

DOSYA/DERLEME**TEKNOLOJİ, ESNEKLİK, ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE SENDİKACILIK**

Yüksel AKKAYA*

Teknolojik Gelişmeler: Hiç Mi Yoktu

Teknolojik değişimin ekonomi, üretim süreçleri ve istihdam üzerindeki etkileri, sanayi devriminden sonra iktisatçıların ve siyasetçilerin ilgisini çekmiştir. Klasik iktisatçılar teknolojik değişim sürecine ilişkin değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Ancak, teknoloji, A. Smith için piyasanın büyüklüğüne bağlı bir iş bölümü, D. Ricardo'ya göre de emek ve sermaye arasında fiyattan bir ikame sorunu ve emeğin ülkeler veya sektörler arası verimlilik farkından ibaret başka bir anlam taşımamıştır. Teknolojiyi ve etkilerini iktisatta bütün boyutlarıyla inceleyen tek büyük yazar, 19. yüzyılın ortasında K. Marx olmuştur (Türkcan, 1998).

Makine-emek çelişkisinin tarihsel biçimi sermaye-emek çelişkisi olduğu için, Marx modelinde kapitalizmi tüm elemanlarıyla bu çelişki etrafında bir araya getirmiştir. Fabrika sisteminin ve modern teknolojinin tüm dinamiklerini bu modelde göstermeye çalışmıştır (Marx, 1986). Artık, sabit sermaye üretimindeki önemine göre ele alınmakta, sermayenin organik bileşimindeki payı giderek artmaktadır. Bu teknik ilerlemenin, modern terimlerle sermaye-yoğun süreçte gelişmesidir. Teknolojik ilerleme, kendi içindeki eşitsiz gelişme dinamiğini, sermaye ve ücretin nisbi fiyatlarına yansıtan, aynı zamanda bu fiyatlardan etkilenen ve daha geniş perspektifte sanayileşmenin ülke içinde ve uluslar arası düzeyde eşitsiz gelişmesine yol açan bir olgudur. Marx, bize, bunların teknolojinin soyut düzeyinde değil de kapitalizmin gelişme dinamiklerinde aranması gerektiğini göstermiştir.

Teknolojik ilerleme, ilk kez iktisat kuramına Marx tarafından sokulan, üretim malları sektörü için daha yoğundur. Genelde, sermaye birikim hızı ve yatırım malları sektörünün nisbi ağırlığı, iktisadi gelişmenin temel değişkenleridir. Teknolojik ilerleme, her ne kadar sermaye birikimi ve üretimi artırıcı bir araçsa da, sebep-sonuç bağlantısına göre irdelendiğinde, sermaye birikiminin ve yatırım malları (makinalar) üretiminin bir sonucu olduğu görülür. En azından, bu karşılıklı etkileşim sürecinde, sermaye birikimi bir gerek şarttır, teknolojik ilerleme bunun sonucudur; bu birikimi hızlandıran bir sonuç olmaktadır (Türkcan, 1981).

Manüfaktürde, toplumsal emek-sürecinin örgütlenmesi tamamen öznel ve parça-işçilerin bir birleşimi iken, teknolojik ilerlemeye bağlı olarak, makine sistemine dayanan büyük sanayide ise tümüyle nesnel bir üretici organizma vardır ve işçi zaten var olan maddi üretim koşullarına eklenen bir şey haline gelmiştir. Çünkü, makineler yalnızca birleşmiş emek ya da ortaklaşa emekle işletilir. Çünkü, burada, emek sürecinin ortaklaşa niteliği, emek aracının kendisinin zorladığı teknik bir gereklilik olmaktadır (Marx, 1986). Makinalaşma ile birlikte, aynı anlama gelmek üzere teknolojik ilerleme ile birlikte, "sanayinin bir alanında üretim tarzındaki köklü bir değişme, diğer alanlarda da benzer değişikliklere" neden olur (Marx, 1986). Çünkü, "gelişmesinin belli bir aşamasında büyük sanayi, elzanatı ve manüfaktürün kendisine sağladığı temel ile teknolojik olarak bağdaşamaz duruma" gelir (Marx, 1986). Sanayinin üretim tarzındaki devrim, özellikle toplumsal üretim sürecinin genel koşullarında da, örneğin iletişim ve ulaşım araçlarında, bir devrimi zorunlu hale getirir (Marx, 1986).

