



'Kapitalizmde kendisi başlı başına sağlıksızlık üreten işsizlik, aynı zamanda çalışanların da sağlığını tehdit ederken; küreselleşme sürecinden, AB ilişkilerinden ve ABD müdahalelerinden bağımsız düşünülemez.'

Burçak ÖZOĞLU

Dr., Öğretim Görevlisi, Orta Doğu Teknik Üniv. İşletme Bölümü,

İşsizlik olgusu tartışılırken, öncelikle Türkiye kapitalizminin son yirmi yılda nasıl örgütlendiğinin ve hangi dinamiklerle geliştiğinin kavranması önem taşır. Bu bilgi, sınıflar mücadelesinin, sermayenin kendi iç dinamiklerinin ve işçi sınıfı dinamiklerinin hangi temel ilişkilerle belirlendiğini önümüze koyar. Günümüz Türkiye'sinde işçi sınıfına dönük çok boyutlu ve gelişkin bir saldırı örgütlenmektedir. Son yirmi yıllık süreci kavramak bu saldırının tüm boyutlarını değerlendirebilmeyi sağlamanın yanısıra, Türkiye kapitalizminin gelecek planlarını ortaya çıkarmaya ve daha önemlisi bu planları bozacak mücadeleyi örgütleyebilmeye yarayacaktır.

Türkiye işçi sınıfının bugün içinde bulunduğu durum elbette tek başına Türkiye kapitalizminin 'kötü emelleriyle' açıklanamaz. Bu tablonun büyük bileşenleri dünya kapitalizminin araçları, emperyalizmin araçlarıdır. Gerek Dünya Bankası ve IMF gerekse de AB ilişkileri Türkiye açısından son yirmi yılın ana başlıkları olmuştur. İşsizlik başlığında da bu durum değişmemektedir. İşsizlik sorunu, küreselleşme sürecinden, AB ilişkilerinden, ABD müdahalelerinden bağımsız düşünülemez. Çözümlememizi yaparken ve rakamlar üzerinden durum saptarken bu boyutu her an gözönünde tutmak gerekecektir.

İşsizlik, Türkiye için derin, kalıcı ve çok boyutlu bir sorundur. Sorunu incelerken ve çözüm önerilerine ulaşmaya çabalarırken benzeri bir biçimde çok boyutlu bakabilmek gerekir. Boyutlardan ilki, rakamların yansıttığı durumdur. Ülkemizin nüfus ve istihdam verileri, işgücü piyasası rakam ve tabloları bu boyutun çözümleme araçlarını sağlar.

İkinci ve daha az gözlenebilen boyut ise, işsizlik olgusunun zıt bileşeni 'iş' tanımlamasıdır. Yani herhangi bir ülkenin işsizlik sorunu, o ülkenin iş yarat-

TÜRKİYE KAPİTALİZMİ VE İŞSİZLİK TARTIŞMASI

ma potansiyelinden, emek süreçlerinde yaşanan dönüşümden ayrı düşünülemez. Bir başka deyişle, işgücü piyasasının arz tarafını ilgilendiren işsizlik, talep tarafının bilgisiyle açıklanmalıdır.

Metinde, yukarıdaki çerçeveyi korumak amacıyla önce işgücü piyasası ve istihdam verilerine başvurulacak, ardından da Türkiye'de 'iş'i tanımlayan faktörlere değinilecektir.

Nüfus ve İstihdam

TÜİK verilerine göre, Türkiye'de 2007 yılı Şubat ayı kurumsal olmayan sivil nüfus 73.190.000 kişidir. Bunun 24.158.000'ni sivil işgücü, yani işsizler ve istihdam toplamı oluşturmaktadır. İşgücü içerisinde, 21.398.000 kişi istihdamdadır. Resmi rakamların gösterdiği işsiz sayısı 2.760.000'dir. TÜİK'in kullandığı, kullanmak zorunda olduğu tanımlamalarla belirlenen işsizlerin, gerçek rakamların sadece bir kısmını gösterdiğini kabul edebiliriz. Bu haliyle bile Türkiye'de işsizliğin ciddi bir sorun olduğu ortadadır. İşsizlik oranı %10'un üzerindedir. Tarım dışı işsizlik oranı %15'e yaklaşmıştır. Bunlardan daha derin bir soruna işaret eden rakamlar ise, genç işsizliğine ilişkindir. Türkiye'de 15-24 yaş arasında işsizlik oranı %21.7'dir.

