

KORPORATİZM BİR ALTERNATİF OLABİLİR Mİ?

Gülten ÜSTÜN , Mahmut ÜSTÜN

A- GİRİŞ

Korporatizm, sendikal hareket açısından önemli ve bir o kadar da güncel bir konu. Korporatif politika ve uygulamalara yönelik tartışmalar dünyada 70'li yıllardan, ülkemizde de 80'li yıllardan beri gündemdedir. İçinde bulunduğumuz şu dönemde de hem dünyada hem de ülkemizde korporatizm tartışılmakta, değişik kesimler bu konuyla ilgili görüş ve önerilerini kamuya sunmaktadır. Bu yönde tartışmalar sürerken bir yandan da ülkemizde hükümetler korporatist politika ve uygulamalar olarak nitelenebilecek bir takım kurumları, örneğin Ekonomik Sosyal Konsey'i devreye sokmaktadır.

Bu konunun belli bir dönemden beri gündemde olmasına, tartışılmasına bakılarak Türkçe yazında konuya ilişkin ciddi araştırmalar olduğu düşünülebilir. Ne yazık ki böyle değil; bu konuyla ilgili araştırmalar son derece sınırlı sayıda. Dikkatimizi çeken bir başka nokta da, bu konuya ilişkin ülkemizde yapılmış araştırmaların önemli bir bölümünün konuya sermaye cephesinin prizmasından yaklaşıyor olmasıdır. Sermaye örgütlerinin bu konuda bir dizi araştırma ve yayını olduğu görülmektedir. Bu araştırma ve yayınlarda uluslararası sermayenin deneyimleri incelenmekte, korporatist politika ve uygulamaların nasıl, ne yönde etkide buldukları tartışılmakta, buradan kalkılarak öneriler oluşturulmaktadır.

Buna karşın korporatizm konusunu emekçi örgütlerinin çıkar ve ihtiyaçları açısından irdeleyen çalışmaların son derece sınırlı olduğu görülmektedir.

Varolan sınırlı sayıda araştırmada da - uluslararası burjuvazinin deneyimlerini irdeleyen çalışmalar gibi - uluslararası işçi hareketinin bu konudaki deneyimlerini ele alan, emek cephesine korporatist politika ve uygulamaların nasıl etkide bulunduğunu araştıran, bu uygulamanın hangi iktisadi, toplumsal, siyasal koşulların ürünü olduğunu ortaya koymaya çalışan, buradan kalkarak ölkemiz üzerine belli değerlendirme, bulgular sıralayan çalışmalar ya yoktur, ya da en azından biz çalışmamız boyunca rastlayamadık.

Peki bunun ne önemi vardır? Ne tür sonuçlar, sakıncalar ortaya çıkarmaktadır?

Öncelikle belirtmek gerekir ki, bu durum, emekçi kesimlerin kendi çıkar ve ihtiyaçlarına uygun aydınlanma yaşamasını, yeterli bilgiyle donanmasını engellemekte, böylelikle bu kesimleri sermaye çevrelerinin ideolojik etkisine açık bırakmaktadır. Bu da emek kesiminin kendi konumuna uygun sağlıklı ve isabetli politikalar oluşturmasını, tercihler belirlemesini oldukça güçleştirmektedir.

Çalışmamız bu amaca bir ölçüde de olsa katkıda bulunabilmek amacıyla kaleme alınmıştır.

B-GENEL OLARAK KORPORATİZM

Korporatizm, özel mülkiyet ve girişimciliğin önceliği ilkesine dayanan, kapitalist üretim tarzının egemen olduğu bir toplumu varsayan bir düşünce sistemi ve bu anlayış doğrultusunda örgütlenmiş bir kurumlar bütünüdür. Bir toplum ve ekonomi modeli olarak korporatizm, toplumu birbirine karşılıklı olarak bağımlı ve işlevsel bakımdan birbirini tamamlayan parçalardan oluşan organik ve kendi içinde uyumlu bir bütün olarak görür. Tanımı gereği anti-sosyalist ve anti -oğulcudur. Aynı zamanda bireyi değil kamusal alanı öne çıkardığı için anti-liberaldir. Liberalizmin aksine korporatist anlayışa göre toplum bireylerin toplamı değildir, ondan daha fazla birşeydir. Dolayısıyla korporatist anlayış bireysel çıkarlara, ondan daha üst bir çıkar olarak görölen kamusal çıkar adına sınırlamalar getirir. Liberal anlayışta siyasal etkinliğin temel birimi bireydir. Bireyler çıkarlarını çıkar grupları ve siyasal partiler aracılığıyla ifade eder. Bu çıkarların merkezi siyasal kararlar haline gelmesi bölgesel esas üzerine kurulu olan parlamento kurumu aracılığıyla olur. Buna

karşılık korporatist anlayışta siyasal etkinlik ve örgütlenmenin temeli meslek gruplarıdır. Çıkarların temsil ve ifadesi korporatist örgütlenmeler aracılığıyla gerçekleşir. Merkezi siyasal karar alma mekanizması ise korporasyonlarla devleti biraraya getiren yapılardır. Bu yönetsel yapılar - bölgeye göre değil - mesleki temsil esasına göre örgütlenmiş parlamento ya da piramit biçiminde örgütlenmiş korporatif konseylerden oluşmaktadır.(Parla, 1989)

Sınıfsal ayırım ve çatışmaları öne çıkardığı için sosyalizme, çıkarların farklılığını vurguladığı için çoğulculuğa karşı olan korporatizm, tüm bu nedenlerle doğal olarak faşist anlayışı çağrıştırmaktadır. Bilindiği gibi faşizm sınıflar arasındaki çelişkileri yok sayan bir zihniyetin adıdır ve faşist toplumsal örgütlenme anlayışına göre, tüm toplumsal sınıf ve kesimler devletin önderliğinde kurulacak korporatif örgütlerle " milli uyum " içine sokulacaklardır. Korporatist uygulamaların ilk kez iki dünya savaşı arasında Avrupa'nın klasik faşist ülkelerinde görülmüş olması, ayrıca bu çağrışımı kolaylaştıran bir diğer önemli etkidir.

Ne var ki korporatizm konusunun yeniden güncelleşmesinin en önemli nedeni, tarihsel pratiğin faşizm dışında, daha başka türden korporatist uygulamaların varlığını ortaya koymuş olmasıdır. Bu korporatist uygulamaları 1920'lerin faşist korporatist uygulamalarından ayırtedebilmek amacıyla akademik yazında genellikle " neo ", " çağdaş ", " liberal ", " çoğulcu ", " pazarlıkçı ", vb. nitelemeleri kullanılmaktadır. 2. Dünya Savaşı sonrasında tarihsel pratiği göstermektedir ki, korporatizmi faşizme indirgemek kesinlikle yanlıştır. Eğer böyle yapılırsa, bu takdirde 2.Dünya Savaşı'ndan sonra gündeme gelen korporatist uygulamaları kavramak olanaksızlaşacaktır. Bu uygulamalar kesinlikle korporatisttirler ama aynı kesinlikle de faşist değildir.

1970'li yıllarda yeniden yoğunluk kazanan tartışmalarda, 2. Dünya Savaşını izleyen dönemde sanayileşmiş Batı ülkelerinde "çoğulcu piyasa modeli " dışında yeni türden bir korporatist modelin oluştuğu iddiası yaygın biçimde dile getirilmeye başlandı. Bu modelde artık işçi ve işveren örgütleri arasında eşit bir rekabet sözkonusu değildir. Zira edilgin devletin yerini etkin-müdahaleci bir devlet anlayışı almıştır ve bu koşullar altında çok sayıda, eşit güçte ve birbirleriyle rekabet eden örgütlerin baskı uygulama yoluyla haklarını elde etmeleri temel mantığına dayanan çoğulcu piyasa modelinin de en temel varlık koşulu ortadan kalkmıştır. Kamu politikaları bundan böyle yapısal ve işlevsel ayrıcalıklarla donatılmış işçi ve işveren örgütlerinin birbirleriyle ve

devletle giriştikleri, kurumsallaşmış ve süreklilik kazanmış bir işbirliği sonucunda oluşturulmaya başlanmıştır. Bu işbirliği ilişkisi nedeniyle ayrıcalıklarla donatılan işçi ve işveren sendikaları siyasal ve ekonomik bakımdan güçlenmişler ve fakat ideolojik bakımdan daha da ılımlılaşmışlardır. Ortaya çıkan bu yeni durumu açıklamada piyasa modelinin yetersiz kaldığını iddia eden P. Scmitter tarafından 1970'li yılların ortalarında korporatizm yeniden tartışma platformuna getirilmiş, Scmitter 2. Dünya Savaşını izleyen günlerdeki korporatist uygulamaları, faşist korporatist uygulamalardan ayırmak için, bu uygulamaları neo korporatizm olarak nitelendirmiştir. (Akkaya, 1998)

Korporatizmin iki biçimi arasındaki fark, esas olarak birey, toplum ve devlet ilişkilerine ilişkin farklı yaklaşımlarından kaynaklanmaktadır. Korporatizmin her iki türü de " bireyci liberalizmi " ve " sınıfçı marksizmi" reddetmektedirler, bu noktada ortaktırlar; ama faşizmde devlet herşeydir, korporasyonların görevi devleti toplum içinde temsil etmek ve devletin toplum içindeki uzantıları olmaktır; oysa neo - korporatizmde mesleki örgütler, kısmen de olsa özerkliklerini korurlar ve mesleki çıkarları bu özerklikleri oranında, devlet katında devlete karşı temsil ederler. Ayrıca bu korporatist uygulamalar, marksizmi ve liberalizmi bütünsel bir model olarak dışlamakla beraber, bu akımların bazı değer ve ilkelerini içinde barındırırlar. Faşist korporatizm tekçi ve totaliter özelliklere sahipken, neo - korporatizm daha çoğulcu ve ılımlı devletçidir.

Faşist korporatizmle neo - korporatizm arasındaki ayrım noktalarını vurguladıktan sonra , neo - korporatizmin de kendi içinde yeknesak olmadığı gerçeğinin altını çizmek gerekmektedir. Kuşkusuz her ülkedeki neo-korporatist uygulama o ülkede ki sınıfsal güç dengelerine; sosyo - ekonomik gelişmişlik düzeyine; sendikaların gücüne , bölünmüşlük düzeyine, temsil yeteneğine, ideolojik karakterine; egemen güç blokunun birleşme ya da parçalanma derecesine, uygulanan sermaye birikim modelinin niteliğine ve hangi etkinlikte uygulanabildiğine vb. göre kendine has bir dizi farklılık gösterir. Fakat tüm bu farklılıklara karşın neo-korporatist uygulamaları benzerlikleri esas alarak sosyal korporatizm ve otoriter korporatizm olarak iki alt gruba ayırmak olanaklı gözükmektedir. Bu ayırmda temel alınan kriterler ise, devletle mesleki örgütler arasındaki ilişkinin özerklik derecesi, zor-baskı faktörüyle ekonomik-sosyal ödün faktörü arasında hangisinin ağırlıkta olduğu ve sendikaların kamu politikalarının oluşturulma / uygulanma süreçlerindeki konumudur. (Sakallıoğlu, 1992)

Korporatizm konusundaki bir başka ayırmda, korporatist uygulamaların ölçeği ile ilgilidir. Eğer korporatist uygulama ulusal düzeyde sözkonusuysa buna makro korporatizm, eğer sadece belli ya da tek bir sektörle ilgiliyse buna mezzo korporatizm, ya da sadece işyeri/ işletme ölçeğinde ise buna mikro korporatizm, eğer uluslararası ölçekte geçerliyse buna da mega korporatizm adı verilmektedir. (Akkaya, 1996)

Korporatizm kavramı en yaygın kullanım dönemi olan 1920'lerin ardından, Batı toplum bilimcileri tarafından 1974 petrol krizinin hemen sonrasında yeniden keşfedildi. Shmitter gibi araştırmacılar, " 20. yüzyılın korporatizm çağı olduğunu iddia etmektedirler. (Sakallıoğlu, 1992)

Korporatist uygulamaların, ekonomik - sosyal bunalım dönemlerinde, genellikle de sosyo ekonomik dönemeç dönemlerinde gündeme getirilmekte olduğu gözlenmektedir. Nitekim aşığı yukarı tüm korporatist uygulamalara, istikrar ve yapısal uyum programları da eşlik etmektedir. (Arslan, 1997)

Bu çerçevede korporatist uygulamalar aracılığıyla faşizmin o bildik toplumsal birlik, armoni ve uyum vb. söylemleri devreye sokularak bozulan toplumsal istikrar ve uyum yeniden tesis edilmeye çalışılır. Ulusal ekonominin krizden kurtarılması ve ülkenin uluslararası rekabette daha avantajlı bir konum elde etmesi, korporatist uygulamaların gündeme getirilmesinin arkasındaki en önemli saikler arasındadır. Bu uygulama aracılığıyla çalışma ilişkilerinin çatışmacı niteliği törpülenmeye, grev vb. çatışmacı yöntemlere başvurulması önlenmeye çalışılır.

