



Yüksel AKKAYA

Öğr. Üyesi, Mersin Üniv. İİBF, İktisat Bölümü

26. yılını da geride bıraktığımız 12 Eylül 1980'in genel olarak toplum için özel olarak emekçiler için ne anlam ifade ettiğini çalışma yaşamına ve çalışma ilişkilerine bakarak anlamak mümkündür. Özellikle son çeyrek yüzyıldaki düzenleme ve uygulamalar 12 Eylül için bir turnusol kağıdı işlevi görecektir. Bu süreci anlamak için de üç temel alana bakmak gerekmektedir: İstihdam, mevzuat ve işçi hareketi.

İstihdam

Emek piyasasının özellikleri istihdam ve işsizlik düzeyinin yanı sıra işgücüne katılım oranı ile birlikte ele alındığında daha anlaşılır olmaktadır. Bu nedenle kısaca da olsa emek piyasasını oluşturan işgücünün özelliklerine değinmek gerekmektedir. İşgücüne katılım oranlarının (İKO) 1950'lerde başlayan azalma eğilimini sürdürdüğü görülmektedir. Kuşkusuz bu emek piyasasının niceliksel olarak genişleme düzeyine, işsizlerle işçiler arasındaki rekabetin yanı sıra, işsiz ile işsizler arasında bir rekabetin sürmekte olduğuna işaret etmektedir.

Toplam işgücü açısından bakıldığında ise 1975 yılında toplam işgücü (12 yaş ve üzeri) 15.2 milyon olup, bu işgücünün yaklaşık %60'ı tarım kesiminde, %14'ü sanayide, yaklaşık %5'i inşaat sektöründe ve %22 kadarı da hizmetlerde istihdam ediliyordu. 2000 yılına gelindiğinde işgücünün (20.1 milyona ulaşan 15 ve yukarı yaş grubu) %34'ünden biraz fazlası hala tarım kesiminde, %40'ı hizmetlerde, %18'i sanayide, %6'sı da inşaat sektöründe idi. Tarımın payı azalırken hizmet sektörü payını iki misli artırmıştır. Emek piyasası hızla hizmet sektörü ağırlıklı bir sektöre dönmeye başlamıştır. Kuşku-

12 EYLÜL 1980 26 YIL ÖNCE, 26 YIL SONRA DEĞİŞEN NE?

suz bu özellik emek ile sermaye arasındaki çelişki- de de kendisini örgütlenme ve eylem düzeyinde de fark ettirecek, her iki olguya da olumsuz etkide bulunacaktır.

12 Eylül sonrasında temel özelliklerinden biri istihdamda kamu kesimin payının azalmasıdır. Bu bir yandan yatırımların kısıtlanmasının, diğer yandan da özelleştirme politikalarının bir sonucudur. Kamu sektörünün ücretli ve maaşlı istihdam içindeki payı hızla düşürülerek %10 civarına indirilmiştir.

Bölgeler açısından bakıldığında, sanayinin merkezi durumundaki Marmara Bölgesi'nin istihdamın da beşte birine sahip olduğu görülmektedir. Yani her beş çalışandan biri bu bölgede istihdam edilmektedir. Marmara Bölgesi'ni %17 ile Orta Anadolu, %16 ile Karadeniz ve %15 ile Ege Bölgesi izlemektedir. Son çeyrek yüzyılda özellikle 'Anadolu Kaplanları' olarak nitelendirilen illerdeki sanayileşme istihdam açısından dikkat çeken başka bir özellik olmaktadır (Denizli, K.Maraş, G.Antep, Manisa gibi). Kentleşme süreçlerine bağlı olarak Türkiye 25 yıl öncesine göre daha emekçi ağırlıklı bir kimliğe bürünürken, sanayileşmenin diğer illere yaygınlaşması Türkiye'de proleterleşme ağını da genişletmiş bulunmaktadır.

Mevzuat

Her yönetim benimsediği felsefe ve siyaset ge- reği çalışma yaşamını ve ilişkilerini yeniden düzenler. Böyle olduğu için de 12 Eylül değişikliğe önce temel yasa olan Anayasa'dan başlamış; 1982 yılında yeni Anayasa hazırlayarak, Kasım ayında da kabul ederek yürürlüğe sokmuştur. 1982 Anayasası,



1961 Anayasası'na ve 1963-1980 çalışma hayatına ve ilişkilerine bir tepki olup, işçiler aleyhine oldukça ayrıntılı değişiklikler içermektedir. Emek-sermaye arasındaki çıkar çatışmalarının ulaştığı boyut, sermayeyi çalışma yaşamı ve ilişkilerini yeniden düzenlemeye zorlamıştır. Devlet, sermayenin 1980 öncesi ileri sürdüğü görüşleri, talepleri göz önünde tutarak yeniden düzenlemeye gitmiştir.

1982 Anayasası'nda fazla ayrıntılı hükümler bulunmakta, özgürlüklerin sınırını çizmektedir. 12 Eylül 1980 öncesi döneme bir tepki olarak sendikaların faaliyetine kısıtlamalar getirirken, yöneticilerinde aranan vasıftan, gelirlerini yatırabilecekleri bankalara kadar yeni hükümler de getirmiştir. 1982 Anayasası, sendikal alanda olduğu gibi, toplu pazarlık ve grev haklarını da yeniden düzenlerken, yasada yer alması gereken düzenlemelere yer vermiş, grev hakkını kısıtlamış, Yüksek Hakem Kurulu'nun (YHK) yetkilerini genişletmiştir. 1982 Anayasası'nın, sendikalara siyaset yasağı getiren 52. maddesi, 23 Temmuz 1995 tarihli 4121 sayılı Yasa ile iptal edilmiştir. Böylece, 13 yıl sonra da olsa, sendikalara faaliyetlerini yerine getirirken daha rahat davranma olanağı tanınmıştır.

1982 Anayasası'nın kabulünden sonra, çalışma yasalarında en önemli gelişme toplu iş hukuku alanında cereyan etmiştir. 5.5.1983 tarihinde Milli Güvenlik Konseyi (MGK) tarafından kabul edilen yeni 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (SK) ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) yeni Anayasa'nın temel ilkeleri doğrultusunda yeni düzenlemeler yapmıştır. Bir önceki dönemin 274 ve 275 sayılı Yasalar'ın yerini alan 2821 ve 2822 sayılı Yasalar sendikaların işlevleri açısından genelde bir daralmayı ifade etmektedir. Yeni yasaların, sendikaların işlevleri açısından temel tercihleri, 1963-1980 dönemindeki yasaların uygulamada sorun yaratan hükümlerini Anayasa'daki ilkeler doğrultusunda çözümlenmek; sendika sayısını azaltmak; sendikaları mesleki alanda faaliyette bulunmaya zorlamak, yani, siyasal faaliyetten mümkün olduğu kadar uzaklaştırmak, sendikaları devletin ve ülkenin bölünmezliğine aykırı faaliyetlerden kesinlikle men etmek; sendikaların toplu pazarlık ve grev haklarını daha sınırlı bir alanda kullanmalarını sağlamak; kamu kesiminde niteliği farklı bir sendikacılık ve toplu pazarlık modeline yer vermek şeklinde olmuştur. Kuşkusuz bü-

tün bunların anlamı güçlü sendikacılığı önleyerek, sermaye birikiminin önündeki engelleri kaldırmak ve kâr oranlarını artırmak isteğidir.

2821 sayılı SK, 274 sayılı SK'dan farklı olarak, sendikaların örgütlenme düzeyi olarak işkolunu esas almış, işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamayacağını hükme bağlamış, bir işkolunda birden fazla sendika kurulabileceğini de belirtmiştir. Ayrıca, bu işkolu sendikalarının en önemli sendikal faaliyetlerden biri olan toplu pazarlık hakkı elde edebilmesi için öncelikle, 2822 sayılı TİSGLK'na göre, o işkolunda bulunan işçilerin en az %10'unu üye olarak bünyesinde toplaması gerekmektedir. Yeni düzenleme ile, hem işkolu sendikacılığı hem de %10 barajı benimsenerek güçlü, merkezi sendikalar yaratılmak istendiği ileri sürülse de bu düpedüz sendikal örgütlenme özgürlüğünü kısıtlamaktır. Başka bir şey değil. Zira, toplu pazarlıkların yapılması işkolu düzeyinde değil daha küçük olan işyeri düzeyinde benimsenmiştir.

Devlet, yasalar aracılığı ile az sayıda, merkezi sendikalar yaratıp, bunları daha rahat kontrol etmeyi amaçlamaktaydı. Az sayıda merkezi sendikacılık, yeni yasalarda, işverenlerin ve bazı akademik çevrelerin karşı çıkmalarına rağmen, check-off sistemi (üyelik aidatının maaştan kesilmesi) ile de pekiştirilmektedir. Bu düzenlemeye göre, check-off'tan sadece toplu iş sözleşmesi yapan, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki alan işçi sendikası yararlanabilecektir (TİSGLK, m.7). Böylece, 1980 öncesinde, bir işyerinde en çok 4 işçi sendikasına tanınan check-off hakkı, bu kez sadece bir tek sendikaya tanınmaktadır. Kuşkusuz, check-off'tan yararlanan sendika mali açıdan daha da güçlenecektir.