* Doç. Dr., Mersin Üniversitesi, İİBF

19. yüzyılda olduğu gibi 20. yüzyılın sonunda da teknoloji ve istihdam arasındaki ilişki iktisatçıların ve siyasetçilerin ilgi odağı olmayı sürdürmektedir. Teknolojideki yeniliklerin, değişimin beraberinde yeni iş alanları açmakla birlikte işsizliğe yol açması istihdam açısından önemli sorunlar yaratmıştır. 19. yüzyılda teknolojinin yarattığı kitlesel işsizliğe tepki makina kırılcılığı ile özdeşleşmiş olan "ludist hareket" şeklinde ortaya çıkmış, makina düşmanlığı ile özdeşleşmişti. Bu, teknolojik gelişmeye, değişmeye yönelik ilk büyük tepkiydi. Bu türden tepkilere 19. yüzyıl boyunca Osmanlı İmparatorluğunda da rastlanmıştır (Sencer, 1969). İlerleyen yıllarda işçi sınıfı makine kırılcılığı türünden ilkel tepki yerine, örgütlü bir tepkinin anlamlı olacağını görmüş, çabalarını bu yönde yoğunlaştırmıştır. İşçi sınıfının örgütlenme süreci 19. yüzyıldan 21. yüzyıla kadar inişli çıkışlı, yenilgiler ve zaferlerle dolu bir tarihe tanıklık etmiştir. 21. yüzyılın eşliğinde ise teknolojik gelişmenin boyutlarına, bu teknolojinin üretim süreçlerine dahil edilmesine, üretim yöntemleri üzerindeki etkisine bağlı olarak sendikal hareket yeni bir "kriz" ile karşı karşıya kalmıştır. Bunu aşım aşamayacağı ise izleyeceği politikalara bağlı görünmektedir. Marx, "kadınlarla çocukların yığınlar halinde işçi saflarına katılmalarıyla, makine, en sonu, manüfaktür döneminde erkek işçilerin sermayenin zorbalığına karşı sürdürdüğü direnmeyi kırmış olduğu"nu belirtiyordu. Bugün ise, teknolojik gelişmenin yarattığı ve sayıları hızla artan, beyaz yakalı olarak nitelen, nitelikli işgücü de sendikaların sermayenin zorbalığına karşı sürdürdüğü direnmeyi kırdığını söyleyebiliriz. Zamanla, makinenin yarattığı dezavantajı aşan emekçiler, bu kez ileri teknolojinin yarattığı bu dezavantajı aşabilecekler midir? Kuşkusuz bu sorunun yanıtı, sendikal politika ve anlayışlardaki değişime bağlı bulunmaktadır.

Teknolojik gelişmenin istihdam üzerindeki etkileri üzerinde duran Marx devasa çalışmasında şunları söylemektedir: "Makine, adale gücünü vazgeçilmez bir öge olmaktan çıkardığı ölçüde, adaleleri zayıf, vücut gelişmesi eksik, ama eklem ve organları kıvrak işçileri çalıştıran bir araç halini alır. Bu nedenle kadın ve çocuk emeği, makine kullanan kapitalist için aranan ilk şey olmuştur. Emek ve emekçinin yerini alan bu güçlü araç, çok geçmeden, yaş ve cinsiyet farkı gözetmeksizin işçi ailelerinin bütün üyelerini doğrudan doğruya sermayenin egemenliği altına sokarak, ücretli işçi sayısını artırmanın bir aracı olup çıkmıştır. Kapitalist hesabına yapılacak iş, yalnız çocukların oyun alanlarına el atmakla kalmamış, aile çevresinde bireylerin kendileri için diledikleri gibi harcaabilecekleri zamana ve emeğe de el atmıştır. (...) Makine, bu ailenin bütün üyelerini emek-pazarına sürerek, yetişkin erkeğin emek-gücünün değerini bütün ailesinin üzerine dağıtmıştır. (...) Ailenin yaşayabilmesi için artık bu dört kişi yalnız çalışmış olmayacak, kapitalist için artı-emeği de çoğaltacaklardır. Böylece görüyoruz ki, makine, sermayenin sömürücü gücünün başlıca konusu olan insan malzemesini artırmanın yanı sıra, bu sömürünün derecesini de yükseltir" (Marx, 1986). 19. Yüzyılın son çeyreğinde yaşananlar ile bugün 21. Yüzyılın eşliğinde yaşananlar arasında, teknolojik gelişmeye rağmen, büyük

bir değişiklik olduğunu söylemek oldukça zor görünmektedir. Çalışma sürelerinin yarı yarıya azalmasına, yetişkin erkek ve kadın işgücü açısından işsizliğin büyük oranlara ulaşmış olmasına rağmen emek pazarında yer alan çocuk sayısının milyonlarla ifade edilmesi başka türlü açıklanmasa gerek.