Aslında tüm bunlar vasıtasıyla ulaşılmak istenen amaç kar oranlarındaki artışı garantiye almaktır. Korporatist uygulamaların en ayırıcı özelliklerinden birisi de, ücret artışlarına kar oranlarındaki artışı garantilemek için bir tavan sınırı konulmasıdır. Bir başka ifadeyle ücret artışı taleplerinin baskılanmasıdır.

İşçi sınıfının/ örgütlerinin bu politikaya entegre edilme biçimi, o ülkenin ekonomik gücüne, sınıf dengelerine, kültürel mirasına vb. bağlı olarak değişir. Bu entegrasyon ya ekonomik, siyasi ve kurumsal teşvikler verilerek ya da baskı ve zor aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Eğer o ülkede teşvikler yürürlüğe konuluyorsa; bu teşviklerin üç önemli boyutunun olduğu görülmektedir.

Kar oranlarındaki artışın garantilenmesi, nispi gelir dağılımının sürekli olarak işçilerin aleyhine olarak bozulması demektir. İşçi sınıfının / örgütleri-

nin bu duruma rıza göstermesi, kendilerine , mutlak gelirlerinde düzenli bir artış ve istihdam koşullarında bir istikrar önerilmesiyle olanaklı olabilmektedir.

Bunun yanısıra işçi örgütlerine, ekonomik - sosyal konularda karar alan kurumlarda temsil edilme hakkı tanınmış ve işçi örgütleri özellikle de kendilerini doğrudan ilgilendiren konularda karar süreçlerine katılabilmektedir.

Ayrıca, korporatist uygulamalara en yatkın ve tercihen en güçlü işçi örgütlerine kayırmacı kurumsal teşvikler de sağlanmıştır. Kayırılan işçi örgütüne örgütsel ve mali alanlarda bir dizi yasal ve fiili avantajlar sunulmakta, ayrıca bu örgüte bir dizi kurumda tekeli temsil hakkı verilmektedir.

Böylece işçi ve işveren örgütleri iktisadi ve sosyal kamu politikalarının oluşturulma ve uygulanma sürecinde, birbirleriyle ve devletle kurumsal bir ilişki içine sokulmaktadır. Ekonomik Sosyal Konseyler ise bu ilişkinin başlıca kurumsal araçları durumundadır.

Ekonomik Sosyal Konsey vb. kurumlarda saptanan ya da onaylanan gelirler politikası ile korporatizmin genel amaçlarına ulaşılmaya çalışılmakta, zaman zaman da bu aynı amaçlar doğrultusunda işçi, işveren ve devlet üçlüsü arasında "Toplumsal Anlaşma" lar imzalanmaktadır. Dolayısıyla gelirler politikası ve "Toplumsal Anlaşma" lar korporatist uygulamalarda başvurulan iki temel araç olmaktadır.

C- SOSYAL KORPORATİZM

Bu korporatizm türünü akademik yazında genellikle görüldüğü gibi " çoğulcu ", " ya da " liberal " önekiyle değil de " sosyal " önekiyle nitelendirmek bilinçli bir tercihin ürünüdür. Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde daha ayrıntılı olarak gösterilmeye çalışılacağı gibi, sosyal korporatizmi oluşturan üç önemli faktörün varlığından söz etmek olanaklıdır. Nicel açıdan güçlü, bağımsız politik mücadele ve örgütlenme geleneğine sahip bir işçi sınıfı, nispeten gelişkin bir sosyo-ekonomik yapı ve Keynesyen ekonomi / politikaların uygulanıyor olması. Bu faktörlerin hep birlikte varoluşu sendikaların kamu politikalarının oluşturulma ve uygulanma sürecinde taraf olarak kabul edilmesi sonucunu doğurmuştur ki, sosyal korporatizmin en ayırmacı özelliği de budur. Burada belirtilmesi gereken bir başka önemli konu da, sosyal korporatizmin özellikle ve temel olarak bir makro korporatizm olduğudur. Zira bir makro korporatist uygulama yoksa, sendikaların kamu politikalarının oluşturu-

rulmasında bir taraf olarak görüldüğünü söylemek de olanaksızdır. Nitekim ABD ve Japonya'da sendikalar ulusal düzeyde kamu politikalarının uygulanmasında bir taraf olarak kabul edilmemektedir. ABD'de kısmen mezzo korporatizmden, Japonya'da ise ağırlıklı mikro korporatizm uygulamalarından sözedilebilir. Bu ülkelerdeki uygulamalar, işçi örgütlerinin siyaset süreçleri dışında olması gerektiği önkabülüne dayanmaktadır ve bu nedenle de bu çalışmanın ilgi alanı dışındadırlar.

Sosyal korporatizmin ortaya çıkabilmesi için sınıf dengeleri içerisinde işçi sınıfının özel bir ağırlığa sahip olması son derece belirleyici bir öneme sahiptir. Nitekim işçi sınıfının bu özel ağırlığının doğal bir sonucu olarak sosyal korporatist uygulamalarda -marksizm bütünsel olarak reddedilse bile- sosyalizmin ilke ve değerlerinin liberalizme göre çok daha önemli bir yeri bulunmaktadır. Sosyal korporatist uygulamalarda , liberalizm, genel olarak toplumsal uyumu bozduğu için ve özel olarak da emeğin vahşi biçimde sömürüsüne de yolaçtığı için reddedilir.. Ayrıca sosyal korporatist uygulamalarda sınıflar ve sınıf mücadelesi bir gerçeklik olarak değerlendirilmekte, fakat karşılıklı tavizlerle sınıfsal çıkarların uzlaştırılabileceği savunulmaktadır.

Tüm bu nedenlerle bu korporatizm uygulamalarını " çoğulcu " veya " liberal " önekiyle değil " sosyal " önekiyle nitelendirmenin daha uygun olduğunu düşünüyoruz.

D- SOSYAL KORPORATİZME DOĞRU

1945 öncesinde de bazı benzer örnek ve girişimlere rastlansa da , sosyal korporatist uygulamaların tarihini asıl olarak 2. Dünya Savaşı sonrası dönemle başlatmak gerekir. Zira sosyal korporatist uygulamalar bu tarihten sonra hem yaygınlık kazanmış, hem de bir süreklilik kazanarak bugüne ulaşabilmiştir.

Bilindiği gibi bu ülkelerde çok güçlü bir işçi hareketliliği mevcuttu. Batı Avrupa ülkelerinin aşağı yukarı tümü 1. ve 2. Dünya Savaşları sırasında işçi ayaklanmaları ile yıkılma tehditleri yaşamışlardı. 1. Dünya Savaşı sırasında ciddi bir devrim tehditi yaşayan bu ülkeler, bu tehditten, sosyalist hareketin ikiye bölünmesi, sosyal demokrat kanadın " siyasal devrim " hedefinden vazgeçmesi ve kendine kapitalist sistemi ıslah etme misyonu biçmesi sayesinde kurtulabilmişlerdi. Ve bu sürecin sonunda yine aşağı yukarı tüm Batı Avrupa ülkelerinde işçi sınıfının reformist partileri hükümetlerde yer almışlardı.

Böylece kapitalist sistem geleceğini kurtarmış ama işçi sınıfına sistem içi de olsa, ciddi tavizler vermek zorunda kalmıştı. Ne var ki 1. Dünya Savaşı sonrası dönem bir istikrarsızlık dönemiymiş ve bu istikrarsızlık 1929 krizinden sonra çok daha derin bir nitelik kazandı. Bu nedenden dolayı, bu dönemde korporatist uygulamalar kurumsallık kazanamadı.

Buna karşın yüzyılın başındaki bu gelişmelerin korporatist olarak nitelenebilecek uluslararası bir kurumun (mega korporatizm) ortaya çıkmasında belirleyici bir rol oynadığı görülecektir. Bu kurum İLO'dur. Aslında İLO'nun kurulması çalışma standartlarının uluslararası düzeyde belirlenmesine hizmet etmesi amacıyla gelişmiş ülkelerin sermaye çevreleri tarafından da isteniyordu. En başta dünya pazarlarında "rekabet eşitliği" için bu gerekliydi. Ama daha çok bu kuruma devlet temsilcilerinin katılması doğrultusunda bir eğilim söz konusuydu. İşçi örgütlerinin temsilcilerinin üçlü bir yapı içinde çalışma standartlarının belirlenmesinde söz sahibi olması, karar mekanizmalarına katılması yönünde bir düşünce mevcut değildi. Ancak tarihin o evresinde, yukarıda sıralamaya çalıştığımız etmenlerin biraraya gelmesi, İLO'nun üçlü bir yapıda oluşturulması üzerinde de etkili oldu. 20. yüzyılda giderek yaygınlık kazanacak olan korporatist modeller, böylece ilk başta İLO şahsında ve uluslararası planda hayat bulmuş oluyordu. Süreç ilerledikçe benzer korporatist uygulamalar ulusal düzeylerde de oluşturulacak ve giderek yaygınlık kazanacaktı. (Ateşoğulları, 1997)

Fakat bu gelişim için bir süre daha beklemek gerekecekti. Zira 1929 krizi ve ardından gelen 2. Dünya Savaşı bu uygulamaların o süreçte gerçekleşmesini engellemişti. Fakat savaşın ortaya çıkardığı sonuçlar sosyal korporatist uygulamaların oluşumunu daha da hızlandırdı. 2. Dünya Savaşından sonra kendini sosyalist olarak niteleyen ülkelerin sayısı fazlalaşmış ve Batı Avrupa ülkeleri bir kez daha ciddi işçi devrimi denemeleriyle yüzyüze kalmışlardı. Bu devrim denemeleri zafer kazanamadı ama, 2. Dünya Savaşı sonrasında sosyal demokrat ve komünist partiler siyasal rejim üzerindeki etkilerini oldukça güçlendirdiler, pek çok ülkede tek başına ya da koalisyon ortağı olarak hükümetlerde yer aldılar.