1983 yılı SK ve TİSGLK düzenlemeleri genel olarak değerlendirildiğinde, devlet, yasalar aracılığı ile çıkar grupları olan işçi ve işveren sendikalarına, sınırlamaları teşviklerden ağır basan, merkezi, güçlü sendikaları yasalar aracılığı ile tepeden oluşturmayı amaçlayan, sendikaların işlev alanını, temsil edeceği çıkarları, üyelerin niteliğini, örgütün yapısını, faaliyetlerini, liderliğin nasıl ve kimlerden oluşacağını denetleyen, devlet korporatizmi politikalarını benimsemiş görünmektedir. Grev er-telemesi ve YHK aracılığı ile çatışan çıkarların devlet müdahalesiyle uzlaştırılması amaçlanmaktadır. Tüm bu gelişmeler, çalışma ilişkilerinin ana-

kurallarının içinde bulunduğu ve işlediği siyasi sistemin ideolojik yapısı tarafından biçimlendirildiği, egemen sınıfın çıkarları doğrultusunda oluşturulduğu (her şey hakim olana, hiç bir şey hakim olana ilkesi gereğince), gerçeğinin somut bir örneğini oluşturmaktadır.

Avrupa Birliği'ne (AB) üyelik sürecinde 'olumlu' bir düzenleme olarak çıkarılan ve iş güvencesini düzenleyen uzun adı 'İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun' olan yasa ne yazık ki işgüvencesi sağlamak yerine işten çıkarmaları teşvik eder durumdadır. Çalışma hayatını düzenleyen iş hukuku doktrininde, çağdaş anlamda iş güvencesi için iki temel kriterin yerine getirilmesi gerektiği ısrarla vurgulanmaktadır. Bunlardan biri işçinin 'haklı ve geçerli bir nedene dayanarak' işten çıkarılmasıdır. İkincisi ise, 'haklı ve geçerli bir nedene dayanmadan işten çıkarma halinde işçinin işine iadesi'dir. Yani, çalışanlara gerçek bir iş güvencesi sağlayabilmek için bu iki temel kriter olmazsa olmaz özellik taşımaktadır. Kısaca 'İş Güvencesi Yasası' olarak da bilinen bu yasa kapsamı daraltarak, yararlanma kurallarını ağırlaştırarak benimsediği amacı da ortaya koymuştur. Bu yasanın on ve daha fazla işçi çalıştıran (yeni İş Kanunu'nda 30 ve daha fazla) işyerlerine uygulanması ise büyük bir zaafiyet doğurmaktadır. Türkiye'de asıl iş güvencesine muhtaç olanlar bu işyerlerinde çalışmaktadır ve işçilerin %80 gibi çok önemli bir kesimini oluşturmaktadır. En az 6 ay çalışıyor olmak kuralı ise kapsamı daha da daraltmakta, adeta ayrıcalıklı bir işçi kesimi için çıkarılmış bir yasa özelliğine bürünmüş olmaktadır. Sendikaların bu yasaya ciddi bir itirazının olmaması ise ayrıcalıklı kesimin kimler olduğunu göstermektedir.

İkinci temel kriter olan 'haklı ve geçerli bir neden' yoksa işe iade açısından bakıldığında burada da sorun olduğu görülmektedir. Düzenlemenin 13/D maddesine göre 'İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.' Buraya kadar sorun yok, ancak, yasal düzenleme bir sonraki cümle ile gerçek anlamda iş güvencesi sağlayacak olan bu hakkı etkisiz kılmaktadır. 'İşçiyi başvurusu üzerine

işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiyi en az dört ay en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.' Yani 'parayı veren, işçiyi çıkarır'.

Yeni olan, daha çok işvereni bir tazminat ödemeye zorlayarak işçiyi işten çıkarmaya yönelik düzenleme... Oysa, böyle bir düzenleme, dolaylı olarak zaten vardı. Kıdem tazminatı ile ilgili düzenleme böyle bir özellik taşıyordu. Hizmet akdi bir yıl sürmüş olan işçiyi işveren işten çıkarma halinde kıdem süresine bağlı olarak bir tazminat ödüyordu. Ancak son yıllarda, bu düzenleme iş güvencesi sağlamaktan çok işten çıkarmalara yol açmıştı. İşverenler 11 ay işçi çalıştırıp, bu yükten kurtulmak için, 11. ayda işçi çıkarıyordu. Şimdi bu süre 6 aya indirilmiş oldu. Yasanın kapsadığı alandaki sınırlı sayıdaki işçilerden yeni işe alınanlar bu düzenleme yürürlüğe girdiğinde, beşinci ayın sonunda kendilerini işten atılmış olarak görecektir. O nedenle, oldukça eksik olan ve kötü düzenlemeleri içeren yasa hükümleri işçinin işe başladığı andan itibaren bu güvencesi sağlamadığı için bir anlam ifade etmemektedir.

Türkiye'de uzun yıllar sözü edilmesine rağmen, işsizlik sigortasına yönelik yasal düzenleme nihayet 4447 sayılı Yasa ile yapılmış, 8.9.1999 tarihinde de Resmi Gazete'de yayınlanmış, 1.6.2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak bu yasal düzenlemenin 'işsizlik sigortası' sıfatını hak edip etmediği ise tartışılması gereken önemli bir sorun olarak ortada durmaktadır.

İşsizlik ödeneğinin en üst sınırı ise o günkü asgari ücrettir, yani bugün için 380 YTL'dir! Ki bu da asgari ücretin iki katı ve daha fazlası alanlar için geçerlidir. Zira yasaya göre, en üst sınır asgari ücrettir, işsizlik ödeneği de alınan ücretin yarısı kadardır. Yani asgari ücret alırken işsiz kalıp da işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanacak olan bir işçinin alacağı ödenek ücretinin yarısı, yani asgari ücretin yarısı olan 190 YTL olacaktır. Üstelik, bu kadar düşük ödenek alan işsizden ek gelir getirici başka bir işte ücretli olarak çalışmaması da istenmektedir. Ters durumda, bu ödenek kesilecektir. Bu durumda AB'ye üyelik sürecinde olumlu bir hak olarak düzenlenmiş olan bu yasanın işsizlik sigortası işlevinden çok, zevahiri kurtarmak için düzenlenmiş bir yasa olduğunu söylemek yanlış olmasa gerek. Çünkü, işsiz yoksullara verilen yardımlar



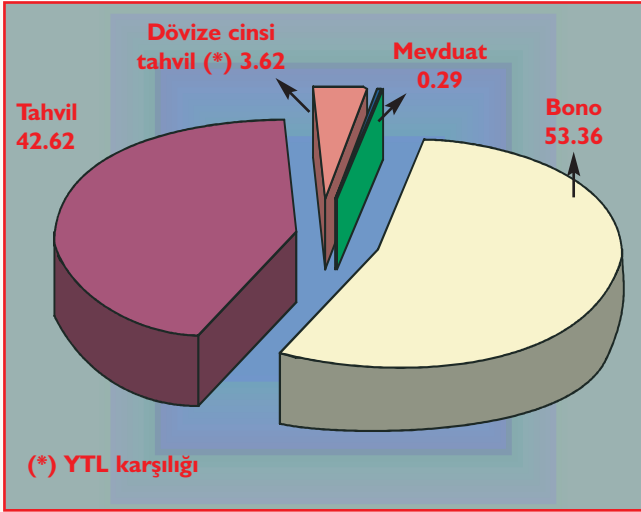
bu ödeneklerden daha yüksektir. Oysa, işsizlik sigortasının temel felsefesinde yaşam hakkı tanımayı amaçlayan yardım düşüncesi değil, tersine işsizlik riski ile karşı karşıya kalarak uğranılan gelir kaybının yaratacağı sakıncaların ortadan kaldırılması amacı yatmaktadır. Böylece, işsiz kalanlara işsizlik ödeneği aracılığı ile bir ekonomik güvence sağlanmaya çalışılır. Bu ödeneğin düzeyi ise işsizlik sigortasının felsefesine bağlı olarak değişir. Talebi canlı tutma isteği taşıyan uygulamalarda ödenek yüksek iken, çalışmayı teşvik eden yaklaşımlarda ödenek düşüktür. Türkiye'deki düzenlemenin, bu iki yaklaşımın da ötesinde bir 'yaşam hakkı tanıyan sosyal yardım' özelliği taşıdığını söylemek daha doğru bir değerlendirme olacaktır. Bu 'işsizlik ödeneği' adı altındaki yardımın süresinin çok kısa tutulması ise bir başka kısıtlayıcı düzenleme olarak, sosyal yardımı da anlamsız kılmaktadır. Çalışmamayı teşvik edeceği kaygısı ile uzun süreli bir ödemeden kaçınan işsizlik sigortasındaki düzenlemeye göre, gerekli koşullara sahip olan bir işçi en çok 300 günlük ödenek alabilecektir. Yani kısacası, en çok bir yıl ödenek alabilecektir.