Sanayileşmenin niteliğinin değişmesi ve yeni boyutlar kazanması, toplumların iş gücü yapısının nitelik ve bileşiminde köklü değişikliklere yol açmaktadır. Günümüzde üretim teknolojilerindeki hızlı değişim, işgücü talebinin biçimini değiştirmekte, niteliksiz işgücünün yerini bilgi ve beceri düzeyi yüksek, eğitilmiş işgücü almaktadır. İleri teknolojilerin sermaye yoğun oluşu gelişen teknolojiye bağlı istihdam sorunlarına, işsizlik gibi, neden olurken, çalışma ilişkilerini de etkilemekte, işgücü piyasası ve geleneksel çalışma biçimleri daha esnek bir görünüm kazanmaya başlamaktadır. Sanayileşmenin ulaştığı düzey, aldığı biçim ve ileri imalat teknolojilerine geçiş ile birlikte, görece önemi azalan sektörlerde teknolojik yenilenme işsizliğe yol açarken, yeni teknolojilerin devreye girmesi ile nitelikli işgücüne olan talep yükselmekte, yeni çalışma türleri (esnek zamanlı, kısmi zamanlı çalışma gibi) ortaya çıkmaktadır.

İstihdamın yapısı ve sorunları ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Sanayileşmiş ülkelerde sınai ürün bileşimi ve istihdamın sektörel yapısı, sanayi sektöründen hizmetler sektörüne doğru gelişmektedir. Bu ülkelerin istihdam sorunları daha çok konjonktürel özellik taşımakta ve emekten tasarruf sağlayan ileri teknolojilerin yol açtığı sorunlar daha yoğun yaşanmaktadır. Sanayileşmekte olan ülkelere tarım sektörü hala önemli bir istihdam alanı olma özelliğini koruduğundan bu ülkelerde istihdamın yapısı tarımda makineleşmeye ve ülkedeki sanayileşme sürecine bağlı olarak kırdan kente göçe yol açmakta, sonuçta istihdamın yapısı tarımdan sanayi ve hizmetler sektörüne doğru değişmektedir.

Son yirmi yıl, hem sanayileşmiş hem de sanayileşmekte olan ülkeler için istihdam açısından önemli sonuçlar taşımaktadır. Yaygın şekilde küreselleşme süreci olarak ifade edilen bu dönem boyunca ekonomilerde iki temel gelişme göze çarpmaktadır (Aksoy, 1996):

1) İmalat sektörünün istihdam kapasitesi düşmekte ve rekabetin az olduğu üretim merkezlerinde sanayisizleşme süreci ortaya çıkmaktadır.

2) Hizmet sektörünün istihdam yaratmadaki payı artmaktadır ve işgücüne olan talep mavi yakalılardan beyaz yakalılara kaymaktadır.¹

Bugün üretimle hizmetler arasındaki eski uzamsal işbölümü, yerini, hem üretim hem hizmet faaliyetlerinin denetiminin aynı yerde yapıldığı esnek üretim komplekslerine bırakmaktadır. Bu, eski imalat merkezlerinin yüksek işsizlikle karşılaşmaları anlamına gelmektedir. Buna ek olarak, rekabet baskısı şirketleri firma içi rekabeti kabul etmeye, küçülmeye, kaynakları dışarıda

aramaya ve üretim birimlerini bağımsız kar merkezleri olarak yeniden düzenlemeye itmektedir. Artan işsizlikle birlikte bu gelişmeler, geçici ya da yarı-zamanlı işçilere olan ihtiyacı artırmaktadır. Bu durum ise, işgücünün marjinalleşmesi ve kaçak hale gelmesine yol açabilmektedir.

Türkiye’de teknoloji değişimine ilişkin yapılan çalışmalar 1980’lerin sonuna kadar, dış ve iç pazarda rekabette maliyetleri düşürmek için, bu yönde kayda değer, önemli gelişmeler olmadığını göstermektedir (Uygur, 1990; Taymaz, 1998). Bunun temel nedeni, Türkiye’nin 1980’lerin sonuna kadar maliyetleri düşürmede ücretleri azaltmayı benimsemiş olmasıdır. 1963 yılı 100 olarak baz alındığında, 1979 yılında 25.1 olan reel ücret, 1988 yılında 12.4’e düşmüştür ki, bu yüzde ellilik bir düşüş olup, maliyetler açısından önemli olanaklar sunmaktadır (Kepenek-Yentürk, 1996). Oysa aynı dönem içinde, Türkiye’de kişi başına düşen reel gayri safi yurt içi hasıla sürekli artmış, 1979 yılında 2 198 dolar iken 1988 yılında 4 119 dolara yükselmiştir (DİE, 1998). Türkiye, dış pazar ve iç pazarda, 1980’li yıllar boyunca teknolojiyi geliştirerek değil, reel ücretleri düşürerek maliyetleri azaltmak suretiyle rekabet etmeyi tercih etmiştir. Ancak, reel ücretleri düşürmenin bir sınırının olması, 1989 yılından itibaren çalışanlarda ciddi rahatsızlıklar yaratarak, tepkilere yol açması yeni arayışları kaçınılmazlaştırmıştır. Bu nedenle, 1990’lı yıllarda daha yoğun olarak teknoloji yenilemeye yönelinmiştir.