Ne var ki savaş sonrasında son derece kötü iktisadi koşulları içinde, sosyal demokrat hükümetlerin sosyal korporatizm girişimleri bir kez daha başarısız oldu ve bu politikaların mimarı olan sosyal demokrat partiler güç kaybetmeye başladılar. Ama çok geçmeden aranan kurtarıcı imdada yetişecek ve key-

nesyen ekonomi politikalar sosyal korporatist uygulamalar için son derece uygun bir iktisadi ve sosyal temel sağlayacaktır.

Kapitalist ekonomi uygulamaya konulan keynesyen ekonomi politikalar sayesinde krizden kurtulduğu gibi, hiç kimsenin beklemediği oranda yüksek ve istikrarlı bir büyüme sürecine de girmiştir. Keynesyen ekonomi politikalar ücretlilerin alım gücünün yükselmesine kaynaklık etmiş, alım gücünün yükselmesi de yatırımlar ve ekonomik büyüme üzerinde olumlu bir motivasyon yaratmıştır. İç talebin geliştirilmesine dayalı bu büyüme süreci, genel olarak sosyal devletin özel olarak da sosyal korporatist uygulamaların maddi temelini oluşturmuştur. (Üstün, 1997)

Buraya kadar sosyal korporatist uygulamaların yaşam alanı bulduğu Batı Avrupa ve İskandinav ülkelerindeki sürecin genel bir özeti sunularak sosyal korporatizmin oluşumuna kaynaklık eden sosyal, siyasal ve ekonomik koşullar saptanmaya çalışılmıştır. Sanıyoruz ki aynı tarihsel dönem içinde ABD ve Japonya'da neler yaşandığı da kısaca özetlenirse anlatılmak istenenler daha da netleşecektir. Zira ABD ve Japonya'da da aynı dönem içinde benzer bir büyüme ve görece refah dönemi yaşanmış fakat bu ülkelerde Avrupa ve İskandinav ülkelerinde görülen türden sosyal korporatist uygulamalar gündeme gelmemiştir.

ABD'de, Avrupa'dakinin tersine sendikalaşma oranı düşük, sendikal örgütlenmeler dağınık, işçi hareketi ise kendi içinde oldukça bölünmüş durumdadır. Toplu iş sözleşmeleri sanayi ve işkolu temelinde yapılmaktan ziyade işyeri/işletme temelinde yapılmaktadır. Amerikalı işçiler güçlü bir siyasi parti aracılığıyla kendi çıkarlarını siyasi arenada savunmaktan uzaktır ve sendikaların siyasi faaliyetleri birbirinden esaslı hiçbir farkı bulunmayan sermaye partileri karşısında baskı grubu rolü oynamaktan ibarettir. ABD işçileri sınıf bilinci açısından son derece zayıftır. Hakim olan bilinç bir çeşit " ücret ve meslek " bilincidir. Bu nedenden dolayı Rosvelt, New Deal adını taşıyan politikaları 1930'lu yıllarda uygulamaya sokmuş olmasına ve bu politikaların taşıdığı Keynesçi niteliğe karşın, ABD'de hiç bir dönem Batı Avrupa türü sosyal korporatizm uygulaması olmadı. Amerika'daki işçi örgütleri, ABD'nin iktidar çevrelerince hiç bir zaman kamu politikalarına müdahalede bir taraf olarak kabul edilmedi. (Işıklı,1995)

Japonya'da 1920'lerde sendikalaşma girişimlerinin azgın bir biçimde ezilmesinden sonra, 1. Dünya Savaşı koşullarında Milliyetçi Sanayi Dernekleri

kuruldu ve sendikalar bu örgüt içerisinde eritildi. Japon iş yaşamına " aile gibi şirket " anlayışı bu tür faşizan uygulamalar aracılığıyla yerleştirildi. Japon iktidar çevreleri uzun süre bağımsız sendikal örgütlenmelere izin vermediler, bu yöndeki girişimleri ezdiler. 1987 Kasım ayında devletin inisiyatifi altında ılımlı bir sendikacılığın temsilcisi olan RENGO Konfederasyonu oluşturuldu. Bu ülkede kamu işyerlerinde çalışan işçi ve memurların örgütlenme hakkı olmakla beraber, grev hakları yoktur. Toplu sözleşmeler ülke ya da işkolu düzeyinde değil, işyeri düzeyinde yapılmaktadır. Japon sendikaları kamu politikaları alanında bir sosyal taraf olarak kabul edilmemekte, ancak işletme ve işyeri düzeyinde işletme verimliliği, çalışma düzeni vb. konular üzerinde bir etkinlik gösterebilmekte, ancak bu düzeyde bir taraf olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla Japonya'da " mikro korporatizm " egemendir. (Şen, 1996)

E- SOSYAL KORPORATİZMİN VARLIK KOŞULLARI

Sosyal Korporatizm uygulamalarının anavatanı Batı Avrupa ve İskandinav ülkeleridir.

Uygulama büyük ölçüde de bu ülkelerle sınırlı kalmış gözükmektedir. Bunun böyle olması tesadüfi değildir, ortaya koymaya çalıştığımız gibi çok özel bir tarihsel - siyasal sürecin ve çok özel bir iktisadi konjonktürün ürünüdür. Aktarmaya çalıştığımız tarihi süreç, sosyal korporatizmin ancak belli koşulların biraraya gelmesiyle olanaklı olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu koşulları sıralayacak olursak:

a) Güçlü bir işçi hareketinin varlığı

Bilindiği gibi bu ülkelerde güçlü bir işçi hareketliliği mevcuttu. Bu hareket güçlü ve mücadeleci bir sendikal geleneğe sahip olduğu gibi aynı zamanda, henüz o tarihlerde bir " sosyal devrim " programına sahip olan sosyal demokrat partilerin çatısı altında yığınsal olarak örgütlü bulunmaktaydı. Yukarıda vurguladığımız gibi bu ülkelerin aşağı yukarı tümü 1. ve 2. Dünya Savaşları sırasında işçi ayaklanmaları ile yıkılma tehditi yaşamışlardı.

Anlatılanlar ortaya koymaktadır ki, sosyal korporatizmin vücut bulabilmesi öncelikle güçlü bir işçi hareketinin varlığını gerekli kılmaktadır. Köklü bir mücadeleci geleneğe, güçlü bir sendikal örgütlenmeye sahip ve aynı zamanda kendi sınıf çıkarları doğrultusunda bir siyasal parti çatısı toplanmış

bulunan bir işçi sınıfının varlığı sosyal korporatizmin oluşabilmesi için olmazsa olmaz gözükmetedir.

Nitekim nispeten gelişmiş bir ekonomiye sahip olan ve bir dönem Keynesyen ekonomi politikalarının da uygulandığı ABD'de, sosyal korporatist uygulamaların gündeme gelmemesinin en önemli nedeni, bu ülkede güçlü ve bağımsız örgütlenmelere sahip bir işçi sınıfı hareketliliğinin ortaya çıkmamış bulunmasıdır.

b- Keynesyen ekonomi - politikalar

Bilindiği gibi Keynesyen politikaların özü, iç talebi geliştirerek yatırımları artırmak; yatırımları artırarak istihdamı genişletmek; istihdamı genişleterek de yeterli bir talebe istikrar kazandırmak ve tüm bunlar aracılığıyla da üretim fazlası bunalımlarını dizginlemektir. Böylece sosyal korporatizm uygulamalarının sendikalar açısından temel çerçevesini oluşturan tam istihdam ve istikrarlı gelir artışı beklentilerini tatmin etmenin olanakları da ortaya çıkmıştır.

Keynesyen ekonomi - politikalar iç pazara ve iç talebe ağırlık veren yapıyla ücretin yalnızca bir maliyet unsuru olarak değil, aynı zamanda da bir talep unsuru olarak görülmesine imkan sağlamış ve böylece devletin ve sermaye kesimlerinin sendikaların ücret artışı taleplerine daha esnek yaklaşmalarını da koştulamıştır.

Bu mantık çerçevesinde istikrarlı bir istihdam ve ücret artışı talepleri devletin ve sermaye kesimlerinin de hedefleriyle uyduğu için, bu zemin üzerinde bir " toplumsal uzlaşma "nın sağlanması ve aynı zemin üzerinde sendikaların kamu politikalarının oluşturulma sürecine katılıyor olması, sermayeyi ve devleti fazlaca rahatsız etmiyordu. Demek oluyor ki, keynesyen ekonomi politikalarla sosyal korporatizmin birbirini çelmemesi, tersine birbirini beslemesi, bu uygulamanın varlığını büyük ölçüde kolaylaştırıyordu.

c- Güçlü bir sosyo - ekonomik yapı

Keynesyen ekonomi - politikalarının uygulanıyor olması önemli bir etken olmakla beraber bunun aynı zamanda güçlü bir ekonomik yapı üzerinde gerçekleşiyor olması gerekir. Zira aksi takdirde sistem işçi sınıfının bu korporatist uygulamaya gönüllü rızasını sağlayacak tatmin edici ekonomik teşvikle-

ri hayata geçiremez ve bu da sosyal korporatizm uygulamalarının çöküşüne yolaçar. Emperyalist özelliklere de sahip olansözkonusu ülkeler kapitalist dünyanın en güçlü ekonomileri durumundadır. Bu ülkeler 2. Dünya Savaşı sonrası dönemde yüksek oranlı ve oldukça istikrarlı bir büyüme sürecine girmişlerdir. İç talebin geliştirilmesine dayalı bu istikrarlı büyüme süreci genel olarak sosyal devletin ve özel olarak da sosyal korporatist uygulamaların en önemli maddi zeminlerinden biri olmuştur.

Sosyal korporatizm uygulamalarının belirleyici özellikleri arasında sendikaların ücret bastırımlarına rıza göstermesi koşullarında, bu kesimlere istihdamda ve gelirlerde düzenli bir artış taahhüdünde bulunulması ve bunun gerçekleştirilmesi vardır. Nitekim sosyal korporatizmin en önemli aracı olan " toplumsal anlaşma" ların ve gelirler politikasının özünü de bu karşılıklı taahhütler oluşturmaktadır. Böyle bir taahhütü gerçekleştirebilmenin de nespeten güçlü ve istikrarlı bir ekonomik yapının varlığını şart kıldığı açıktır.

d- Güçlü - merkezi ve tekelci temsil hakkına sahip sendikalar

Sosyal korporatizmin varlığını değilse bile başarısını etkileyen bir başka önemli faktörde güçlü, merkezi tekelci temsil hakkına sahip sendikaların mevcut olmasıdır Bir ülkedeki sendikal yapı ne kadar az parçalanmışsa , sendikalaşma oranı ne denli yüksekse ve bunlar ne denli tek sendika çatısı altında toplanmışsa, bu sendikalar kendi alt örgütleri ile üyeleri üzerinde ne denli güçlü bir ağırlığa ve denetime sahiplerse, o ülkede korporatist uygulamaların başarı şansı daha fazla olmaktadır.Ya da tersi, bir ülkede sendikal örgütlenme anlamında merkezkaç kuvvetler ne kadar çok ve kuvvetliyse " toplumsal uzlaşma " nın zeminide o kadar dar ve zayıf demektir. Bu koşullar altında korporatist uygulamalar kaçınılmaz olarak kapsam ve derinlik bakımından zayıf kalacaktır. Tüm bunların varlığı koşullarında , sendikaların korporatif karar ve uygulamaları işçi tabanına benimsetme taahhütlerini yerine getirme şansları da azalacak ve dolayısıyla korporatist uygulamaların başarı olasılığı da zayıflayacaktır. Bu nedenledir ki, korporatist uygulamaların gündeme getirildiği ülkelerde siyasi iktidarlar, yasalarla ya da fiili uygulamalarla, korporatist politika açısından en uygun olan sendikaları temsiliyet açısından ve mali bakımdan güçlendirmeye özel bir önem vermektedirler. Sendikalardan birini diğerlerine göre kayırmak ve o sendikaya " tekelci temsil hakkı " vererek güçlendirmeye çalışmak korporatist uygulamaların en ayırıcı özelliklerinden biridir.