Bu sosyal yardım niteliği taşıyan işsizlik ödeneği, aslında işçiden sigorta primi adı altında alınan işçinin ödenmemiş ücretinin bir parçasıdır; işçinin 'elkonulan ücretidir'. Yasaya göre sigortalı işçinin aylık brüt kazancı üstünden yüzde iki sigortalı işçi, yüzde üç işveren, yüzde iki devlet prim ödeyecektir. Kesintilerin oranının büyüklüğü ya da düşüklüğü aslında büyük önem taşımaktadır. İşsizlik ödeneğinin düzeyini de belirleyecek olan bu kesinti oranlarının yüksek olması ödeneğin de yüksek olmasını gerektirecektir. Bu durumda işsiz kalanlar emek piyasasında yıkıcı bir rekabete yol açmazlar, ücretlerin düşürülmesi üzerinde baskı oluşturmazlar. Yasadaki düzenlemeye bu açıdan bakıldığında ise primlerin ve buna bağlı olarak da işsizlik ödeneğinin düşük tutulduğu görülmektedir.

Kuşkusuz AB'ye üyelik sürecinde çıkarılan bu yasadaki tek olumsuz düzenleme işsizlik ödeneği değildir. Yasa hiç çalışmamış olanları kapsam dışında tuttuğu gibi, çalışanların tamamını kapsam içine almamıştır. Örneğin, memurlar, sözleşmeli personel, tarım işlerinde ve ev hizmetlerinde çalışanlar kapsam dışı bırakılmıştır. Kuşkusuz kapsamdaki sınırlama sadece bunlardan ibaret değil. Bir de ya-

sanın kapsamına girmekle birlikte yasadan yararlanamayanlar var. Prim esasına göre bir düzenlemeyi benimseyen yasa, işsizlik ödeneğine hak kazanmak için belli koşullar koymuştur. Bu koşulları içeren düzenlemeye göre, 'hizmet akitlerinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp sigorta primi' ödeyecek, ancak bu koşulun yanı sıra 'işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış' olacak.

İşgüvencesi sağladığı ileri sürülen son yasal düzenlemeye rağmen Türkiye'de işçilerin yasadaki belirtilen koşullara uyacak sürelerde çalışması az sayıdaki işçi için geçerlidir. Bunlar kamu kesimindeki işçiler ile özel kesimde büyük işletmelerde çalışan işçilerdir. Yasa kapsamındaki işçilerin büyük çoğunluğu ise hem işgüvencesinden yoksun oldukları, hem de işverenlerin sigorta primlerini tam yatırmadıkları için yasadaki yararlanma olanağından yoksun kalmaktadır. Böylece, yasanın kapsadığı işçi sayısı daha da azalmaktadır. İşsizliğin ve işçi devir hızının yüksek olduğu bir çalışma hayatında düzenlemenin prim esasına dayalı olarak yapılması yasayı etkisiz kılmaktadır. Kapsamı daraltan düzenlemeler ne yazık ki bunlarla sınırlı değildir. Yasadan yararlanabilmek için bir de hizmet akdinin feshi açısından koşul getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun işverene bildirimsiz fesih hakkı veren 25/II. maddesi nedeni ile işçi işten çıkarılmış ise yasadaki yararlanamamaktadır. İşgüvencesine yönelik son yasal düzenlemede de yine aynı madde nedeniyle işçi işten çıkarılmış ise işçi işgüvencesi ile ilgili haklardan yoksun kalmaktadır. Uygulamada işverene büyük kolaylık ve olanaklar sağlayan 25/II maddesi genellikle işverenlerce kötüye kullanılmıştır. Yasa İş Kanunu'nun 25/II maddesine yoluna yaparak yasadaki yararlanacak olan işçi sayısını dolaylı yoldan azaltarak, kapsamı daha da daraltmıştır. Yukarıdaki bilgiler ışığında yasanın kapsam açısından oldukça yetersiz bir düzenleme içerdiği anlaşılmaktadır. ÇSGB'nın 2002 yılı verilerine göre son üç yıldır ortalama olarak 1.5 milyon kişi işten ayrılmasına rağmen, aynı tarihte yasanın işsizlik ödeneğinden yararlanan işçi sayısının Eylül ayı itibarı ile sadece 39.333 olması ise durumu oldukça açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Bugün ise bu yasadaki yararlanan sayısı 2006 Ağustos ayı itibarı ile 101.204'tür.



Kaynak: <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/basinbulteni/basinbulteni.doc>

Milyonlarca işçiden, işverenlerden ve devletten alınan sigorta primlerinin ulaşacağı meblağ da kuşkusuz büyük olacaktır. Bu durumda bir de bu 'mali kaynağın işletilmesi' sorununa çözüm bulmak gerekecektir. Yasa 'piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek' için bir İşsizlik Sigortası Fonu kurulmasını benimsemiş, Fonun yönetimini devlet (2), işçi (1) ve işveren (1) temsilcilerinin bulunduğu Fon Yönetim Kuruluna bırakmıştır. İşsizlik Sigortası Fonu'nda biriken meblağ nasıl değerlendirilecektir? Grafik 2006 yılı Ağustos ayı itibari ile fon gelirlerinin nasıl değerlendirildiğini göstermektedir.

İşsizlik sigortasının Ağustos 2006 sonu itibariyle toplam fon varlığının; %53.36'sı bono, %42.62'si tahvil, %3.62'si döviz cinsi tahvil, %0.29'u mevduat, %0.11'i de döviz tevdiat hesabından oluşmaktadır.

4857 sayılı yeni İş Kanunu çağı yakalamak, AB müktesebatına uyum sağlamak gerekçesi ile sermayenin istekleri doğrultusunda 22. 5. 2003 tarihinde kabul edilip, 10.6 2003 tarihinde yürürlüğe girdi. Daha önce de iş güvencesi sağladığı ileri sürülen, yukarıda nasıl bir işlev üstlendiği açıklanan bir yasa kabul edilmiş, yürürlüğe giriş süreci yılan hikayesine dönmüştü. Kuşkusuz, kapitalist sistemin gereği, yaşamak için bir gelire sahip olmak gerekmektedir. Mülksüzleşmişler için en önemli gelir kaynağı ise bir ücret karşılığında, birine bağlı olarak, bir işte çalışmaktır. Bu çalışmanın anlamlı olması için sürekli olması gerekir, yani iş güvencesine sahip olması gerekir. Böyle bir güvenceye sahip

olan bir işçi çalışırken bugününden ve geleceğinden kaygı duymaz, güven içinde yaşar. Ne var ki, 'küreselleşme' denilen yaşadığımız süreçte çalışanların bugününden ve yarınından emin olmaları istenmez. Çünkü, onlar ne kadar işsiz kalma korku ve kaygısı içinde iseler o kadar uysallaşıp, her şeye boyun eğen teslimiyetçi bir kimliğe, kişiliğe bürünmüş olacaklardır. Kuşkusuz bu kişiliğin yaşama yansımaları ise oldukça farklı olacaktır. Yeni İş Kanunu'ndaki düzenlemeler, tam da bu türden bir işçi kimliği, kişiliği oluşturmaya çalışmaktadır. Bunun en önemli araçlarından biri iş güvencesini ortadan kaldırmak ise diğer bir aracı da esnek çalışma biçimleridir. AB'de esnek çalışmayı düzenleyen kurumlardan olan 'kısmi süreli çalışma' İş Kanunu'nda 13. madde ile, 'geçici iş' 7. madde ile, 'çağrı üzerine çalışma' 14. madde ile, 'alt işveren/taşeron' 2. madde ile, 'esnek çalışma süreleri' 63. ve 64. madde ile düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerin esas kaynağını da AB'nin çalışma mevzuatını düzenleyen 97/81 EC (kısmi süreli çalışma), 97/70 EC (belirli süreli çalışma), 93/104 EC (esnek çalışma süreleri) Yönergelerdir. Bu düzenlemelerin tamamı işçiler açısından, bir önceki yasa olan 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki düzenlemelerden daha geridir, kâr oranlarını artıracak, sömürü oranını yükseltecek, emek piyasalarını iyice esnekleştirecek düzenlemelerdir. Bütün bunların ötesinde, işçiyi kimliksizleştirecek, kişiliksizleştirecek, kendi kendini denetleyecek bir yapıya büründürcek düzenlemelerdir.