Bu rakamlara bakıldığında tablo netleşir. Türkiye, nüfusunu etkin çalıştıramamaktadır. Her yıl gittikçe gençleşen ve çalışmaya hazır milyonlarca insan istihdam dışında birikmektedir.

Bu durum özellikle son yıllarda iyice derinleşen işsizlik sorununu rakamlara dökmektedir. İşsizlik Türkiye kapitalizminin hemen her döneminde temel sorunlardan biri olmuştur. 1960'ların sonundan itibaren işsizlik oranlarında sürekli artış gözlenmektedir. Türkiye'de işsizlik ekonomik büyümeden bağımsız gelişmektedir. Ülke ekonomisinin büyüme ya da daralma yaşamaması işsizlik üzerinde önemli etki yaratmamaktadır. Türkiye kapitalizmi-



nin işsizlik rakamları başka bir dizi özellik daha barındırır. Türkiye’de işsizlik oranı gençlerde (15-24 yaş), kadınlarda ve lise mezunlarında yüksektir. Yedek işgücü ordusu, kadınlar, gençler ve nitelikli emek ile beslenmektedir. Uzun sözün kısası, Türkiye kapitalizmi son yirmi yılda nüfusuna iş yarata-mamış, etkin istihdam sağlayamamış, işsizler ordusu oluşturmuştur.

Türkiye’de ‘İş’

Türkiye’de emek süreçlerine bakıldığında, ‘iş’ ve çalıştırma biçimlerini etkileyen süreçlerin ba-şında, kamu alanındaki dönüşüm, esneklik para-digması ve üretim/hizmet örgütlenmelerinin ölçek-leri, sendikal yapılar gelir.

Kamuda dönüşüm ve esnekleşme

Kamu reformunun bir bileşeni olarak tanımla-nan kamu personel rejimindeki hedeflenen deği-şiklikler kamu emekçilerinin bu süreçten doğru-dan ne ölçüde etkileneceklerinin göstergesidir. Temel değişim alanlarından ilki, kamu personelinin istihdam edilme biçimiyle ilgilidir. Bundan böyle devletin asli görevlerini yerine getirenler dışındaki personelin sözleşmeli kadrolara aktarılması ve ‘me-mur’ kadrolarının olabildiğince daraltılması plan-lanmaktadır. Böylece temelinde işin sürekliliğini sağlayan ‘güvence’ye ve otoriter hiyerarşik örgüt-lenmeye dayalı memuriyet sadece dar bir kadro i-çin tanımlanacaktır. Bunun dışında kalan kamu görevlilerinin farklı biçimlerde sözleşmeye dayalı olarak istihdam edileceği açıklanmaktadır. İstih-dam biçimlerine ilişkin hazırlık çalışması ‘norm

kadro’ uygulamasıdır. Bu uygulamanın temelinde kamuda çekirdek görevler dışında kalacak her ça-lışanı, ‘esnek’ biçimde gereksinim olan yerde gö-revlendirebilme yatmaktadır. Norm kadroların be-lirlenmesi için öncelikle teşkilat analizleri yapıla-cak, sonrasında örgüt analizi ve şeması oluşturula-cak buna dayanarak görev-iş tanımlamaları çıkar-tılacak ve norm kadro ve pozisyonlar belirlenecek-tir. Bu süreçle devlet, değişim için öncelikle kamu-daki emek süreçlerinin ayrıntılı bilgisini derlemeyi ve yeni bir model kurmayı planlamış gözükmekte-dir. Reformun önüne koyduğu diğer alan biraz da-ha kapsamlıdır. Bir bütün olarak kamu hizmetle-rinde çalışma biçimlerinin yani üretimin/hizmetin örgütlenme biçiminin değiştirilmesi öngörülmek-tedir. Elbette bu yeni biçimin adı diğer alanlarda olduğu gibi ‘esnekleşme’ olarak konmakta ve buna göre, performansa dayalı çalışma ve işe göre ücret-lendirme sıranın başını almaktadır. Ücretlendirme-ye sadelik getirileceği gerekçesiyle, işe dayalı ücret politikası hedeflenmektedir. Kamuda ücretlendir-medede temel belirleyen hizmetin gerekleri olmaktan çıkarılıp, özel sektör benzeri, rekabet ve perfor-mans esaslarına dayandırılmaktadır. Bunun da öte-sinde kurum içi rekabeti ortaya çıkaracak biçimde, kişisel performans tek başına ücret artışı için yeter-li olmamakta, kurumun genel performansı hesaba katılmaktadır.