F- BU KRİTERLER AÇISINDAN BAZI SOSYAL KORPORATİZM UYGULAMALARI

Sosyal korporatizm uygulamalarına yukarıdaki kriterler açısından bakıldığında, niçin bazı ülkelerde bu uygulamalar daha başarılı olurken, diğer bazıları bu uygulamanın çok daha istikrarsız bir yapıya sahip olabildiği de anlaşılmaktadır.

Örneğin Avusturya'da sendikal hareketin merkezileşmesinin son derece güçlü olduğu görülmektedir. Avusturya'da merkezi sendikal örgütlenmenin (ÖGB) alt örgütler ve üyeler üzerinde son derece güçlü bir otoriteye sahiptir. Örneğin işkolu sendikaları liderlerinin tayininde söz sahibi olma açısından ÖGB Avrupa'nın tek sendikasıdır. ÖGB tüm grevleri kontrol etmektedir ve ücret sözleşmeleri ile ilgili bir anlaşmayı yasal imzalama otoritesine yalnızca ÖGB sahiptir. Bu özellikleri nedeniyle Avusturya korporatizmin katıksız (pür) uygulandığı bir ülke olarak nitelenmektedir. (Akkaya, 1998)

İsveç'te güçlü bir ekonomi, güçlü merkezi sendikacılık, güçlü bir parti-sendika ilişkisi Keynesyen uygulamaların çok daha erken başlaması gibi olumlu faktörlerin birleşmesi, sosyal korporatist uygulamaların da daha etkili ve başarılı olmasını sağlamıştır.

Sistemin kurumsal bakımdan çok iyi oluşturulduğu Danimarka'da ise, ekonomik yapının yeterince güçlü ve istikrarlı olamaması sistemin işleyişi bakımından sorunlara kaynaklık etmiş, korporatist uygulama da istikrarsız bir karakter taşımıştır. Grevde kaybedilen işgünü sayısı bakımından Danimarka, uygulamanın sözkonusu olduğu diğer ülkelere göre belirgin ölçüde daha yüksek bir orana sahip olmuştur.

Korporatist uygulamaların orta derecede güçlü olduğu ülkeler arasında yer alan Almanya'da ise, pek çok faktör bu uygulama açısından uygun olmasına karşın; bu ülkenin keynesyen ekonomik politikalara daha geç bir tarihte, ancak 1966'dan sonra yönelmiş olması, korporatist uygulamalarında sağlam bir zemine oturmasını engellemiştir.

Korporatizmin Avrupa'da nispeten en başarısız olduğu iki ülke ise sırasıyla İngiltere ve Fransa'dır. Sosyal korporatist uygulamaların temelini oluşturan faktörler açısından bu iki ülkeye bakıldığında, sözkonusu iki ülkenin de oldukça eksikli ve sorunlu bir yapıya sahip oldukları görülmektedir.

İngiltere’de TUC’un merkezileşmesi zayıftır ve alt örgütlerini denetleyememektedir. Bu ülkede geleneksel bir özellik olarak işyeri düzeyindeki sendika temsilcilerine (shop steward) özerklik tanıyan bir yapılanma sözkonusudur. Bu özerklik nedeniyle işyeri temsilcileri ile tabanın güç ve baskısı artmaktadır. Sendika merkezi, taban üzerinde etkinlik kurmakta oldukça zorlanmaktadır. Ayrıca İngiltere’de sendikalaşma oranının düşüklüğü de korporatist uygulamaların etkinliği açısından önemli bir engeldir. Fakat İngiliz korporatizminin ‘zayıf’ ve ‘istikrarsız’ olmasının en önemli nedeni İngiliz ekonomisinin yapısal zayıflığıdır. Yavaş ekonomik büyüme hızı, rekabetçi özelliğin zayıflığı, ödemeler dengesi zorlukları, süreç boyunca, İngiliz ekonomisinin süreklilik arzeden yapısal zayıflıkları olmuştur. Bu nedendir ki İngiliz korporatizmi işçi sınıfına pek az şey verebilirken, işçi sınıfından çok fazlasıyla ‘fedakarlık’ istenmiştir; bu durum ise uygulamayı istikrarsızlaştırmaktadır.

Korporatist kurumlaşma açısından ileri düzey, az çok istikrarlı bir ekonomi, keynesyen ekonomi politikaların uygulanması vb. faktörler Fransa’da güçlü bir korporatist yapı beklentisi yaratmaktadır. Ancak tüm bu olumlu faktörlere karşın sendikal yapının hayli parçalanmış olması, sendikalarla sosyal demokrat parti arasındaki bağın zayıflığı ve köklü bir anorko sendikalist geleneğe sahip sendikaların ideolojik nedenlerle korporatist uygulamalara soğuk bakması, sendikalaşma oranının düşüklüğü ve sendikaların alt örgütler ve taban üzerindeki merkezi otoritesinin zayıflığı gibi faktörler, tam tersine, Fransa’daki korporatist uygulamanın zayıf ve istikrarsız bir yapıda olmasına yolaçmıştır.(Akkaya,1996)

G- KORPORATİZM UYGULAMALARINA YÖNELİK ELEŞTİRİLER

Özellikle sosyal - korporatist uygulamaların başarıları baz alınarak, neo - korporatizmin son derece üstün bir uygulama olduğu görüşü yaygın olarak ileri sürülmeye başlanmıştır. Bu görüşü savunanlar, neo- korporatizmin taraflara etkin bir temsil hakkı sağladığı için son derece demokratik bir öze sahip olduğunu ve bu açıdan da ileri bir sistem niteliği taşıdığını ileri sürmekte; bu uygulamanın, aynı zamanda çalışma ilişkileri alanında çatışma yaratan sorunların barışçıl bir temelde çözümünün ve istikrarlı bir ekonomik büyümenin garanti altına alınmasının da son derece etkili bir aracı olduğunu belirtmektedirler.

Sosyal korporatizm baz alınarak yapılan neo - korporatizmi övücü bu türden değerlendirmelerin yanısıra, genel olarak korporatist uygulamalara ve özel olarak da bu uygulamaların en ileri biçimi olan sosyal korporatizme eleştirel yaklaşan başka bazı değerlendirmeler de mevcuttur.

Akademik yazında Panitch, Cronch, Jessop vb. yazarlar bu uygulamaların en başarılı hallerinde dahi bazı ciddi yapısal kusurları içinde barındırdıklarını iddia etmekte, bu nedenle de korporatizmin istikrarsızlığa, dengesizliğe ve geçiciliğe mahkum olduğunu belirtmektedirler. (Age, 1996)

Sosyal korporatizmin çok özel tarihi, siyasal ve ekonomik koşulların biraraya gelmesiyle uygulama ve başarı şansı elde edebileceği gerçeği hatırlanacak olursa, bu koşullardan birinde yaşanacak köklü bir değişikliğin bu uygulamayı da temellerinden sarsabileceği açıktır. Nitekim içinde bulunduğumuz dönemde, bu sarsılışa bizzat tanıkta olmaktayız. Öte yandan bu aynı nedenle sosyal korporatizmin sözkonusu şartlara haiz olmayan ülkelerde uygulanma şansı da son derece zayıftır. Dolayısıyla bu durum sosyal korporatizmin genelleştirilmesindeki zorlukları ortaya koyduğu gibi, bu uygulamanın kalıcı ve istikrarlı olamayacağını ve bu açıdan da alternatif bir model olma yeteneğine sahip olmadığını da göstermektedir. Ki bu durum, sosyal korporatizme yönelik eleştirilerin de başlıcalarından biridir.

Sosyal korporatist uygulamalarda, mutlak değerler açısından çalışanların gelirlerinde artış yaşanması taahhüt edilmesine karşın, ücret artış tavanları, kar oranlarında yükselişi garanti altına alacak şekilde belirlenir. Bu nedenle de görece gelir dağılımı sistemli biçimde çalışanlar aleyhine bozulur. Sosyal korporatizmin eleştiriye en açık yanlarından biri de bu, yani kar oranlarındaki artışı garanti altına almak için ücret artışlarının baskılanmasıdır.

Yukarıda da vurgulandığı gibi, sosyal korporatist uygulamaların temel özelliklerinden birisi de belli bir sendikaya, özellikle de bu sendikanın yönetim aygıtına belli ayrıcalıklar sağlayarak onları bu sağlanan ayrıcalıklar üzerinden 'işbirliği'ne daha kolay ikna edebilmektir. Bu ayrıcalıklar sendikal örgütlerin yatay ve dikey olarak bölünmesini derinleştirmektedir.

Sendikalarda dikey olarak bölünme derinleşmektedir, zira sendika yönetim aygıtı bu ayrıcalıklardan çok daha belirgin bir biçimde faydalanmakta ve bu ayrıcalıklar sayesinde sendika tabanından daha özerk, daha yabancılaşmış bir pozisyon ortaya çıkmaktadır. Böylece bir bütün olarak sendikaların dev-

let karşısındaki bağımsızlığı zedelenmekte, devlet sendikaların amaç ve faaliyetleri, yöneticileri, üyeleri vb. üzerinde yönlendirici olabilmektedir. Öte yandan sendika yöneticileri, sağlanan ayrıcalıklarla sendika tabanından uzaklaştırılarak devlet aygıtına yakınlaştırılmaktadır. Böylece yöneticilerin alınan kararları, bu kararlar tabanın güncel çıkarları ve tercihleriyle pek ilgili olmasa da, kendi tabanına benimsetme görevine daha kolay kanalize edilebilmesi sağlanmaktadır. Tüm bunların sendikaların sınıf örgütü olma niteliğinde önemli aşınmalara yolaçacağı ise açıktır.

Sosyal korporatizmin sendikaların yatay bölünmesini derinleştirdiğini de belirtmiştik. Sendikalardan birinin devlet tarafından kayırılması, diğer sendikal örgütlenmelerin dışlanması, işçilerin ve örgütlerinin kendi içinde bölünmesine, dayanışmadan ziyade rekabetçi bir ilişki içerisine girmesine yolaçmaktadır. Bu uygulamanın tüm çalışanların ortak çıkarlarını savunmakla yükümlü olan emek örgütlerini, bu amaç açısından etkisizleştireceği ise kesindir.

Sosyal korporatizmin emek örgütleri arasındaki bu ayrımcı uygulaması bir başka açıdan da, bizzat sosyal korporatizmin çatışmacı ilişkileri azaltma hedefi açısından da eleştiri konusu yapılmakta, bu uygulamanın sendikalar arasında rekabete, bunun ise çatışmacı ilişkileri hızlandırmaya hizmet ettiği belirtilmektedir.

Sosyal korporatist uygulamalar, işçi örgütlenmelerini milliyetçi bir zemine hapsederek kendi ulusal burjuvazilerinin bir eklentisi haline getirdiği, işçi sınıfının uluslararası dayanışma bilincini körelttiği için de eleştirilmektedir. Bu koşullarda uluslararası işçi örgütlenmelerinin ortadan kalkmasa bile giderek şekli bir nitelik kazanmaya başladığı ifade edilmektedir. Sermayenin uluslararasılaştığı günümüz koşullarında, sosyal korporatist uygulamalarla işçi örgütlerinin giderek ulusal kabuklar içine hapsedilmiş olmasının emekçi hareketine ve örgütlenmesine zarar verdiği belirtilmektedir.