Kimliksiz, kişiliksizleştirilmiş, kendisine güvenini kaybetmiş, geleceğe yönelik umudunu yitirmiş bir işçi, artık tam sömürü için de hazırdır. Öyleyse fazla mesai yaptırıp, fazla mesai ücreti ödememek gerekir. "Yoo, AB'ye üyelik sürecinde artık bu kadarı da olmaz." diyorsanız, hep birlikte 41, 63 ve 64. maddelere bakmak gerekecektir. 41. maddeye göre 'Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde (ayda üç hafta, haftanın beş günü çalışılan yerlerde 55 saat, haftanın altı günü çalışılan yerlerde 66 saat yoğun çalışıp, daha sonra dördüncü hafta az çalışma durumu -Y.A.) işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haf-



talık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi (yani 55 saat ya da 66 saat olsa dahi -Y.A.) bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.' Doğal olarak, fazla çalışma sayılmayıp, normal çalışmadan sayıldığı için de ücret ödenmez. Evet AB'ye uygun, çağdaş iş yasamız 3 hafta arkaya, takat bırakmayacak şekilde, günde 11 saatlik çalışmayı uygun buluyor, üstelik buna ücret ödenmemesini öngörüyor. Yılda 4 ay kadar bu türden uygulamaya gidilebileceğini de düzenliyor. Bu durumda bir işçi, böyle uygulamaların olduğu yerlerde 4 ay boyunca, her ay üç hafta günde 11'er saat çalışacaktır.

Sosyal yaşamdan, aileden uzak, günde 11 saat çalışan bir işçiye 'insan' gözüyle bakabilir miyiz? Yoksa bu işçiyi çalıştığı işin, üretim aracının bir parçası olarak mı görmek gerekir? Peki bu işçiyi iş yerine hapsedmek değildir de nedir? Bu uygulama ile işyerleri de birer F Tipi Fabrikaya dönüyor. İşyeri işçinin bütün dünyası oluyor, tıpkı bir odanın tutuklunun tüm dünyası olması gibi. Bu 'çağdaş' iş yasası, fazla çalışma için işçinin rızasını aramıyor mu? Tabii ki arıyor: 'Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.' Ama, artık daha önceki değerlendirmelerden biliyoruz ki, işçinin onayının alınması zevahiri kurtarmak içindir. Hiçbir işçi işten çıkarılma korkusu ve kaygısı ile işverenin böyle bir isteğine hayır diyemez. Öyle olduğu için de yasanın bu hükmü ölü doğmuş, anlamsız bir hükümdür. Uygulamada göz boyamaktan başka bir anlam taşımamaktadır.

'Çağdaş' AB'ye uyum çerçevesinde hazırlanıp, kabul edilmiş İş Yasası'nın sakıncaları sadece yukarıdakiler ile sınırlı değil. Yasa, artık sadece işyerinde işçi üzerinde bir egemenlik peşinde değil, egemenliğin çeperi genişletilmekte, eve, kahveye, sokağa taşınmaktadır. İşçi yaşamının her anında, ister çalışsın, ister çalışmasın sermayenin denetimi, gözetimi altındadır. İşçi artık insani gereksinimleri olan, bunu tüm veçheleri ile yaşayan bir özne değil, işveren için sürekli denetim altında tutulacak işin, üretim aracının bir parçasıdır, bir nesnedir. 'Yeni yasa işçiyi tüm insani gereksinimlerinden koparmaktadır.' şeklindeki bir değerlendirme hiç de abartı olmayacaktır. İşçi artık özgürlüğünü kaybetmiş, sermayenin her an kullanıp atabileceği bir köle olmuştur. Kuşkusuz, 'çağdaş' iş yasasına uygun olarak, 'çağdaş' bir köle!

Bir ülkenin çalışma ilişkilerini düzenleyen mevzuatını o dönemin iktisadi düşüncesi ve bu düşünceye temel teşkil eden siyasal yaklaşımı göz önünde tutmadan değerlendirmek anlamsız ve olanaksızdır. Yeni yasanın ruhunun ve özünün iktisadi düşünceye çok uygun olduğu görülmektedir. Sermaye birikiminin önündeki engelleri mümkün olduğunca kaldırmayı, kâr oranlarını artırmanın olanaklarını kolaylaştırmayı amaçlayan, yeni iktisadi düşünceye ve onun ideolojisine uygun, işçiyi daha verimli olmaya zorlayacak, iş denetimini kolaylaştıracak bir yasal düzenleme yapılmıştır. Böylece, Marx'ın iktisat yazıları nedeni ile ağır bir dille eleştirdiği, J. Bentham'ın Panoptikon Hapishane ile sağlamak istediği, denetim ve iktidarın her yerde olan gözüne olan ihtiyaç da giderilmiştir. Yani her işyeri artık bir Panoptikon Hapishane'ye dönmüştür. Bu hapishanede gözetim için, iktidarın varlığını hissettirmek için çok sayıda denetçiye gerek yoktur. Burada mahkumlara, aynı anlama gelmek üzere işçiler kendi kendilerini denetleyecek bir özelliğe kavuşturulmaktadır.

Sonuç olarak, AB'ye üyelik sürecinde onun mevzuatına uyum adı altında düzenlenen yasalar, çalışma hayatını sömürü oranını yükseltecek, kâr oranlarını artıracak esnek bir emek piyasasına kavuştururken işçileri de kimlik ve kişilik açısından derinden etkilemektedir. Bu yasal değişikliklerle getirilmiş bazı olumlu düzenlemeler bu olumsuz düzenlemeler ile karşılaştırıldığında; kaybedilenlerin oldukça büyük olduğu daha iyi anlaşılacaktır. Kuşkusuz, bu da hiçbir şeyin kendiliğinden olmayacağını, şu ya da bu yere üye olunarak daha iyi haklar elde edilemeyeceğini, tam tersine bu uğurda büyük bir mücadele verilmesi gerektiğini gösterir. Tıpkı Avrupa'da işçi sınıfının iki yüz yıllık mücadelesinde olduğu gibi.

Sosyal güvenlik alanındaki reformlar ise çalışanların emeklilik yaşını yükseltip, ödeneklerini azaltırken, sağlık hakkını da önemli ölçüde kısıtlamış bulunmaktadır. Maliyetleri düşürüp, gelirleri artırmayı amaçlayan bu 'reformlar' sağlık hizmetinin piyasalaştırılması yönündeki önemli dönüşümü ile genelde toplum, özeld emekçiler için tam bir yıkım yasası olmuştur.

Tüm yasal düzenlemelere bakıldığında bir tek şey göze çarpmaktadır: Sermaye birikiminin, kârların önündeki engellerin kaldırılması, kâr alanları-



nın kapsamının genişletilmesi. Bu dalgaya karşı koyacak olanlar ise bizzat emekçilerin kendisi olacaktır. 12 Eylül'ü bu nedenle bir de öncesi ve sonrası ile işçi hareketi açısından (örgütlenme, eylem ve ücret olarak) ele almak yararlı olacaktır.

İşçi Hareketi

1930-1940'lı yılları köylü-işçi olarak yaşayan işçi 'sınıfı', 1950'li yılların göçü ile işçileşme yönünde önemli bir zorunlulukla karşı karşıya kalmış, 1960'lı ve 1970'li yıllardaki sanayileşme sürecine de bağlı olarak hem niceliksel hem de niteliksel açıdan 'sınıf' kimliğini kazanmaya başlamıştır. 1950'li ve 1960'lı yıllar boyunca işçiliği geçici bir uğraş olarak görenler 1970'li yıllarda artık işçiliği bir meslek ve temel bir uğraş olarak görmeye başlamıştır. Kuşkusuz, niceliksel açıdan işçilerin sayısının artması, imalat sanayiindeki işçilerin büyük bir bölümünün büyük işyerlerinde yoğunlaşması, geleneksel iş kollarının yanı sıra yeni işkollarının sanayide yer almaya başlaması işçi sınıfının örgütlenmesini, mücadele etmesini ve bu süreçte sınıfsal kimlik kazanmasını hem kolaylaştırmış hem de hızlandırmıştır. 1950'li yıllardaki kentleşme süreci ile başlayan gecekondulaşma, sanayileşmeye bağlı olarak 1980'e doğru işçi sınıfının dörtte üçüne sahip olan İstanbul, İzmir, Adana gibi sanayileşmiş kentleri çepeçevre sarmaya başlayan bir olguya dönüşürken, buraların temel özelliklerinden biri de işçi mahalleleri kimliği kazanmasıdır. Bu durum, 1970'li yılların sonunda işçi hareketi ile gecekondu 'hareketinin' buluşarak toplumsal muhalefetin merkezlerinden biri olmasına yol açmıştır. Oldukça siyasallaşmış bir özellik gösteren bu olgu bir ölçüde gecekondu hareketi ile işçi hareketinin çakışmasından kaynaklanmıştır. Kuşkusuz sol siyasetin ulaştığı düzey de bu gelişmede önemli rol oynamıştır.

