğini tıpkı tüm «kamu» memurları gibi, bir işçi ücretiyle ödeyerek kendilerinin pekala işletebilecekleri bir mekanizma var» demektir Lenin daha sonra, bizzat işçilerce yerine getirilecek kayıt ve denetim işleriyle bir takım bilimsel formasyon gerektiren işlerin karıştırılmamasını belirtir ve şöyle devam eder; «kayıt ve denetim sorunuyla, mühendis, tarım uzmanı vb. gibi bilimsel bir formasyona sahip personel sorununu birbirine karıştırmamak gerekir : bugün kapitalistlerin emri altında çalışan bu baylar, yarın silahlı işçilerin emri altında daha iyi çalışacaklardır.» (7)

Kapitalist işletmelerde bugün karışımıza çıkan yönetim birimlerinin bir kısmı tamamen kapitalizme özgüdür ve kapitalistlerin alışılagelmiş kuruluca toplun düzeninde bu türden departmanlara ihtiyaç duyulmayacaktır (örneğin, reklamcılık, sigortacılık vb.). Personel yönetimi, muhasebe, finansman, satış, satınalma gibi birimler ise herhangi bir uzmanlık gerektirmeyen Lenin'in «kayıt - kuyut işler» dediği işlerdir ve işçilerce gerçekleştirilebilirler; «bu alandaki kayıt ve denetim işlemleri kapitalizm tarafından son derece yalınlaştırılmıştır. Kapitalizm bu işleri en yalın gözetim, kayıt ve gerekli makbuzların teslimi işlemlerine indirgemiş her şeyi, okur yazar ve aritmetiğin dört işlemlerini bilir her hangi birinin yapabileceği bir duruma getirmiştir.» (8) Özetle, «bizzat işçiler yönetmelidir» demektedir Lenin. Bu konuda ne denli ısrarlı olduğunu ise şu alıntı ortaya koymaktadır, «Kaçınılmaz olarak hatalar yapacağız, fakat yapılan her hata bizi öğretmeye sevkedecek, ancak devlet yönetim teorisi dersi alan bir avuç öğrenciye değil, yapılan her yanlışın sonucundan doğrudan

etkilenen milyonlarca emekçiye öğreteceğiz. Onlar, bizzat kendileri, acil kayıt işleri, ürünlerin dağıtımını, emeğin verimliliğinin artırılması gibi sorunlarla karşı karşıya olduklarını görecektirler. Tecrübe ile, iktidarın kendi ellerinde olduğunu ve kendi kendilerine yardımcı olmadıkları takdirde kim senin onlara yardımcı olamayacağını görmelidirler. İşçi sınıfında yeni yeni uyanan zihniyet budur.» (9)

İşte bu nedenle, işçilere bugünden «yönetme alışkanlığı» kazandırılmalı kayıt ve denetim işlerinin bizzat onlarca gerçekleştirilmesi işyeri komitelerinde talep edilmelidir. Yönetebildikleri oranda işçilerin kendilerine olan güvenleri artacak, güçlerinin farkına varacaklar, yönetmeleri engellendiği ölçüde de bunun yokluğuyla bileneceklerdir.

İşyeri komiteleri toplumun diğer emekçi kesiminin örgütlendiği kurumlarla bağlar kurup bütünleştiği ve Marksist siyasal hedef doğrultusunda olgunlaştığı ölçüde kabul gören kurumlar olabilirler. Zaten, «alternatif yönetim kurumları» oluştururken amaç, kapitalist devlet mekanizmasının örgütsel yapısı içinde yerleşmek bu örgütsel yapının bazı kollarını «kendi adanları» haline getirmek, böylece adanın genişliğini artırarak yönetimi eline geçirmek değildir. Emekçilerin geleceğinin iktidar organları, devlet mekanizmasının dışında ona ve kapitalist toplum düzenine alternatif olarak filizlenip gelişir. Bu nedenle işyerlerinde oluşturulacak bu tür komiteler, diğer sınıf ve tabakaların örgütleriyle bağlar kurup, eşgüdüm içinde varlıklarını geliştirmeli ve sivil, resmi faşist her türlü saldırılara karşı koyabilecek araç ve gereçle kendisini donatmalıdır. Nitekim Lenin, Ekim Devrimi'nin hemen ertesinde şunları söylemektedir, «Emekçi yığınlar üretimin ve kontrolün örgütlenmesini ülke ölçeğinde yapmalıydılar. Bireylerin örgütlenmesi değil, bütün