H- SOSYAL KORPORATİZMİN KRİZİ

2. paylaşım savaşı sonrasında sağlanan ekonomik büyüme, gelir artışı, yüksek istihdam, 'toplumsal uzlaşma' politikalarının ve onun kurumsal ifadesi olan sosyal korporatizmin maddi temelini oluşturmuştur.

Oysa 1970'li yılların ortalarında başlayan ekonomik duraklama ile bu türden bir toplumsal uzlaşmanın zemini ortadan kalkmaya başlamıştır. Bu tarihlerde, iç pazarda doyum, dış pazarda duraklama ve artan rekabet gelişmiş kapitalist ülkeleri derin bir krizin içine sürüklemiştir. Bu bir karlılık ve pazar kriziydi. Artan üretime yeni pazarlar bulmakta zorlanan ve bu nedenle de kar oranlarında bir düşüş ile karşı karşıya kalan kapitalizmin 'sosyal refah' ülkeleri, bu koşullarda kar oranlarındaki düşüşün önüne geçmenin yolunu 'sosyal devlet' in altını oymakta buldular. Dün 'toplumsal uzlaşma'nın temeli olarak gösterilen ne varsa, tüm bunlar yeni dönemde ekonomik krizin suçlusu olarak gösterildi. Sendikasılaştırma, sosyal güvenlik haklarının tasfiyesi, işsizlik sigortasının tasfiyesi, emeklilik haklarında turpanlanma, işgüvencesine dönük düzenlemelerin ortadan kaldırılması vb. peşisıra uygulamaya sokuldu. (Üstün, 1997)

Bu gelişmeler beraberinde sosyal korporatizmin ömrünün tamamlanıp tamamlanmadığı tartışmalarını da beraberinde getirmiştir. Somut veriler sosyal korporatizmin sona erdiğini ileri sürmek için henüz vaktin erken olduğunu göstermektedir. Gerek merkezileşmiş güçlü sendikacılığın varlığını koruması, gerekse sendikaların ücretlerin ve kamu politikalarının oluşturulma sürecine katılıyor olmaları bakımından Avusturya ve Almanya'da değişen fazla bir şeyin olmadığı, diğer ülkelerde ise dalgalanmalı bir gelişimin sözkonusu olduğu görülmektedir.(Akkaya, 1998)

Né var ki, tüm bunlara karşın sosyal korporatist uygulamalar, bugün- dünya göre - çok ciddi sorunlarla yüzyüzedir ve bu uygulamalarda belirgin bir kriz yaşanmaktadır.

İsveç'te SDP'nin seçimi kaybettiği '76 yılından '82 yılına kadar sağ partilerin iktidarında 'toplumsal uzlaşma' giderek daha da sarsıldı. '80'li yıllarda İsveç yıllardır ilk kez geniş çaplı grevlere sahne oldu. İşveren örgütü SAF, 1938 Temel Anlaşmasının işçi kesimi aleyhine yeniden gözden geçirilmesini talep etmeye başladı. 82'de SDP'nin yeniden iktidara gelmesiyle sosyal korporatist uygulamalar tekrar güçlendirilmeye çalışıldıysa da, bu uygulamanın sürdürülebilir olduğu inancı artık çok zayıflamıştır. (Akkaya, 1996)

Avusturya'da hükümetlerin '80'den sonra denk bütçe ve istikrar temelli politikalara yönelmesi, uzlaşmanın üzerine inşa edildiği temelleri de sarsmaya başladı.

Almanya'da zaten sağlam temellere oturmayan uygulama, 1977 yılından itibaren DGB'nin toplantılara katılmamasıyla sarsıldı. 82'den sonra Kohl hükümetinin neo-liberal politikalara yönelmesiyle daha da işlevsizleşti. Bu tarihten sonra Almanya'da çatışmacı ilişkiler arttı ve kayıp işgünü sayısında son yılların en yüksek düzeyine ulaşıldı.

İngiltere'de Teatcher Hükümeti kamu sektöründe ücretleri sınırladı. Tam istihdam ilkesini reddetti. Özelleştirme üzerine oturan politikasıyla 'sosyal korporatizm' uygulamasının temelini aşındırdı ve çıkardığı iki ayrı istihdam yasasıyla sendikaların gücünü kırmayı hedefledi. İngiltere'de de sürecin sosyal korporatizmden uzaklaşma istikametinde seyrettiği görülmektedir.

Bu sürecin ardından Avrupa-İskandinav sosyal korporatizmi bir krize girdi. Bu kriz ikili bir biçimde görülmektedir. Birincisi; korporatist uygulamalar nitelik değiştirerek zorlayıcı bir mahiyet kazanmaya başladı. Korporatist uygulamalar "pastanın paylaşılması ve bu paylaşım temelinde pastanın daha da büyütülmesi" işlevi yerine, sermayenin anti-kriz politikalarının sendikalara dayatılması işlevini yerine getirmeye başladı. İkincisi; işçi örgütleri giderek kamu politikalarını oluşturma mekanizmalarının dışında tutulmaya başlandı.

Buna karşın, İskandinav ülkeleri, Hollanda, İngiltere ve Almanya gibi ülkelerde işçi örgütlerinin yakın zamana kadar bu türden anti-kriz politikalarının uygulanmasına destek verebildikleri görülmektedir. Az sayıda da olsa "toplumsal anlaşma" imzalanmaktadır. Bunda işçi sınıfının 20.yy. boyunca ılımlılaşması, mevcut durumu kavrayamamak ve krizin etkilerinin henüz bütünüyle hissedilmesi vb. faktörler etkili olmuş gözükmektedir.

Ne var ki ekonomik büyüme tam istihdam, enflasyon, ücret istikrarı gibi sorunlarda tıkanmalar başladıkça, çıkarların uzlaştırılmasında da gönüllülüğün temel dayanakları ortadan kalkmaktadır. Ekonomik büyümenin sona erdiği bu koşullarda, sendikalar, üyelerinden gelen baskı nedeniyle bu uygulamalardan vazgeçmeye ve çatışmacı bir yöntem izlemeye başlamaktadırlar. Bu olaylar örgütlenme biçimi ve kadroları devlete bağımlı olsa da, hiç bir sendikanın, üyelerinin hak ve çıkarlarına uzun süre ve bütünüyle kulak tıkmayacağını bir kez daha ortaya koymaktadır.

I- OTORİTER KORPORATİZM

Otoriter korporatizmde kural olarak sendikalar kitle inisiyatifiyle kendiliğinden oluşmamakta; oluşunlar bastırılmaktadır. Devlet kendinden bağımsız

sendikaların varlığına tahammül etmemektedir. Sendikaların özerkliği son derece sınırlı olmakta, sendikaların savunacakları çıkarların niteliği ve kapsamı ağırlıklı devletçe belirlenmekte, sınırlanmaktadır. Sosyal korporatizmden farklı olarak otoriter korporatizmde gönüllü katılım yerine zorlama, ekonomik sosyal tavizler yerine baskı ve zor öne çıkmaktadır. (Makal, 1996)

Ne var ki bunlar genel özellikler olup toplumsal koşulların farklılığına göre, bu koşulların katılığı ya da esnekliği de değişmekte ve hatta otoriter korporatizm bazı koşullarda sosyal korporatizmi çağrıştıran uygulamalarla da birleşebilmektedir.

Nitekim bu gerçeklikten dolayı otoriter korporatizmi kendi içinde içleyici ve dışlayıcı olarak iki alt gruba ayıranlar da vardır.

Gerçekten de otoriter korporatizmi kapitalizmin o toplum koşullarında arzettiği manzaradan ve bu manzaraya eşlik eden toplumsal ve siyasal güç dağılımından bağımsız olarak ele almak olası değildir. Bu farklı koşulların otoriter korporatizmin uygulanmasında da farklılıklar yaratması son derece doğaldır.

Otoriter korporatist uygulamalar kural olarak dışlayıcı mahiyettedirler. Örneğin otoriter korporatist uygulamaların sözkonusu olduğu Ortadoğu ve Asya' ülkelerinin hemen tümünde korporatif örgütlerin tümüyle bir sosyal kontrol aracı niteliği taşıdığı görülmektedir. Bu rejimlerde korporatist uygulamaların çoğulculuğu zayıflatmak ve tek tip bir sendikal yapılanma yaratmak amacıyla olduğu ve oldukça baskıcı özellikler taşıdığı görülmektedir.

Dışlayıcı otoriter korporatist uygulamalar açısından Mısır ve Güney Kore iki iyi örnektir.

Mısır'da işçi hareketinin korporatist yapılandırılışı sendika liderlerinin seçimine, örgütlenme biçimine, devlet tarafından müdahale edilmesi ile gerçekleştirilmiştir. 1959 yılından 1964 yılına dek uzun süreçte tek sendika ilkesi, rekabetçi olmayan, hiyerarşik örgütlenme yapısı ile yaptırım altına alındı. Ulusal düzeyde tek konfederasyona temsil hakkı tanındı. Korporatizm uygulaması ile sendikal hareket kural olarak baskı altında tutulurken, tek taviz sendika bürokrasisinin örgütsel ve mali olanaklarının arttırılmasıydı. (Akka-ya, 1996)

Güney Kore’de komünistlerin ellerinde olan Kore Sendikaları Genel Konseyi kapatıldı ve yerine ABD’nin desteği ve istihbarat örgütlerinin özel etkinliği altında 1946’ Koreliler Sendikası Federasyonu kuruldu. Bu federasyonların yöneticileri hükümetin onayı ile seçilmekteydi. 1963 yılında sendika çokluğu yasaklandı ve her işletmede tek bir sendikanın kurulması hükme bağlandı vb. (Age, 1996)

Ancak bu başlık altında bizi daha fazla ilgilendiren içleyici otoriter korporatist uygulamalardır. Bu uygulamaların kalıcı ve evrensel bir model olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sorusuna bir yanıt bulabilmektir. Bu amaçla bu uygulamaların hangi tarihsel, siyasal koşulların ürünü olarak ortaya çıktığı irdelenmeye çalışılacaktır. Otoriter korporatizmin salt dışlayıcı özellik arzetmemesi, aynı zamanda içleyici, sisteme dahil edici özelliklere de sahip olabilmesi, acaba hangi etmenlerin biraraya gelmesiyle olanaklı olabilmektedir?

a) İçleyici Otoriter Korporatizmin Tarihsel - Siyasal Temeli

Afrika ve Latin Amerika ülkelerinde yaşanan sömürgecilik karşıtı hareketlerde işçi sınıfının / sendikaların önemli bir rolü oldu. Bu ülkelerde işçi sınıfı nispeten zayıftı ama toplumun en dinamik kesimiydi. Yerli sermayenin gücü ise, bu ülkelerde doğrudan yabancı sermaye tahakkümü sözkonusu olduğu için, sömürgecilik karşıtı mücadeleye önderlik edebilecek boyutta değildi. Bu koşullarda aydınlar, işçi sınıfı ve yerli sermaye ittifakı içinde yürüten ulusal kurtuluş mücadelelerinde işçi sınıfı özel ve ağırlıklı bir role sahip oldu.