Örgütlenme açısından bakıldığında 1950'li yıllardaki sendikal örgütlenmede tutunma çabası, 1960'lı yıllarda, yasal düzenlemelerin katkısı ile de, kurumlaşmaya ve gerçek kimliğini kazanmaya başlamıştır. Özellikle 1970'li yıllarda daha güçlü ve merkezi sendikal örgütlenmeye olan yöneliş, bir önceki dönemin dağınık, çok sayıda güçsüz sendikacılığın zaafalarını da ortadan kaldırmaya başlamıştır. 1967 yılında DİSK'in kuruluşuna kadar bir tür 'devlet sendikacılığı' kimliği kazanmış olan sendikacılık bu tarihten itibaren devletten, sermaye-

den ve düzen partilerinden kopmaya başlamış, işçi sınıfı açısından önemli bir güce dönüşmeye başlamıştır. 1960'lı yıllar büyük ölçüde hem işçi sınıfının hem de sermayenin yeni yasal düzenlemelere uyum sağlamaya çalıştıkları, bunun gerginliklerini yaşadıkları yıllar olma özelliği taşıırken, 1970'li yıllar sermaye ile işçi sınıfı arasındaki bölüşüm mücadelesinin sertleştiği yıllar olmuştur. Bu mücadele özellikle özel kesimin egemen olduğu, yabancı sermayenin ortak olduğu tekelci yapıya sahip sektörlerde ortaya çıkmıştır. Kuşkusuz sınıf sendikacılığını benimsemiş olan DİSK'in buralarda örgütlenmiş olmasının bunda büyük payı bulunmaktadır. DİSK ile rekabet etme durumu ile karşı karşıya gelen ve büyük ölçüde kamu kesiminde örgütlenmiş olan Türk-İş ise bir yandan 'partiler üstü politika' ile bir yandan hükümetler ile olan iyi ilişkiler politikasını sürdürmeye çalışmış, öte yandan korporatist ilişkileri geliştirmenin yollarını aramıştır.

Eylemlilik açısından bakıldığında, toplu pazarlık ve grev hakkına sahip sendikacılığın yaşandığı 1963-1980 dönemindeki her on eylemden altısını grevler oluşturmaktadır. Grevlerin en yoğun yaşandığı yıllarda ise sağ partilerin iktidarda olması dikkati çeken bir diğer özellik olmaktadır. Diğer gelişmiş ve az gelişmiş ülkeler ile karşılaştırıldığında bu dönemde Türkiye'deki grevlerin daha uzun sürdüğü görülmektedir. Bunda hem sendikaların hem de işverenlerin izledikleri politikaların önemli bir rolü olmuştur. Sendikalar, özellikle DİSK, grevleri sendikal politikanın önemli bir aracı olarak kullanmış, bu süreç içinde sendikal gücü göstermek istemiştir. İşverenler ise grevleri biriken stokları eritmenin ve grev süresinde ücret ödemenin bir yolu olarak değerlendirmiştir.

Dayanıklı tüketim malları üreten sektörler açısından ücretler nitelik ve nicelik olarak belirleyici bir özelliğe sahip bulunmaktadır. Ücret, iç pazara dönük üretim yapan sektörler için satın alma gücünün bir göstergesi olmaktadır. Bu durumda pazar genişlemesini zorunlu kılan bir gelişme sürecinde, ücretlerin talep unsuru olarak ön plana çıkmasını sağlamaktadır. Çünkü, iç pazara yönelik sektörlerin gelişebilmesi için dayanıklı tüketim mallarını satın alabilecek geniş kitlelerin oluşturulması gerekmektedir. Büyümenin sürdürülebilmesi için işçi ve memurların da dayanıklı tüketim mallarını alabilir hale gelmesi gerekmektedir (Özkaplan,



1994). Kuşkusuz bu durum imalat sanayiindeki ücret artışları ile yakından ilintilidir. İmalat sanayiinde, ortalama ücretler, DİE verilerine göre 1965-1976 döneminde 10 yılda yaklaşık yüzde doksan artmışken, SSK verilerine göre bu dönemdeki reel artış yaklaşık yüzde kırk civarındadır. Ne var ki, ücret artışı, kişi başına düşen milli gelir artışının gerisinde kalmıştır. Bir başka ölçüt olarak, kişi başına çıktı olarak verimlilik değerleri alındığında, verimlilik değerlerinin ücret değerlerinin önünde seyrettiği görülmektedir, yani verimlilik artışının küçük bir bölümü ücret artışlarına gitmektedir .

Bu dönemin bir diğer özelliği de iç pazara yönelik üretim yapan sektörlerin (lastik, kimya, taşıt araçları gibi), ihracata açık sektörler (gıda, dokuma gibi) daha yüksek ücret ödemeleri ve daha yüksek verimliliğe sahip olmalarıdır. Öyle olduğu için de; bu dönemde yüksek ücretleri ve ücretlerdeki artışı iç pazara yönelik sektörlerde ve özel kesimde örgütlenmiş olan DİSK sağladı. Ancak unutulmaması gereken yan 1962-1976 döneminde imalat sanayiindeki reel ücret artışlarının çok hızlı sayılamayacağıdır. Çünkü, bu dönemde reel ücretler SSK verilerine göre yılda ortalama yüzde 4.2; sanayi sayımlarına göre yılda ortalama yüzde 4.4 artmıştır. Aynı dönemde kişi başına reel gelirin yıllık artış oranı ise yüzde 4.5'tur. Yani işçi ücretlerindeki artış toplam gelirdeki pay bakımından bu dönemde gerilemiştir. Bu durum ise, büyük ölçüde, işçi ücretlerindeki artışın işçi verimliliğindeki artışın gerisinde kalmasından kaynaklanmaktadır. Yani sendikal hareketin en güçlü olduğu bir dönemde sermaye sınıfı gücünü korumuştur.

1960-1980 döneminde hem sermaye birikimi modeline bağlı olarak, hem de siyasal alandaki gelişmelere bağlı olarak sendikacılığın da güçlendiği, yer yer giderek devletten bağımsızlaşmaya başladığı görülmektedir. İşçi sınıfı ve örgütü sendikal hareket bu dönemde siyasal ve sendikal düzlemde hızlı bir gelişme yaşıyor. Ancak, 1970'te 15-16 Haziran başkaldırısına yol açan ve işçi hareketini siyasal yürüyüşünden koparmak isteyen yasal düzenleme girişiminden sonra, 1970'lerin ikinci yarısında bu büyük yürüyüşün engellenmesi için de çabalar gösterilmeye başlanıyor. İşçilerin hareketlendiği, kendileri için sınıf olma çabası içine girdiği, istemeyi öğrendiği bu dönemde sermaye de kara listeler oluşturmaya başladı. Özellikle Türkiye Metal

Sanayicileri Sendikası (MESS) 1980 yılında, iki ciltlik, toplam 335 sayfalık, grevdeki işçiler listesini teksir olarak yayınlamak bu alandaki gelişmenin ne boyuta ulaştığını da göstermiş oldu.

Özellikle iç pazarın gelişmesi açısından izlenen 'yüksek ücret, yüksek istihdam' politikaları sendikal örgütlenmenin ve hareketin gelişmesinde önemli katkılarda bulunmuştur. Kamu kesiminde örgütlü olan Türk-İş yine devletin denetimi ve güdümünde bir sendikal hareket olarak kalırken, özel sektörde örgütlenen DİSK daha bağımsız, daha radikal bir sendikal hareket merkezi olmaya başlamıştır. Ancak, 1970'li yılların sonunda mevcut ekonomik yapı ve izlenecek iktisat politikaları DİSK türü bağımsız, radikal sendikacılığı kaldıracak bir özelliğe sahip değildi. İzlenecek yeni iktisat politikaları açısından bu türden sendikacılığa müdahale etmek ve denetim altına almak gerekiyordu. Çünkü, maliyet açısından ücretleri kontrol etmek, ücretleri kontrol etmek içinse kaçınılmaz olarak işçileri kontrol etmek gerekiyor. İşçileri kontrol etmek için ise öncelikle örgütlerini etkisizleştirmek ve sıkı bir denetim altına almak gerekmektedir. Bu ise biraz korku ve biraz yasal düzenleme işidir. Çünkü bir ekonomi ne kadar dışa açılmak istiyorsa işçilerinin de o denli uysal olması için çaba harcayacaktır. Dış pazarlarda rekabet gücünü artırmak için yüksek verimlilik ve düşük ücrete ihtiyaç vardır. Bir kapitalist ekonomide en kolay ve rahat kontrol edilebilir değişken ise ücretlerdir. Türkiye ithal ikâmecî birikim modelinin tıkanıdığı ve dış pazarlara açılma ihtiyacı duyduğu yıllara bu koşullar altında girerken, sendikal stratejilerin ve politikaların buna göre oluşturulup hayata geçirildiğini görmek, bugünden sonuçları itibariyle bakıldığında, ne yazık ki, mümkün değildir. Sendikalar genelde bu dönemde oldukça geri mevzilerde kalmış, salt ücretleri korumak ve biraz daha iyileştirmek için mücadele etmişlerdir. Biraz farklı tondan ses çıkaran, işçi sınıfının yaramaz ve radikal çocuğu DİSK ise 1970'lerin ilk yarısına göre de oldukça geri plana çekildiğinden bu süreci salt bir sosyal demokrat iktidara tutunarak aşmaya çalışmıştır. Oysa dış pazarlara açılmak babından gelinen bu noktada ne sosyal demokrat bir iktidarın ne de ona destek veren bir sendikacılığın şansı vardı. Bu yeni süreçte sermaye birikiminin önündeki engellerin ortadan kaldırılması sermaye için bir gerekliliğin ötesinde



bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu engeller ise geçici olarak değil, tam tersine kalıcı bir şekilde ortadan kaldırılmalıdır. Bunu için de işçi sınıfının ve örgütlerinin hem ekonomik hem de siyasal kazanımları kalıcı bir biçimde geriletirmek zorundaydı. Yeni dönem bunu işaret ediyordu.