çalışanların örgütlülüğü ancak başarının garantisi olabilir. Bunu yapabildikleri, ekonomik yaşamı örgütleyebildikleri takdirde onlara karşı olan herşey doğrudan ortadan kalkar.» (10) Lenin'in bu tesbite bağlı olarak fabrika komiteleri için ise sunuları söylediğini görüyoruz, «Her fabrika komitesi kendisini sadece kendi fabrikasıyla sınırlandırmamalı, bütün olarak (proleter - TİB) devlet yaşamının örgütlenmesine yardım eden bir örgüt çekirdeği olmalıdır.» (11)

Özetlemek gerekirse, işyerleri, Marksist siyasal hedef doğrultusundaki bir mücadelede en stratejik alanlardır. Emekçileri bütünleştirecek, onların siyasal potansiyel güçlerini fiili olarak ortaya çıkarabilecek her program, her

model, hem işyerini hem de onun dışındaki toplumsal siyasal alan arasındaki ilişkiyi gözetenek hazırlanmalıdır. Bizim bu yazıda, Yeraltı Maden - İş'in modelini de tartışarak ortaya koymaya çalıştığımız bazı genel öğeler, daha somutlaştırılıp, geliştirilmeli ve her işyerinin kendine özgü koşullarına göre biçimlendirilerek hayata geçirilmelidir. Bu tür örgütlenmelerin oluşturulması tekelci sermayenin işyerlerinde tepkiyle karşılanabilir, devlet işletmelerinde ise yetkileri son derece dar ve işlevsiz bir konuma sokulmak ve kontrol altına alınmak istenebilir. Bu noktada devrimci işçilerin duyarlı davranıp işletme hiyerarşisinin en alt kademesine kadar inebilen bir örgütlenmeyi hayata geçirmeleri bir görev olarak belirlemektedir.

NOTLAR

- (1) Kurthan Fişek, **Yönetim Katılma**, TODAİE Yay. 1977 Ankara
- (2) MPM Konferansları, «Türkiye'de İşveren Sendikalarının Yönetime Katılma Hakkındaki Görüşleri», Mayıs 1978 Ankara
- (3) a.g.k.
- (4) Harry Braverman, **Labor and Monopoly Capital**, S. 10 - 18, Monthly Review Press, 1974 New York
- (5) Ertuğrul Soysal'ın «Yönetime Katılma Hakkındaki Görüşleri»nden, **Yönetim**, Sayı 7, İşletme İktisadi Enstitüsü, Mayıs 1978 İstanbul
- (6) V.İ. Lenin, **Devlet ve İhtilal**, S. 57,

Bilim ve Sosyalizm Yay., 1976 Ankara

- (7), (8) V.İ. Lenin, a.g.e., S. 111
- (9) V.İ. Lenin, «From Report at the Second All Russia Trade Union Congress», **On Trade Unions** içinde, S. 332, Progress Publishers, Moscow
- (10) V.İ. Lenin, «Report On the Economic Condition of Petrograd Workers and the Tasks of the Working Class», **On Workers Control and Nationalization of Industry** içinde, S. 116, Progress Publishers, Moscow
- (11) V.İ. Lenin, a.g.e., S. 117

GÖN :

Tüm İktisatçılar Birliği
Aylık Bülteni

Karanfil Sok. 14/10
Kızılay - ANKARA

Fiyatı : 5 TL.