Afrika’da işçi sınıfı ve özellikle de sanayi işçileri sayıca azdı. Fakat ulusal kurtuluş hareketlerinin motoru durumunda olan kentlerde yoğunlaşmış olmaları onların stratejik önemini artırıyordu. Kenya’da Tom Mboyo, Gine’de S’ekou - Tour’e ve Nijer’de Djibu Bakary gibi sendika önderleri aynı zamanda milliyetçi hareketlerin de önderliğini yaptılar. (Oran,1997)

Latin Amerika’da da, sendikalar ulusalcı ve anti - emperyalist mücadelenin ön cephesinde yer almışlardır. Kimi durumlarda, Brezilya’da olduğu gibi, ulusalcı liderler yukarıdan sendikalar kurmuşlardır. Kimi başka durumlarda, Arjantin’de olduğu gibi, sendikalar ulusalcı ittifaklarda egemen ortaklardan biri olarak yer almışlardır. (Munck,1995)

Bu tarihi gelişim, sömürgecilik sonrası toplumlardaki sendika - devlet ilişkisi açısından da belirleyici oldu. Ve korporatizm bu ülkelerde yaygın bir uygulama alanı buldu kendisine. Bu ilişkinin iki boyutlu olduğu söylenebilir. Bir taraftan milliyetçilik aracılığıyla yaratılan meşruiyet örtüsü altında emeğin devlet tarafından kontrol edilmesi ama diğer taraftan da yeni milliyetçi rejimlerde işçi sınıfının iktidar üzerinde gözardı edilemez bir etkiye sahip olması: Bu iki boyutlu ilişkiden hangisinin ağırlık kazandığı farklı ülkelerde sendikaların devletle tabiyet ilişkisinin düzeyi ve sendikaların gücü - niteliği vb. unsurlara bağlı olarak farklılıklar göstermekteydi.

Korporatizmin bu ülkelerde yaygın bir nitelik taşımasının arkasında aynı zamanda , ulusal kurtuluş sorununun taşıdığı yakıcı önem ve bu nedenle milliyetçi ideolojinin tüm sınıfları kesen, kapsayan bir ağırlığa sahip olması ve kapitalizmin, dolayısıyla da modern sınıfların zayıf olması nedeniyle devletin sınıflardan nispeten daha özerk , bu nedenle de "paternalist" özelliğe sahip olması gibi gerçekler de vardır.

Nitekim böyle bir sürecin ardından Tunus'ta sendikalar bağımsızlık sonrası devletle ortaklık tipi ilişkiler geliştirdi .Bağımsızlığın kazanılmasından sonra Hindistan hükümeti işçi katılımı projelerine dayalı bir endüstriyel demokrasi projesi uygulamaya soktu ve yaygınlaştırmaya çalıştı.Togo'da ulusal kurtuluş savaşı önderleri sendikalara yapıcı bir ortaklık önerdiler ve ulusal savaşı destekleyen sendikalarla ulusal ekonomiyi inşa ederken de birlikte davranmak istediklerini söylediler. Zimbabwe'nin kurtuluşundan sonra, yeni hükümet işçi komiteleri sistemi oluşturdu. Komiteler ülke çapındaki sanayi komitelerinde işçilerin temsilini sağlamak görevini üstlenmişlerdi. Tanzanya'da da işçi komitelerinin kurulması bağımsızlık sonrasındaki siyasi rejimin ana uygulamalarından biriydi. Tanzanya'da ayrıca devlet şirketleri ve kamu işletmelerinde kurulan ve sendikalar ile devlet bürokrasisinin üst temsilcilerinin ağırlıkla yer aldığı işçi komiteleri oluşturuldu. Bolivya'da 1952'de işçi sınıfının belirleyici rol oynadığı ulusal devrimden sonra control obrero (işçi denetimi) sistemi yaşamsal öneme sahip madencilik sektöründe uygulanmaya başlandı. Cezayir'de , 1962 yazında, ulusal kurtuluş yaklaşmaktayken şehirlerdeki ve tarımsal işletmelerdeki işçiler kaçan Fransız göçmenleri tarafından terkedilen üretim araçlarını devralmaya başladılar. Comits de gestion (özyönetim komiteleri) oluşturularak üretimi yeniden başlattılar, istihdamı sağladılar, ulusal kaynakları korudular. Bağımsızlık Savaşının ardından yö-

netimde bu uygulamaları 1964'de ki Charte d' Alger ile desteklemek zorunda kaldı. UGTA (Union Generale des Travailleurs Algerien) bağımsızlık savaşı sonrası işçi sınıfının kitlesel örgütü olarak siyasi iktidar sürecinde etkili oldu. İşçilerin bağımsızlık mücadelesinde kilit bir rol oynadığı Singapur'da da benzer bir gelişme görülür. Fakat Singapur'da da tıpkı Togo'da olduğu gibi, bağımsızlıktan sonra sendikalardan beklenen yeni rejimin uysal bir destekçisi olmaktır. Bağımsızlıktan sonra hükümetin temel amacı sendikaları yakın denetim altına almak, işçi protestosunu devletin denetlediği kurumlara kanalize etmek ve ücret çatışmalarını daha "kolay halledilebilir" hale getirecek bir çalışma yasaları çerçevesi oluşturmaktır. (A.g.e., 1995)

Otoriter korporatizmin oluşumundaki bir başka önemli etkenin de egemen iktidar bloku içindeki iç çatışma ve hegemonya mücadelesi olduğuna belirtmiştik. Örneğin, 1930'ların güçlü toprak oligarşisini bir hasım olarak karşısına alan, içe dönük dış dünyadan kopuk bir sanayileşme stratejisi izleyen otoriter rejimler (Örn: Arjantin'de Birinci Peron ve Brezilya'da Vargas yönetimleri) işçi sınıfı örgütlerini oluşturdukları geniş tabanlı kent koalisyonunu içine almayı ve rejimle bütünleştirici iktisadi ve toplumsal tavizler vermeyi gerekli görmüşlerdir. Böylece adeta sosyal korporatist renklerle sulandırılmış bir tür içleyici otoriter korporatizm örneği yaratmışlardır. (Sakallıoğlu, 1992)

Peru'lu generallerin 1968'de iktidara geldiklerinde sanayi komiteleri (comunidades industriales) olarak bilinen iddialı bir işçi katılımı tasarısını içeren reformcu bir programı yürürlüğe koymalarını da bu kapsam içerisinde değerlendirmek olanaklıdır. Peru'da aynı iktidar, sanayi komitelerinin yanısıra, işçi özyönetimine dayalı Kamu Mülkiyeti İşletmeleri'ni kurdu. Uygulanan model Yugoslavya'dan alınmıştı. 1979'da Kamu Mülkiyeti İşletmeleri'nde toplam 7000 işçi istihdam eden 52 işletme vardı. Ne var ki katılımı teşvikle sorumlu devlet kurumu SINAMOS (Ulusal Toplumsal Hareketliliği Denetleme Örgütü) gerçekte işçileri hareketlendirmekten çok, düzenle bütünleştirici bir araç olarak görülebilir. Benzer bir tablo 1971 askeri darbesinin ardından Bolivya'da yaşandı. Yeni rejim bir halk meclisi oluşturdu. Halk Meclisi işyeri meclislerinde doğrudan oyla seçilen delegelerden oluşmaktaydı ve bu mecliste geniş bir demokrasi hüküm sürmekteydi. Sağlam bir toplumsal tabana sahip olmayan askeri hükümet, bu tür uygulamalarla işçi sınıfından gördüğü desteği artırmaya çalışıyordu. (Munck, 1995)

Buraya kadar aktardıklarımız, Üçüncü Dünya'da ki otoriter korporatizm uygulamalarının arka planı hakkında bir fikir vermiş olmalıdır. Sınıfların zayıflığı tüm Üçüncü Dünya'da sınıai çelişkiyi düzenlemekte devlete özel bir rol yüklemiştir. Bu genel tablo içinde o ülkedeki sınıfsal güç dengelerine göre devlet bu rolünü ya emek hareketinin doğrudan ve sıkı kontrolüyle ya da bu kesimlere belli bir sorumluluk, inisiyatif ve hareket alanı tanıyarak gerçekleştirmiştir. Bizi bu yazı kapsamında daha çok ilgilendiren bu ikinci seçenek , yani korporatizmin Üçüncü Dünya'daki nispeten daha esnek, daha katılımcı uygulamalarıdır. Ekonomik olanakları sınırlı, işçi sınıfı nispeten zayıf olan bu ülkelerde, devlet - sendika ilişkilerinde bu tür bir esnek biçimin nasıl , hangi koşullara bağlı olarak ortaya çıkabildiği konusudur. Buraya kadar anlatılanlarla bu soruya yanıt bulmaya çalıştık. Ve özellikle üç önemli etkenin üzerinde yoğunlaştık:

a) İşçi sınıfının sömürgecilik karşıtı mücadelede oynadığı özel ve bazen de belirleyici rol,

b) iktidar bloku içindeki hegemonya mücadelesi,

c) içe dönük kalkınma modeli içinde azçok istikrarlı büyüme koşulları.

Dolayısıyla bu koşullara bağlı olarak ortaya çıkan bir uygulamanın sağlam, kalıcı, istikrarlı bir temele dayandığı söylenemez. Her ne kadar bu uygulamalar uzun yıllar varlığını korumuş olsa da, bu nispi sürekliliğin korporatist uygulamaların kalıcı bir model olabileceğini gösterdiğini iddia etmek olanaklı görünmemektedir. Bu uygulamalar bugüne kadar içinde pek çok çatışmayı barındırdığı gibi, sürecin tersine döndüğünü, Üçüncü Dünya'da bu türden korporatist modellerin ciddi sarsıntılar yaşadığını gösteren pek çok yeni olgu da ortaya çıkmaktadır. İLO raporlarına göre son dönemde özellikle Güney Asya'da, hala ve artan sayıda devlet - işçi - işveren kesimleri arasında üçlü anlaşmalar imzalanıyor olmakla beraber, bunların temel özellikleri, tek taraflı ve dayatmacı oluşlarıdır. (A.g.e., 1995)

b- İçleyici Otoriter Korporatizm Artık Dışlıyor!

Sömürgecilik sonrası rejimlerde, sistemin krizi, sermaye iktidarının kendini güçlendirmesi, içe dönük sanayileşmeden uzaklaşma vb. faktörlere bağlı olarak sendika - devlet ilişkisinde de daha esnek modelden daha katı ve baskıcı modele doğru değişim yaşanmaktadır. Sendika yönetimlerinin bu du-

rum karşısında sessiz kaldığı koşullarda tabandaki işçiler sendika yönetimlerini de suçlayarak ve aşarak bu gidişat karşısında tepki göstermektedirler. Bunun belki de ilk önemli örneği, erken bir tarihte, 1961'de Gana'da yaşanan işçi eylemleriydi. 1961'de Sekondi - Takaradi'nin demiryolu ve liman işçilerinin öncülüğünde sömürgecilik sonrası yönetime karşı ilk ciddi grev gerçekleştirildi. Zamanında Nukrumah'ın ulusalcı çizgisinin en önde gelen destekçileri arasında yer alan Sekondi- Takaradi işçileri, zaman içerisinde aldatıldıklarını, ihanete uğradıklarını düşünmeye başladılar. Olaylar sonucunda grevin önderleri tutuklandı. Sendika (TUC) üzerindeki denetim yoğunlaştırıldı ve nihayet tek parti yönetimi kuruldu. Grevi karakterize eden temel özellik, ulusalcı sendika hareketinin de suç ortaklığı yaptığı sömürgecilik sonrası hükümetin ihanetine ve otoriterliğine karşı tabanın tepkisiydi.