1980'e geldiğinde genel nüfus içinde işçi sayısı düşük olmasına rağmen, işçiler ulaştıkları örgütlülük düzeyi ve sınıfsal bilinç ile siyasal yaşamda seslerini duyurabilmiş, düzen partilerini de etkileyebilecek, taleplerini dikkate alıracak, seçim dönemlerinde kendilerine yönelik önemli vaatlerde bulunduracak bir özelliğe kavuşmuşlardır. Yine bu yıllarda işçi sınıfının önemli ölçüde sosyal demokrat partiden başlayıp sosyalist sol çevreye kadar uzanan bir yelpazeye yöneldiği görülmektedir.

1980'de Türkiye ihracata dönük iktisat politikalarına yönelirken yeni bir sermaye birikim biçimini de hayata geçirmekteydi. İşçi sınıfı açısından en önemli değişiklik, sermaye birikiminin temelini artık yüksek ücret politikasının değil, düşük ücret politikasının oluşturmasıydı. Kuşkusuz bunun yansımaları da bir önceki dönemden farklı olacaktı. Bu yansımaları ortaya koymadan önce işçi sınıfının niceliksel durumuna ve kimi özelliklerine kısaca değinmekte yarar var.

1980 sonrasında olağan üstü hızlanan iç göçle büyük kentlere gelen ve büyük yedek işsizler ordusu oluşturan kırsal kökenli işsizler, elde edecekleri her düzeyde ücretin kırdaki gelirine göre daha yüksek olması, onları daha düşük ücret karşılığında çalışmaya itmiştir. Kuşkusuz, bu durum da işçi sınıfının ulaşmış olduğu düzey üzerinde olumsuz etkide bulunmaktadır. 1990'lı yıllara ilişkin DİSK'in İstanbul'da imalat sanayii işçileri üzerinde yaptığı bir araştırma bu alanda kırdan kente yeni gelenlerin istihdam edilmeye başladığını göstermektedir. Araştırma bulguları, İstanbul'da imalat sanayiinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının İstanbul'a 1980 sonrasında geldiğini ve yüzde 48.6'sının daha önce işçilik yapmadığını göstermektedir. Gelen işçilerin yaklaşık yüzde 40'ı kente tek başına gelmiş ve yarısından fazlasının kır ile mülkiyet ilişkileri devam etmektedir. Bu yeni işçiler, işçiliği 1930'lu ve 1940'lu yıllarda olduğu gibi bir ek gelir olarak gördüklerinden her düzeyde ücrete çalışmaya razı olmaktadır.

İşçilerin çalıştıkları işyerlerinin dörtte üçünde

sendikanın bulunmayışı da işsizliğin, kırdan kente gelen yedek işçi ordusunun Türkiye'de sermayenin sendikasılaştırma politikalarını hayata geçirmelerine önemli olanaklar sunduğunu göstermektedir. Bu durum 1980 öncesinin işçiliği bir meslek ve uğraş kabul eden kesiminin önemli ölçüde erozyona uğradığını göstermektedir. Sermayenin de bir önceki dönemin deneyimli, birikimli, sınıfsal bilinç az çok ulaşmış işçilerinin yerine kırdan yeni gelmiş ve eğitim düzeyi düşük bu işçileri tercih etmesi bu süreci hızlandırmıştır.

1980'li yılların başında yaklaşık altı milyon olan toplam ücretli sayısı 2000'de iki kat artarak yaklaşık on iki milyona ulaşmışken, dönem başında iki milyon civarında olan sigortalı işçi sayısı üç kat artarak dönem sonunda altı milyona ulaşmıştır. Bir önceki dönemde olduğu gibi işçilerin büyük çoğunluğu yine İstanbul, İzmir, Adana gibi bölgelerde yoğunlaşmışken, bu yerlere bir de Anadolu'da Denizli, Yozgat, Çorum gibi kentler de eklenmiş, buralarda da proleterleşme süreci yaşanmaya başlanmıştır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin teşvik edildiği, üretimin esnek üretim çerçevesinde parçalanarak bölündüğü bu dönemde, tüm bu gelişmelere rağmen, bir önceki dönemde olduğu gibi işçilerin büyük çoğunluğu yine büyük işyerlerinde istihdam edilmektedir. Bu dönemin en belirgin özelliği ise özelleştirme politikaları nedeniyle kamu kesimi istihdam hacminin önemli oranda daraltılmasıdır. Kuşkusuz bu durumun en önemli yansıması kamu kesimindeki sendikal örgütlenme üzerinde olacaktır.

1980 sonrası dönemde, kadın işgücünün ücretli çalışanlar içindeki payı artmaya devam ederken, en önemli artışın hizmet sektöründe olduğu görülmektedir. Evlenme ve çocuk doğurma yaşındaki kadınların işgücü içindeki payının düşüklüğü geleneksel değerler nedeniyle kadın işgücünün proleterleşme sürecinin kesintiye uğradığını göstermektedir. Okuma çağındaki çocuk işgücünün istihdam içinde önemli bir paya sahip olması ise düşük ücretle çalıştırılan çocuk işgücünden önemli ölçüde yararlandığını göstermektedir.

İşçi sınıfının örgütlülüğü açısından bakıldığında, daha önce de değinildiği gibi, yeni dönemde yönelinen politikalar nedeniyle bir önceki dönemden farklı, izlenecek iktisat politikalarına olanak sağlayacak, yasal düzenlemelere gidileceğini söyle-



mek için kahin olmak gerekmemektedir. Çünkü, kriz karşısında ekonomiyi yeniden yapılandıracak düzenlemelerin uygulanabilmesi için 1978 ve 1979 yılında uygulamaya konulan istikrar politikaları siyasi istikrarsızlık, işçi sınıfının güçlü örgütlülük yapısı nedeniyle kolayca uygulanamamış ve yetersiz kalmıştır. Krizin derinleşmesiyle birlikte sermayenin yeniden yapılanmasını sağlayacak dönüşümün başlatılmasını amaçlayan yeni istikrar ve yapısal uyum politikaları, ancak, 24 Ocak 1980 kararlarının alınması ve ardından bu politikaların uygulanması için gerekli ortamın 12 Eylül askeri darbesiyle yaratılmasından sonra uygulanmıştır. Böylece, 1978 yılı başında bir realizasyon sorunu ile karşı karşıya gelmiş olan ekonominin gereksindiği ortam yaratılmıştır.

Gelinen bu noktada, sorun işçi sınıfının, özellikle sınıf sendikacılığına yönelmiş olan sendikal hareketin, bu yol ayrımında kendi iktidarına yönelik bir girişimde mi bulunacağı, yoksa yeni düzenlemeleri benimseyip, ona göre bir yapılanmaya mı yöneleceğinde düğümlenmişti. 1980 yılı ve izleyen dönem, ikinci seçeneğın tercih edildiğini göstermektedir.

Yeni sermaye birikimi modelinin gereksindiği ihracata yönelik iktisat politikalarının izlendiği 1980 sonrasında hızla bu politikalara uygun bir sendikal evren yaratılmaya çalışılmıştır. Bunun için önce, 1980 -1983 askeri otoriter yönetim döneminde, MGK'nın 7 No'lu Bildirisi ile DİSK ve bağlı kuruluşların faaliyetleri durduruldu. Daha sonra, Türk-İş ve DİSK üyesi sendikalar, 1984 yılına kadar 'Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Kanun' kapsamında bırakıldı. YHK tarafından yenilenen sözleşmeleri sona eren DİSK'e bağlı sendikaların üyeleri boşlukta kaldı. Bu işçiler, yeni dönemin toplu sözleşme hakkından yararlanabilmek için toplu sözleşme hakkı bulunan sendikalardan birine üye olmaya zorlandı. Bu sendikaların ise büyük bir bölümünün Türk-İş'e bağlı sendikalar olması, aslında bu uygulamanın, 1980 öncesinde büyük ölçüde güç kaybetmiş olan Türk-İş'e üstü örtülü bir destek anlamına geliyordu. Bu durum, 12 Eylül'e destek veren Türk-İş'in bu desteğinin karşılığında ödüllendirilmesinden; devletten bağımsızlaşmış ve radikalleşmiş olan

DİSK'in tasfiyesinden başka bir anlama gelmemektedir. Türk-İş yönetimi 'Milletin bağrından çıkan ordumuzun tam bir bütünlük içinde milletimize huzur ve güven veren bu davranışının milletimiz ve memleketimiz için hayırlı olmasını temenni ile Türk-İş topluluğu adına' memnurlukla karşılamıştır. Her zaman hükümetler ve yönetenler ile iyi ilişkiler kurmak isteyen Türk-İş, 12 Eylül 1980 askeri yönetimi ile de bu türden ilişkiler kurmuş, oluşturulan yeni hükümete genel sekreterini Sosyal Güvenlik Bakanı olarak vermiştir. Türk-İş ve bağlı sendikaların büyük bir bölümü, özellikle gıda, tekstil ve metal işkollarında işçilerin DİSK'e kayışından etkilenen sendikalar, askeri müdahaleyi rakipleri kolay yoldan tasfiye etmenin bir aracı olarak değerlendirmişlerdir.