Kamuda ‘yenileşecek’ anlayışlardan biri de top-lam kalite yönetiminin devreye sokulmasıdır. Özel sektörde ‘mucizeler’ yarattığı söylenen bu ‘insan’ merkezli sisteme artık kamuda da işlerlik kazandı-

Tablo-1: İşgücü durumu (Şubat, 2007)

	Türkiye		Kent		Kır	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Kurumsal olmayan sivil nüfus (000)	72.249	73190	44.997	46.025	27.252	27.165
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	51.371	52.203	32.358	33.355	19.013	18.848
İşgücü (000)	23.400	24.158	14.438	14.946	8.962	9.212
İstihdam (000)	20.604	21.398	12.433	13.000	8.171	8.398
İşsiz (000)	2.796	2.760	2.005	1.946	791	814
İşgücüne katılma oranı (%)	45.5	46.3	44.6	44.8	47.1	48.9
İstihdam oranı (%)	40.1	41.0	38.4	39.0	43.0	44.6
İşsizlik oranı (%)	11.9	11.4	13.9	13.0	8.8	8.8
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	14.8	14.2	14.1	13.3	17.0	17.0
Genç nüfusta işsizlik oranı ⁽¹⁾ (%)	21.9	21.7	22.7	22.6	20.3	19.8
Eksik istihdam oranı (%)	4.0	3.5	3.6	3.0	4.6	4.2
Genç nüfusta eksik istihdam oranı ⁽¹⁾ (%)	4.0	3.5	3.5	2.7	4.9	5.1
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	27.972	28.045	17.920	18.410	10.51	9.636

(1): 15-24 yaş grubundaki nüfus



rilacaktır (*). Temel mantık üretimde/hizmette kalite argümanı ile emek süreçlerinin denetiminin sağlanmasıdır. Bu yönetim modelinde hedef 'kalite' ve 'sürekli iyileştirme'dir. Toplam kalite yönetimi modelinin kamudaki emek süreçlerine uygulanması devlet rolündeki değişimin bir başka aşaması olarak kabul edilebilir. Kamu emek süreci, artık piyasa ilişkileri mantığıyla kurgulanırken, şeffaf, verimli ve kaliteli hizmet üreten kurumlar haline getirilmek istenmektedir. Tasarlanan bu kurgu bir ulusal kampanya halinde örgütlenmeye ve devlet kurumları teker teker bu seferberlikte yerlerini almaya başlamışlardır. Kamuda bu yeni yapıya geçilmeden önce standartlaşma hedefi tanımlanır. Kamu emek süreçleri, 'en iyi hizmeti', 'müşterilerine' sunabilmek için kalite etkinlikleri açısından standartlara uydurulacaktır. Kamu hizmetinde hem bu yapıya uygun düzenlenecek takım çalışmasında 'liderler' karşımıza çıkacak hem de diğer taraftan müşteriye odaklanmış süreçleri sürekli yenilenen ve iyileştirilen bir hizmet kurumunun 'girişimci yöneticileri' boy gösterecektir.