Askeri darbeler Brezilya'yı 1964'de, Arjantin'i 1966'da ve tekrar 1976'da, Şili ve Uruguay'ı 1973'de sarstılar. Her durumda şehirli işçiler ve bunların sendikaları ve politik partileri, politik baskının ve ekonomik stabilizasyon programlarının asıl kurbanı oldular. Güney yarım küredeki bu dört ülkenin hepsinde de askeri diktatörlükler emek örgütlerine karşı düzenli bir saldırı başlattılar. Vakaların hepsinde grevler yasaklandı ve sendikal faaliyetler ya askıya alındı ya da ciddi olarak kısıtlandı. Korporatizm ve uysal işçi bürokrasisi bu uygulamalar açısından önemli bir garanti olarak görülüyordu. Ancak 1978 sonrası grevler bunun doğru olmadığını ortaya çıkardı. (A.g.e., 1995)

1983'ün sonuna doğru, Nijerya askerleri bir kez daha devletin kontrolünü ele geçirdi ve emeğe karşı planlanmış bir eylem içine girdiler. Resmi işçi hareketi tek hedef değildi. Ulusal Öğrenci Birliği dağıtıldı. Gecekondu toplulukları buldozerlerle yıkıldı.

Filipinler'de sıkıyönetim Başkan Markos tarafından 1972'de ilan edildi. Sonuçta bu baskılara ve korporatist uygulamalara karşı bir tepki olarak Mayo Uno (K M U) sendikaları kuruldu ve radikal eylemlere yöneldi.

Cezayir'de 1965'den itibaren anti - demokratik eğilimler baskın olmaya ve konseyler radikal potansiyellerini yitirmeye başladılar. Bir zamanlar mücadele organları olan komiteler, artık tabanın yeni devlet ve fabrika bürokrasisine karşı çıkmasını önlemenin araçları haline gelmişti. Charte d'Alger'de ilan edilen özyönetim kararı daha mürekkebi kurumadan gerçek olmaktan çıkarak işlevsizleşmeye başlamıştı.

Singapur'da Ulusal Sendika Kongresi bugün "işçilerle şirketler arasındaki bağı ve işbirliğini daha iyi geliştireceği" gerekçesiyle bağımlı sendikaları desteklemektedir. 1982'de Sendikalar Yasası'nda yapılan değişiklikle, sendikalar" daha yüksek verimlilik ve iyi sınıai ilişkilere ulaşmanın araçları olarak" yeniden tanımlandı.

Brezilya, işçiler üzerinde korporatist denetim sistemine asli bir örnek oluşturur. 1930'larda yürürlüğe konulan iş yasalarının ayrıntılı yapısı, sendikaları hükümetin birer temsilcisi haline getirmeyi öngörüyordu. İşçi denetiminde uygulanan sistem, üyelerinden kopuk ve mali açıdan devlete bağımlı bir sendikal hareketin gelişmesine yolaçtı. İşçi sınıfının kilit sektörleri 1978 sonrasında saldırıya geçtiğinde, başta gelen taleplerinin sendikal yapıların reformu olması şaşırtıcı değildir. Metal işçilerinin lideri Lula'nın dediği gibi, "Bu grevler mevcut grev yasasının olduğu kadar halihazırdaki sendikal yapının da çöküşünü başlatmıştır." (A.g.e., 1995)

Buraya kadar anlatılanlar, otoriter korporatizmin, işçi sınıfının / sendikaların ulusal kurtuluş savaşlarında oynadıkları önemli rol, egemen iktidar bloku içindeki çatlak, içe dönük kalkınma modeli vb. gibi faktörlere bağılı olarak daha esnek uygulamalara dönüşebildiğini, ama bu faktörlerdeki değişime paralel olarak da bu uygulamaların giderek daha fazla baskıcı- zora dayanan bir nitelik kazandığını ve bu durumda da işçi sınıfının / sendikaların devletten bağımsızlaşarak daha radikal bir özellik kazanmasına yolaçtığını ortaya koymaktadır.

Sanırızki tüm bu olgular, korporatizmi evrensel, kalıcı ve sorunları çözücü bir model olarak görenleri ciddi olarak yanlışlar niteliktedir.

J- TÜRKİYE'DE KORPORATİZM

Cumhuriyeti kuran yönetici kadrolar Türkiye'deki yeni siyasal yapılaşmanın herhangi bir sınıfın çıkarlarını korumaya yönelik olmayacağını, bütün sınıflara uyumlu bir bütünlük içinde yarar sağlayacağını belirtirken korporatist bir yönelişin de işaretlerini veriyorlardı. Bu dönemdeki uygulamalar Kemalizmin devletçilik ve halkçılık anlayışıyla yakından bağlantılıdır. Devletçilik, devlet eliyle ulusal burjuvazi yaratma ve bunun için toplumsal denge ve istikrarın sağlanması görevini devlete havale etme; halkçılık , sınıf olgusunun düşünsel ve pratik reddini ifade ediyordu.

Ortada henüz ciddi bir işçi sınıfı yokken yapılan yasakçı düzenlemeler, Kemalizmin devletçilik ve halkçılık ilkelerinin taşıdığı içerik gözönünde tutulursa çok da şaşırtıcı gözükmemektedir.' ... sınıfçılık şuurunun doğmasına ve yaşamasına imkan verici hata bulutlarını ortadan silip süpüreceği..' düşüncesi ile 1936 tarihli İş Kanunu'nda grevler, 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına dayalı cemiyet kurulması yasaklanmıştır.

1923 İktisat Kongresi, 1927 Ali İktisat Meclisi gibi 'sosyal korporatizmi' andırır girişimlerin varlığına karşın, tek parti dönemi genel çizgi olarak alt birimlerin merkezi otoriteye boyun eğdiği, parti ve seçim sisteminin zayıf olduğu, tekelci, sınıfsal farklılıkların baskılandığı vb. özellikleri ile otoriter devlet korporatizmini çağrıştırmaktadır. Ne var ki otoriter korporatizmin söz konusu olabilmesi için - devletçe yaratılıp yönlendiriliyor olsa da- işçi örgütlerinin varlığı gereklidir. Oysa 1947'e kadar işçi örgütlerine böyle bir alan açılmış değildir. Devlet, otoriter korporatizmin özerklikleri olmayan sendikal örgütlenmelerine bile uzun süre soğuk bakmış, ancak 1947'den sonra bu tür bir sendikacılığın oluşumuna izin vermiştir. Tüm bu nedenlerle bu dönemde herhangi bir korporatist uygulamanın varlığından söz etmek olanaklı gözükmemektedir.

b- 1947- 1960 dönemi

1938 tarihli Cemiyetler Kanunu'nun getirdiği sendikal örgütlenme yasağı, 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişikliğe kadar devam etti. Bu tarihten sonra sendika yasağı kaldırıldı ve 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı Sendikalar Yasası ile işçi örgütleri devlet kontrolüne alınmaya çalışıldı. Türkiye Sosyalist Partisi (TSP) ve Türkiye Köylü Emekçi Sosyalist Partisi (TKSP) ve bu partilere yakın sendikal örgütlenmeler kapatıldı. Grev ve toplu sözleşme hakkı üzerindeki yasak sürdürüldü. Yeni yasa ile devletin güdümünde mali bakımdan güdük, ideolojik çerçevesi çizilmiş, güçsüz ve çok parçalı bir sendikacılık yaratılmaya çalışıldı. Gündeme getirilen model sendikaların devletçe yaratılmış olduğu, devletin yukardan şekillendirip kontrol ve denetim kurduğu, korporatist teşvikler yerine baskı-yasak unsurunun ağır bastığı otoriter korporatizmin pek çok özelliğini taşımaktadır. Devlet eliyle uygulanan bu korporatist yapılandırmanın temel nedeni işçi hareketinin çok güçlü olması değil, gelişme potansiyeline sahip olmasıdır. Devlet sendikaları sistemle bütünleştirip rejime destek sağlamaktan ziyade , devletçe yukarıdan oluşturulan, yönlendirilen ve baskı altında tutulan sendikalar aracılığıyla

işçi hareketini daha başlangıçta denetim altında tutarak, gelecekteki muhtemel muhalefeti engellemek amacıyla gözükmektedir.

c- 1960- 1980 dönemi

1960-1980 dönemi Türkiye’de korporatist yapılanmanın hem daha belirgin bir mahiyet kazandığı hem de bazı korporatist teşviklerle güçlendirilen bu korporatist uygulama aracılığıyla, sendikal hareketin sistemle bütünleştirilmeye çalışıldığı bir dönemdir. 1952’de kurulan ve 1960’a kadar baskılar altında etkinliklerini sürdüren Türk-İş, 1960 sonrasında devletçe tekelci temsil hakkı tanınan, gücü, etkinliği ve merkezileşmesi artmış hiyerarşik bir yapı kazanmıştır. (Sakallıoğlu, 1992)

Gerek iktidar blokundaki iç çatışma gerekse ve özellikle ithal ikameci Keynesyen politikalara geçiş, 1960 sonrasında otoriter sınırlamaların yanısıra demokratik teşviklere de yer veren daha esnek bir otoriter korporatizm uygulamasının gündeme gelmesine yolaçmıştır. 274 ve 275 sayılı yasalarla ve 1967 tarihli İş Kanunu ile sendikal örgütlenme alanında demokratik nitelikli bazı ileri düzenlemeler getirilmiştir. Sağlanan teşvikler yalnız bu tür yasal düzenlemelerle, ya da yalnızca Türk-İş’e tekelci temsil hakkı sağlanmasıyla sınırlı kalmamış, aynı zamanda 1963-70 arasında işçilerin reel ücretlerinde de artışlar gerçekleşmiştir.

Kamu politikalarının oluşturulmasına yönelik ‘kurumsal işbirliği’ açısından da soruna bakılacak olduğunda, bu dönemde Türk-İş büyük ölçüde etkisiz ve yüzeysel kalsa da DPT Karma Komisyonlarında, SSK’da, Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nda, Yüksek Hakem Kurulu’nda, Milli Produktivite Merkezi Yönetim Kurulu’nda vb. temsil edilmeye başlanmıştır.

Ne var ki bu aynı dönem Türkiye gibi ülkelerde, sosyal korporatizmin bazı özellikleriyle bulaşık bu tür esnek bir modelin kalıcı ve istikrarlı olamayacağını da ortaya çıkarmıştır. Türkiye’deki modelin en temel özelliklerinden biri istikrarsızlığı ve güvenilmezliği olmuştur. Bunun en temel nedeni de iktisadi yapının zayıflığıdır. Ayrıca sendika/ sosyal demokrat parti ilişkisindeki zayıflık, sendikal yapının parçalanmışlığı, Türk-İş’in kendi alt örgütleri ve tabanı üzerindeki otorite ve denetim zayıflığı bu istikrarsızlığı besleyen ek faktörler olmuştur. Bu istikrarsız yapının bir başka işareti de sosyal korporatizmin en tipik özelliği olan ‘toplumsal anlaşma’ uygulamasının Türkiye’de yalnızca bir kere, 1978 yılında gündeme gelmesi ve bununda başarısızlıkla sonuçlanmasıdır.

Bu toplumsal anlaşma ile 1976' daki reel ücret düzeyini aşacak bir ücret artışı talebinde bulunmaması karşılığında Türk-İş'e istihdam düzeyini öncelikle sabit tutma ve sonra artırma, ayrıca da yönetime katılma alanında bazı vaatlerde bulunulmuştur. Fakat toplumsal anlaşma büyük ölçüde bir girişim olarak kalmış, Ecevit hükümetinin kısa süre sonra yıkılması ve yerine Demirel hükümetinin gelmesiyle anlaşma tümüyle rafa kaldırılmıştır. (Dere-li, 1997)

1980 sonrası süreci belirleyen birbirine bağlı iki önemli etken sözkonusudur. Bunlardan birincisi derinleşen iktisadi krize bağlı olarak 1970'li yılların sonunda iç pazara dönük Keynesyen politikaların terkedilip ihracata dönük parasalcı politikaların gündeme gelmesidir. İkincisi ise 12 Eylül askeri darbesidir.