Böylece, sendikal hareket de, yeni döneme uygun bir çizgiye çekilmiştir. Bundan sonra sıra, yasal düzenlemelerle sendikal evreni düzenlemekteydi. Bu nedenle, önce yasalarda dağınık, kontrolden uzak sendikacılık yerine, sayıca azaltılmış, belli merkezlerde toplanmış bir işkolu sendikacılığına yönelik düzenlemeler yapıldı. Böylece, 1967-1980 döneminde kontrolden çıkmaya başlayan sendikacılığı da restore ederek yeniden denetim altına alınmasının olanakları yaratıldı. 1980 yılında, 14 federasyon, 366 işkolu, 147 bölgesel, 155 yerel ve 65 işyeri sendikası kurulu bulunuyordu ve bu sendikalara yaklaşık bir buçuk milyon işçi üye idi. 1984 yılında, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'ndan sonra, tüzüklerini yeni yasal düzenlemeye uyarlayan ve faaliyet gösteren sendika sayısı 138'e, 1985'te 85'e düştü.

Bu düzenlemelerden sonra faaliyetleri durdurulan konfederasyonlardan Hak-İş altı ay sonra, MİSK 4 yıl sonra tekrar faaliyete başladılar. 1980 yılı öncesinin ikinci büyük Konfederasyonu olan DİSK ise Türk Ceza Kanunu'nun 141. maddesini kaldıran yasanın yürürlüğe girdiği Nisan 1991'e kadar Askeri Mahkeme'de yargılandı. 16 Temmuz 1991'de, sıkıyönetim mahkemesi kararlarını henüz bir sonuca bağlamamış olan Askeri Yargıtay hem DİSK'i kapatma kararını kaldırdı, hem de DİSK yöneticilerini beraat ettirdi. Bir başka kararla mal varlığı iade edildi. 7 Aralık 1991'de Genel Kurul'unu toplayan DİSK, tekrar faaliyete başladı (Tablo-1).

Tablo-I: 1984-1999 döneminde ücretli emek ve sendikalaşma düzeyi

Yıl	Toplam ücretli sayısı (I)	SSK'lı işçi sayısı (II)	ÇSGB'ye göre sendikali işçi sayısı (III)	Gerçek sendikali işçi sayısı (IV)*	TİS'den yararlanan işçi sayısı (V)	V/II %	IV/II %
1984	6.801.695	2.439.016	1.247.744	1.428.668	340.095	13.9	58.5
1985	6.978.000	2.607.865	1.594.577	1.519.584	910.810	34.6	58.2
1986	7.138.494	2.815.230	1.937.120	1.582.101	707.230	25.1	56.2
1987	7.302.679	2.878.925	1.977.066	1.600.779	923.093	32.0	55.6
1988	7.470.641	3.140.071	2.120.667	1.589.867	629.303	20.0	50.6
1989	7.642.466	3.271.013	2.277.898	1.579.397	829.341	25.3	48.2
1990	8.991.000	3.446.502	1.921.441	1.563.880	483.852	14.0	45.3
1991	9.242.748	3.598.315	2.076.679	1.533.867	1.089.549	30.2	42.6
1992	9.501.545	3.796.702	2.190.792	1.472.886	450.906	11.8	38.7
1993	9.767.588	3.976.202	2.341.979	1.405.970	1.068.289	26.8	35.3
1994	10.041.081	4.202.616	2.609.969	1.344.764	227.880	5.4	31.9
1995	10.322.231	4.410.744	2.660.624	1.304.189	765.928	17.3	29.5
1996	10.611.253	4.624.330	2.695.627	1.259.234	515.840	11.1	27.2
1997	10.908.368	5.066.745	2.713.839	1.205.865	841.518	1.6	23.7
1998	11.213.803	5.558.582	2.856.330	1.132.847	219.434	3.9	20.3
1999	11.527.789	5.850.000	2.987.975	1.056.292	828.458	14.1	18.0

Kaynak: ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri, Petrol-İş, 97- 99 Yılı, İstanbul, 2000.

1980'de 1.5 milyon civarında olan sendikali işçi toplam ücretli emeğin dörtte birini, sigortalı işçilerin yaklaşık yüzde yetmişini oluşturuyordu. 1999 yılında ise toplam ücretli emeğin ve sigortalı işçilerin iki-üç kat artmasına rağmen, sendikali işçi sayısı bir milyon civarına düşmüştür. Sendikali işçilerin oranı toplam ücretlilere göre yüzde sekize, sigortalılara göre ise yüzde on altıya düşmüştür. Bu olumsuz süreçte, sermayenin sendikasızlaştırma çabaları, kamu kesimi istihdamının azalması kadar sendikaların izledikleri politikaların da önemli bir payı bulunmaktadır. Özellikle Türk-İş'in korporatist politikalara yönelmesi, 1990'lı yıllarda devletin buna açık tutum takınması bu süreci hızlandırmıştır. Konfederasyon düzeyinde korporatist politikalara yönelen bu dönemde sermaye, işten atılmış sendikali işçilere yönelik oluşturduğu iş haberleşme ile bunların bir daha istihdam edilmesinin önünü kapatmaya çalışmıştır. Özellikle organize sanayi bölgelerinde ve KOBİ'lerde çok etkili olan bu uygulama, büyük işyerlerinde ise kapsamdışı personel uygulaması ile bütünleştiğinde sendikali işçi sayısındaki büyük düşüşün nedenleri de daha iyi anlaşılabilir olacaktır. Öyle ki, büyük işletmelerde yer yer bir işçiye bir şef düşmektedir. Öte yandan kimi sen-

dikaların beyaz yakalı işçileri 'memur' kabul ederek sendika üyesi yapmaması ise aymazlığın ötesinde bir durum olarak değerlendirilmelidir.

1980'li yıllar boyunca, hem yasal düzenlemeler hem de devlet müdahalesiyle korporatist politikaların gereksinim duyduğu ortam yaratılmıştır. Korporatist ilişkiler kurmaya çalıştığı 1980'li yılların başında 'yeni yasal düzenlemelerde de büyük ölçüde aşınma olmayacağı, temel hak ve özgürlüklerin ortadan kaldırılmayacağı' umudunu taşıyan Türk-İş'in askeri yönetime açık desteği 1982 Anayasası taslağı ortaya çıkıp, TİSK'in çalışma hayatının düzenlenmesine ilişkin görüşlerini Anayasa maddeleri olarak karşılarında görüp, kendi durumlarının da tehlikede olduğunu anlayınca kadar sürdü. Türk-İş yönetimi Anayasa taslağını eleştirirken, "Türk-İş'in Anayasa tasarısı üzerindeki endişelerinin giderilmesi yolunda tek umut, bu tasarıya son şeklini verecek olan Milli Güvenlik Konseyidir." diyerek umudunu Milli Güvenlik Konseyi'ne bağladı. Danışma Meclisi'nin hazırladığı Anayasa tasarısını demeçlerle eleştiren Türk-İş, Devlet Başkanı'na başvurarak taleplerini dile getirdi. MGK, Anayasa taslağında sendikaları ilgilendiren bazı hükümlerde değişiklik yaptı, özellikle 'üye aidatını



sendikaya doğrudan öder' hükmünü kaldırıp, yerine 'check-off' sistemini koyarak sendikalara önemli bir teşvik sunmuş oldu. Bu teşvik karşılığında, 1982 Anayasa'sına açıkça 'hayır' kampanyası başlatmayan, çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeleri eleştirmekle yetinen Türk-İş, 4 Kasım 1982 tarihli açıklaması ile çekingen bir şekilde 'evet' yönünde tavır aldı.

6 Kasım 1983 Genel Seçimleri sonucunda Anavatan Partisi (ANAP) seçimlerden birinci parti olarak çıktı ve hükümeti tek başına kuracak bir çoğunluk sağladı. 1984 ve 1985 yıllarında önce sıkıyönetimlerin, daha sonra da olağanüstü hal uygulamalarının azalmasına kadar sendikacılıkta bir canlanma olmadı. Türk-İş, her zaman olduğu gibi, yeni hükümetle de iyi ilişkiler kurmak istedi. Bu amaçla, 1984'te hükümet ile bir zirve görüşmesi yaptı. Ancak, bu zirvede işçiler lehine hiçbir çözüm sağlanamadı. Buna rağmen, Türk-İş hükümet ile diyalog kurmada ısrarlı oldu. Ancak, diyalog çabaları Hükümet'ten karşılık bulmadı. Sorunlara çözüm bulunamaması sendikal çevrelerde yeni politika arayışlarına neden oldu, diyalog çağrıları yerine eylem yapılması konusunda görüşler ortaya atılmaya başlandı. 1985 yılı Türk-İş ile Hükümet arasında gerginliklerin tırmandığı yıl oldu. Kamu kesimindeki işyerlerinin toplu iş sözleşmeleri, doğrudan hükümete bağlı Kamu Koordinasyon Kurulu (KKK) tarafından yönlendirilince, Türk-İş Yönetim Kurulu, 1985 yılında toplu sözleşme görüşmelerini boykot kararı aldı. Hükümet'in boykot kararına tepkisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın 170 sendikadan 160'ının yasa dışı olduğu açıklaması şeklinde oldu.