Ölçek

Ölçek konusu, kapitalizmin her dönem kendine özgü açıklamalarla kurcaladığı alanlardan birisidir. Son yirmi yıllık dönemde bu alan, küçülme ve özelleşme politikalarıyla belirlenmektedir. Türkiye açısından bakıldığında ise, işletmelerde küçük ölçeğin hemen her dönem yaygın olduğundan sözü edilebilir. Türkiye kapitalizmi, ayrıca 'küçülme' için çaba harcamamaktadır. İşçi sınıfının çekirdek kısmını oluşturduğu kabul edilen sanayi proletaryası açısından ise, büyük ölçek kaçınılmazdır. Türkiye'de 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri oranları: 1988'de %27.4; 1991'de 25.8; 1995'de %26.1; 1998'de %30'dur. Sözü geçen on yıllık zaman diliminde son derece az bir gelişme kaydedilmiştir. Sektörlere göre bakıldığında; Tarımda %97.5 oranında 1-9 arası işçi çalıştıran işyerleri; Madencilik alanında %93.5 oranında 10 ve üstü işçi çalıştıran işyerleri; Elektrik, gaz ve su alanında %96.2 oranında 10 ve üstü işçi çalıştıran işyerleri; Hizmetlerde (mali kurumlar sigorta vb.) %66.7 oranında 10 ve üstü işçi çalıştıran işyerleri; Toplum hizmetleri vb. alanlarda %63.6 oranında 10 ve üstü işçi çalıştıran işyerleri ile karşılaşırız.

İmalat sektöründe büyük ölçek son 10 yılda %50'den %60'a yükselmiştir. Hizmetlerde küçük

ölçek payı sanayiden yüksektir. Küçük ölçekte ücretsiz aile işçiliği ve kendi hesabına çalışma yaygın iken, büyük ölçekte ücretli ve yevmiyeli istihdam belirleyicidir. Küçük ölçekte 12-19 ve 55 üstü yaş grubu yaygındır. Son 10 yılda kentte küçük ölçekte ücretsiz aile işçilerinin istihdam payında artış gözlenmektedir. Kentlerde küçük ölçekli, emekyoğun, geri teknoloji, niteliksiz ve düşük ücretli işler yaratılmaktadır. Özetle küçük ölçek Türkiye kapitalizminin hiçbir dönem vazgeçmediği başat işyeri özelliğidir. Türkiye için küçük ölçek uluslararası anlamıyla olduğu gibi ileri teknoloji ile kurulmuş esnek üretim sistemleri anlamına gelmemektedir. Sermayenin 'küçük güzeldir' sloganı Türkiye'de kendine özgü anlamına sahiptir. Türkiye'de 'küçük', kurlsızdır, kayıtsızdır, plansızdır örgütsüzdür, vasıfsızlıktır, yoksulluktur.

Sözün Özü

Kapitalizmin adaletsizliğinin rakamlarla kanıtlanmaya ihtiyacı yok elbette. Türkiye'nin son yirmi yılı verilere dayanmadan da yeterince açık gerçekleri gözler önüne seriyor. Türkiye işçi sınıfı özellikle son yirmi yılda ciddi bir saldırı ile karşı karşıya. İşsizlik, yoksulluk, açlık, güvencesizlik ve umutsuzluk elle tutulacak denli somut. Öte yanda, israf, ağgözlülük, sömürgeçlik, yozlaşmışlık kokuları her yanı sarmış durumda. Bunlar için rakamlara istatistiklere ihtiyacımız yok. Bizlerin yapması gereken, bu durumun rastlantısal ya da kader işi olmadığını göstermek. Saldırının nasıl adım adım, sistematik bir bütün halinde örüldüğünü kanıtlamak.

Türkiye işçi sınıfı, 'kapitalizm kötüdür' ezberi ile yetinemez. Ülkenin ve dünyanın kapitalizm tarihini deşmesi, yeni dersler çıkarıp strateji geliştirmesi gerekir.

Dipnot

*Yeni liberal söylemlerin pek çok alan için olduğu gibi bu alan için de bireyselliğe vurgu yapan 'insan' tanımlamasını, emek, işçi, memur ya da çalışan kavramlarına tercih ettiğini görürüz.

Yararlanılan Kaynaklar

1. Ansal H., Küçükçi S., Onaran Ö., Orbay B.Z., (2000), Türkiye Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını.
2. Kepenek Y. ve Yentürk N., (2000), Türkiye Ekonomisi İstanbul, Remzi Kitabevi.
3. www.dpt.gov.tr Devlet Planlama Teşkilatı Verileri.
4. www.tuik.gov.tr Devlet İstatistik Enstitüsü verileri. ●