Askeri darbenin ardından sendikal haklar, TİS ve grev hakkı sınırlandırılmış; check-off hakkının tek bir sendika ile sınırlandırılması, % 10 işkolu barajının getirilmesi vb. ile tek bir güçlü-merkezi sendika yaratılmak istenmiş; yönetici ve kurucu olma şartları ağırlaştırılarak, sendikalara faaliyet alanında bir dizi yasak getirilerek devletin sendikalar üzerindeki kontrolü çoğaltılmak istenmiştir. Böylece devletin yönlendiriciliği ve denetimi altında, yasaklamaları teşviklerden ağır basan daha katı ve baskıcı bir otoriter devlet korporatizminin koşulları yaratılmaya çalışılmıştır.

Ayrıca dünya kapitalizmi ile bütünleşme, rekabet, verimlilik artışı, piyasa mekanizmasına müdahale etmeme yaklaşımlarının ön plana çıktığı; devlet müdahalesinin, güçlü sendikacılığın, sosyal harcamaların, Keynesçi tam istihdam yaklaşımının krizin sorumlusu olarak görüldüğü, neo liberal iktisadi politikaların revaçta olduğu bu yeni dönemde, eski türden korporatist uygulamalar da gözden düşmeye başlamıştır. Sendikaların azçok muhattap kabul edildiği bir dönemden sendikaların işlevsizleştirilmeye çalışıldığı, sendikasızlaştırma politikalarının bütün yoğunluğuyla uygulandığı yeni bir döneme girilmiştir. Tüm bunlara, neo liberal politikaların öncelikle ve yoğunlukla Türk-İş'in örgütlü olduğu kamu sektöründe uygulanıyor oluşu eklenince, Türkiye'deki korporatist uygulamaların temeli iyice sarsıldı ve Türk-İş 1987'den itibaren çatışmacı bir yönetime yöneldi. 1987 ve 1991 arasında Türkiye son derece yığınsal ve etkili bir işçi hareketi dalgasıyla yüzyüze kaldı.

K- EKONOMİK- SOSYAL KONSEY

Ekonomik Sosyal Konsey en nötr tanımıyla çeşitli toplum kesimlerinin ekonomik, sosyal ve siyasal sorunları görüştüğü bir danışma organıdır. Ekonomik Sosyal Konseylerin karar alma yetkileri yoktur. Pek çok ülkede görülen uygulama, bu konseylerin çeşitli uzmanlık alt kolları yaratmaları, bu alt kolların kendi konularında raporlar hazırlaması ve raporların kamuoyuna ve ilgili yürütme organlarına sunulması biçimindedir. Ayrıca bu konseylerin alternatif yasa tasarıları da hazırladıkları da görülmektedir ve yine bu konsey içerisinde bir araya gelen işçi ve işveren tarafları kendi aralarında çalışma ilişkilerine yönelik toplumsal anlaşmalar imzalayabilmektedir. Bu konseyler kimi ülkelerde üçlü yapıda, kimi ülkelerde ise daha geniş katılımlı olabilmektedir. Ekonomik Sosyal Konseylerin temel amaç ve fonksiyonları konusuna sosyal korporatizm başlığı altında dolaylı olarak da olsa değindiğimiz için burada yeni bir tekrardan kaçınmak istiyoruz.

Türkiye’de bu türden yapılanmalar hiçbir zaman anlamlı bir yaşam alanı bulamadı. Fakat kimileri geçici, kimileri de daha kalıcı ama işlevsiz olmalarına karşın Türkiye’nin tarihinde de bu türden bazı uygulamalara rastlamak olası.

Konsey türü uygulamaların prototipleri Osmanlı Devleti’nin son ve Cumhuriyet’in ilk yıllarına uzanmaktadır. İkinci Meşrutiyet zamanında kurulan 24 üyeli Ali İktisat Meclisi bu açıdan ilk örnek olarak değerlendirilebilir. 1923 tarihli İzmir İktisat Kongresi ve 1927 tarihli Ali İktisat Meclisi’de bu kapsam içerisinde değerlendirilebilir. Ayrıca 1946’da yürürlüğe giren Çalışma Bakanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan bir Çalışma Meclisi’nin kurulmasını öngörüyordu. Bu kanuna dayanarak kurulan Çalışma Meclisi 1947 ile 1984 tarihleri arasında yedi kez toplandı. YHK, Asgari Ücret Tespit Komisyonu vb. buna eklemek mümkün.

Ne var ki İzmir İktisat Kongresi ve Ali İktisat Meclisi kısmen dışta bırakılırsa bunların hiçbiri kapsam ve etkinlik bakımından Ekonomik Sosyal Konsey türü örgütlenmelerle mukayese edilemezler.

1970’li yıllardan beri sermaye çevreleri bu türden bir Konsey oluşturulmasını değişik dönemlerde gündeme getirmektedirler. 1980’de bu sorun yine aynı çevrelerin talebiyle Danışma Meclisi’nde de görüşülmüş, hatta Anayasa

Taslağı'nda da yer almış, fakat sonradan Türk-İş'in 'toplu sözleşme düzeni- ni etkisizleştireceği' gerekçesiyle itiraz etmesinin etkisiyle de Taslak'tan çı- karılmıştır. (Koç, 1999)

Ekonomik Sosyal Konsey'le ilgili işveren talepleri 1990'lı yıllarda yeni- den canlılık kazanmıştır. Bunun arkasındaki en temel faktörse 1987-91 işçi eylemleri dalgasıdır. İşçi eylemlerinden rahatsız olan sermaye çevreleri, Eko- nomik Sosyal Konseyi işçi hareketini denetim atında tutabilmenin bir aracı olabileceği düşüncesiyle gündeme getirmektedirler .Sermaye kesiminin bu amacını Konsey'den beklentilerinin ne olduğuna bakarak da saptamak müm- kündür. Ekonomik istikrarı sağlamak, toplu sözleşme tavanlarını belirle- mek, ücret artışlarına sınır getirmek, sendikaların gücünü kontrol altına almak vb. işveren kesiminin Konsey'den beklentileridir. TİSK İşveren Dergisi'nin Mart 96 sayısında yeralan 'Çalışma Hayatına İlişkin Görüş ve Öneriler' baş- lıklı yazıya göre sermaye kesiminin çalışma hayatına ilişkin acilen yapılma- sı gerektiğini düşündüğü uygulamalar ise özetle şöyledir ' Kıdem ve ihbar tazminatları yüksektir; hafta tatili ve genel tatillerde çalışılmadan ücret alın- ması doğru değildir; fazla çalışma zamları yüksektir; haftalık çalışma süresi kısadır; ücretler yüksektir; çalışma mevzuatı katıdır, işgüvencesi fazladır; yıl- lık ücretli izin süreleri uzundur; özelleştirme biran önce yapılmalıdır; sosyal güvenlik reformu biran önce yapılmalıdır' Sermaye kesiminin Konsey'in oluşturulmasına yönelik ısrarlarının arkasında öyle gözükmektedir ki işçi ör- gütlerini kontrol altında tutarak bu uygulamalara bir hız kazandırmak amacı bulunmaktadır. Mevcut siyasi partilerin hemen tümünün de işçi örgütlerinden ziyade işveren örgütlerinin görüşlerine yakın durması, işveren örgütlerinin bu tür bir üçlü yapı talebinde bulunmasını motive etmektedir.

Konsey'in oluşturulması tartışmalarını güncelleştiren bir başka faktörde AB sürecinin getirdiği yükümlülüklerdir. Ayrıca Türkiye'nin Ocak 1993'de imzaladığı 144 sayılı İLO sözleşmesi de bu türden üçlü yapılı bir kurumsal- laşmayı şart koşturmaktadır. Nitekim bu sözleşmenin imzalanmasının ardından Ekonomik ve Sosyal Danışma Konseyi Kanun Taslağı hazırlandı.

Ekonomik Sosyal Konsey Mart 1995 tarihinde bir başbakanlık genelge- siyle oluşturuldu. O tarihten bu yana her gelen hükümet yeni bir genelge ile Konsey'in yapısını değiştirdi. Konsey'in yasal ve anayasal dayanağa kavuş- turulmaması ve Başbakanlık genelgeleriyle oluşturulması ile bileşiminde devletin hep özel bir ağırlığa sahip olması başlangıcından bu yana sürekli

eleştirilen en temel noktalardır. Ayrıca Konsey'in çalışmalarının ve gündeminin hükümet tarafından belirlenmesi tepki çeken bir başka konu oldu. Konseyin gündemi ise ağırlıkla neo liberal politikaların öngördüğü yapısal dönüşüm programı ekseninde belirlendi. Bu yapısı ve işleyişiyle konsey, bir uzlaşma kurulu değil neo liberal politikaları dayatma ve onaylatma kurulu olarak işgörmekle eleştirildi.

Sendikaların Konsey'e yaklaşımı ise ürkek, tutarsız ve isteksiz bir onaylama şeklinde oldu. Türk-İş 1980'lerde karşı çıktığı bu uygulamaya toplu sözleşme sisteminin yerine ikame edilmemesi, bağlayıcı bir nitelik taşımaması kaydıyla evet dedi, Hak-İş DYP-CHP Hükümeti sırasında ilkesel gerekçelerle sert bir karşı tavır gösterdi ve uygulamayı 'işçi sendikalarını yoketme operasyonu' olarak değerlendirdi, fakat Refahyol hükümeti döneminde Konsey'de yer aldı. DİSK ise sürekli ikircikli bir tavır içinde gözükerek ne Konsey'i olumladı ne de Konsey'de yer almaktan imtina etti. Emek örgütleri içerisinde bir tek KESK 'Konsey'in neoliberal politikaların dayatılacağı bir kurum olacağını' belirterek böyle bir yapıda yer almayacağını kesin bir dille belirtmiştir.

KAYNAKÇA

- Akkaya YÜKSEL (1996), Neo Korporatizm ve Türkiye'de Sendikacılık, Yayınlanmamış Doktora Tezi
- Akkaya YÜKSEL (1998), " Globalleşme: Neo- Korporatizmin Sonu mu? " Metin Kutal'a Armağan
- Arslan HAKAN (1997), Bir ESK Tartışması Taslağı, Yayınlanmamış çalışma
- Ateşoğulları KAMİL (1997) ,Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye, Petrol - İş Yay.
- Dereli TOKER, (1997), " Sosyal Diyalog ", İş Hukukunun Güncel Sorunları , TÜHİS Yay.
- Işıklı ALPASLAN (1995), Sendikacılık ve Siyaset I. Cilt, Öteki Yay.
- Koç YILDIRIM (1999), " Ekonomik Sosyal Konsey ", Mülkiyeliler Dergisi, sayı 215,
- Makal AHMET (1996), " Korporatizm ", Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi
- Munck RONALDO, Uluslararası Emek Araştırmaları, Öteki Yay., 1995
- Oran BASKIN (1997), Az gelişmiş Ülke Milliyetçiliği, Bilgi Yay.

Üstün MAHMUT (1997), Niçin ESK Değil ? ", Enerji Yapı Yol Sen Dergisi, Sayı 5

Parla TAHA (1989), Türkiye'de Korporatizm, İletişim Yay.

Sakallıoğlu Cizre ÜMİT (1992), Korporatizm ve Türk Sendikacılığı, Birikim Dergisi

Şen SABAHATTİN (1996), Alt İşverenlik ve Endüstriyel İlişkilere Etkisi, Liman İş Yay.