Hükümetin sendikal sorunlar karşısındaki olumsuz tavrı, işçi ücretlerindeki sürekli gerileşmeler istese de istemese de Türk-İş'i eyleme zorlamaktaydı. Reel ücretlerdeki sürekli düşüşler nedeniyle işçilerin hayat şartları giderek bozuluyor, bu nedenle de işçilerin sendikalara olan tepkisi artıyordu. Bu durum, işçileri militanlaşmaya itiyordu. Grev hakkına getirilen sınırlama ve yasaklamalar, daha güvenilir ve başarı şansı yüksek olduğu düşünülen grev dışı eylemleri gündeme getirdi. 1986 yılından itibaren, işçiler, sendikalar direniş, iş yavaşlatma, viziteye toplu çıkma, fazla mesaiye kalma ve benzeri eylem türlerinin yanısıra, üretimi doğrudan etkilemeyen, ama gövde gösterisi yap-

maya, kamuoyu oluşturmaya dönük eylemlere de yöneldiler. Eylemler yurt çapında yaygınlaşmaya başladı. 26 Mart 1989'da yapılan Yerel Seçimlerde, iktidar partisi ANAP önemli ölçüde oy kaybına uğradı ve seçimlerde üçüncü parti olarak çıktı. 1989 baharı ise, kamu kesiminde çalışan ve toplu iş sözleşmesi görüşmeleri süren yaklaşık altı yüz bin kadar işçi açısından eylemlerin doruğa çıktığı dönem oldu. Eylemlerin temel özelliği, işçilerin sendikaları aşarak eylemlere yönelmiş olmasıydı. Türk-İş'e düşen ise eylemleri sahiplenmek oldu.

1980 öncesi dönem ile karşılaştırıldığında 1980 sonrası dönemde hem grevler hem de grev dışı eylemler bakımından önemli farkların yaşandığı görülmektedir. Aradaki temel fark, 1980 sonrası grevlerinin başarı düzeyinin daha düşük olması, seçim dönemleri ile örtüşen grevlerden önemli ücret artışı elde edilerek çıkılmasıdır. Daha doğru bir ifade ile; etkili grevlere daha çok seçim sürecinde başvurulmuş, seçimler ile grevler ücretlerin artırılması için bir baskı unsuru olarak kullanılmıştır. Grevlerin yaygınlığına, grevdeki kayıp işgünlerinin fazlalığına rağmen bu grevler hiçbir sektörde ve işkolunda olumsuz etkiye yol açmamıştır. Dönem boyunca iş kazaları nedeni ile kaybolan işgünü sayısı grevde kaybolan işgünü sayısından daha yüksek olmuştur. En çok işçinin grevde olduğu 1995 yılında grevci işçi sayısı sendikalı işçilerin yüzde yedisini, sigortalı işçilerin yüzde dördünü, ücretli çalışanların yüzde ikisini aşamamıştır.

Dokuma, deri, ağaç gibi dış pazara yönelik üretim yapan işkolları ile döviz kazandıran turizm sektörü ve ticaret sektöründe ise grev eğilim ve greve katılan işçi sayısı ise dikkate alınmayacak kadar düşüktür. İşçilerin yaklaşık yüzde doksanının hiç greve gitmediği ve bir işyerindeki grev sıklığının oldukça düşük olduğu (ortalama olarak sekiz yılda bir) Türkiye'de, grevlerin yıkıcı sonuçları olduğunu söyleyen sermayenin daha güçlü argümanlar bulması gerekmektedir. Bu durum, 1980 sonrası dönemde, sendikaların grevleri emek ile sermaye arasındaki bölüşüm mücadelesinde etkin bir şekilde kullanamadığını göstermektedir. 1980 sonrası dönemde işçi sınıfı kelimenin tam anlamı ile savaş dönemlerinden sonraki en kötü dönemini yaşamıştır.

Tablo-1 ve Tablo-2 26 yıl önce, 26 yıl sonra ne olduğunu ve ne olacağını oldukça açık bir şekilde

Tablo-2: İmalat sanayinde sömürü oranı ve grevler

Yıl	Grev sayısı*	Greve katılan işçi sayısı	Grevde kayıp işgünü*	İmalat sanayinde mark-up	İmalat sanayinde ücret/katma değer	Kâr haddi	Smr oranı	Emek verimliliği artış oranı	Kişi başına ödenen ücret endeksi
1963	8	1.514	19.739	30.25	31.27	0.1589	1.9481	-	100
1964	83	6.640	238.261	31.47	31.59	0.1601	1.8688	-	106
1965	46	6593	336.836	39.95	28.15	0.2060	2.2881	100	115
1966	42	11.414	430.104	38.83	27.99	0.2060	2.3591	119	118
1967	101	9.499	350.037	44.99	25.54	0.2363	2.6783	138	122
1968	54	5.289	174.905	47.18	25.22	0.2151	2.3370	132	128
1969	77	12.601	235.134	46.70	25.16	0.2506	2.8333	155	129
1970	72	21.158	220.189	49.48	25.88	0.2291	2.3799	158	142
1971	78	10.916	476.116	49.92	25.45	0.2331	2.4710	166	154
1972	48	14.879	659.362	47.68	24.07	0.2111	2.1700	155	156
1973	55	12.286	671.135	36.81	28.21	0.1612	1.7933	116	150
1974	110	25.546	1.109.401	36.24	27.67	0.1558	1.7663	198	163
1975	116	13.708	668.797	33.86	30.03	0.1595	2.0754	244	184
1976	58	7.240	325.830	33.16	34.28	0.1488	1.6803	210	233
1977	59	15.682	1.397.124	31.50	37.07	0.1416	1.5080	239	245
1978	87	9.748	426.127	34.47	36.07	0.1348	1.2839	209	248
1979	126	21.011	1.147.721	31.04	38.27	0.0893	0.7521	149	251
1980	220	84.832	1.303.253	34.27	30.71	0.1198	1.2257	147	193
1981	-	-	-	37.54	27.06	0.1692	1.6644	175	207
1982	-	-	-	37.13	25.11	0.1754	1.7807	196	211
1983	-	-	-	34.53	24.84	0.1663	1.8104	193	200
1984	4	561	4.947	31.09	23.48	0.1569	2.0016	174	177
1985	21	2.410	194.296	33.36	21.23	0.1791	2.4156	194	169
1986	21	7.926	234.940	47.15	16.07	0.2424	3.5941	251	163
1987	307	29.734	1.961.940	40.24	17.30	0.2168	3.4282	259	175
1988	156	30.057	1.892.655	45.82	15.42	0.2501	3.8873	270	165
1989	171	39.435	2.911.407	42.42	18.95	0.2332	2.9527	279	207
1990	458	166.306	3.466.550	44.00	21.80	0.2287	2.4855	312	266
1991	368	164.968	3.809.354	44.95	25.01	0.2260	2.4181	393	326
1992	98	62.189	1.153.578	48.38	22.48	0.2290	3.0095	437	309
1993	49	6.908	574.741	51.03	20.71	0.2258	3.4819	502	314
1994	36	4.782	242.589	53.62	16.11	0.2663	4.3789	481	252

Kaynak: Altk M., 'İmalat Sanayinde Smr Oranı 1963-1994', ODTÜ Gelişme Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 2, 1998; ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri 1998, Ankara, 1999.

*Tüm sektörlerde (tarım, sanayi ve hizmet). Yıllara göre oransal farklılıklar göstermekle birlikte Türkiye'de grevlerdeki kayıp işgününün büyük bir bölümünü sanayi sektöründe meydana gelen grevler oluşturmaktadır. Örneğin 1984-1994 döneminde grevlerde kaybolan işgününün yaklaşık % 89'u sanayi sektöründe meydana gelmiştir.

ortaya koymaktadır. Hızlı kentleşme, artan işsizlik emek piyasasında işsizler ile işçiler, işsizler ile işsizler arasında yıkıcı bir rekabete yol açarken, emek piyasasının yasalar ile esnekleştirilip kuralısızlaştırılması sömürüyü artırırken, işyerlerini adeta esir kamplarına çevirmiştir. Örgütlenme sorununu gzemeyen işçi sınıfı mevcut sendikal yapılar ve politikalar ile bir çıkış bulmaktan uzak görünmektedir. Yeni bir yoksullaşma sürecine girmiş olan emekçilere 12 Eylül 1980 ncesi, bir tarihsel deneyim ola-

rak, büyük dersler bırakmıştır. Sorun bu elli yıllık muhasebeyi iyi yapıp yapmamakta yatmaktadır.●