İhracata yönelik üretim yapan bu sektörlerde teknolojik değişimin düşük olması, bu sektörlerin maliyeti düşürmede düşük ücretli işçi çalıştırmayı sürdürmesinden kaynaklanmaktadır. Bu sektörler, en düşük ücret alan sektörler olma özelliğini sürdürmektedirler (Küçük, 1985). Taymaz, sektörel düzeyde teknolojik değişim ile istihdam artışı arasında negatif bir ilişki olduğunu, teknolojik açıdan dinamik sanayilerde Türkiye imalat sanayiinin rekabetçi olmadığını belirtmektedir. 2000’li yıllarda daha yoğun bir teknoloji yenileme sorunu ile karşı karşıya kalacak olan imalat sanayii, özellikle tekstilde böyle bir yöneliş sonucunda, istihdam üzerinde önemli olumsuz etkilerde bulunmaya aday görünmektedir (Küçük, 1985).

Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri

20. yüzyılın ikinci yarısı boyunca çalışma ilişkileri belirleyen birçok faktör 1990’lardan bu yana önemli değişimlere uğramıştır. Gerçekte, imalat endüstrilerinde yoğunlaşan bir istihdama, istikrarlı ve güvenli bir kamu sektörüne ve güçlü bir sendika hareketine dayanan 20. yüzyılın geleneksel endüstri ilişkileri 1960’larda ve 70’lerde zirve noktasına ulaşmıştı. Ancak işsizlik 1980’lerin ortalarından başlayarak 1990’ların sonları itibarıyla yükseldikçe, birçok ülkede sosyal koruma sistemleri ve sendikalaşma zayıflamış, sendikal hareketle işverenler arasındaki güç dengesi kesin biçimde işverenler lehinde değişmiştir (Dereli, 1997).

1990’larda yeni çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile işçilerle işverenler arasındaki çalışma ilişkileri ve koşulları da değişmeye başlamıştır. Fordist sistemlerde ve Keynezyen dönemde doğup gelişen “eski” korporatist toplumsal sözleşme, işçinin çok çalışması, yüksekçe performansı ve işletmeye bağlılığı, karşılığında iş güvencesi, adil işlem ve yüksek bir statü ve gelir ile ödüllendirilmesi beklentisini içermekteydi. Bu ise, maddi açıdan işçinin iş ve gelir güvencesinin zaman içinde kidedinin artışı ile daha da güçleneceği ve bu sayede yükselen yaşam standardının ve emeklilik için yaptığı tasarrufların kendisine mutlu ve güvenli bir hayat sağlayacağı anlamına geliyordu. Bu olgu her ülkede ve tüm işçiler için söz konusu olmamışsa da Fordist sistemin benimsediği temel ideali temsil etmiştir.

Günümüzde çalışma ilişkileri ve istihdamda yaşanan değişimlerin nedenleri oldukça çeşitlidir. Bazı gözlemciler göre, ürün piyasalarının küreselleşmesi rekabet baskılarını arttırmış ve uluslararası düzeyde daha ileri bir işbölümü ve yıkıcı bir rekabete yol açmıştır. Birçok işletme istihdamını daraltarak, geçici işçi ve taşeron kullanarak ve yoğun emek sömürsüne yol açan yeni emek süreçleri uygulayarak esnekliği arttırmaya çalışmıştır. Hükümetlerin çoğu kuralızsızlaştırmayı teşvik eden neo-liberal ekonomi politikaları izlemiş, sermaye birikiminin önünü açmak, kar oranlarının önündeki engelleri kaldırmak için emek piyasasını yeniden düzenlemiş ve bu piyasada sendikaları mümkün olduğunca güçsüz bırakmaya çalışmıştır. Zira güçlü bir sendikal hareket, yapılmak istenen tüm düzenlemelerin önünde de ciddi bir engel oluşturacaktır. Kuşkusuz, toplum ve emek piyasaları üzerinde en önemli etkiyi yaratan faktörlerden biri teknolojik değişim olmuştur. Gerçekte küreselleşmenin asıl nedeni teknolojik değişimin hız ve hacminde yaşanan artıştır. Sermayenin, malların, bilgi ve tüketim-yaşam biçimlerinin ulusal sınırları serbestçe aşarak evrensel bir benzeşime yol açan bir süreç olarak da ifade edilen “küreselleşme”nin baskın yanı, uluslararası ticaretin artışı, serbest piyasa ve neo-liberal politikalar kadar, iletişim ve “bilişim” teknolojilerinde kaydedilen büyük ilerlemelerde gösterilmektedir. Liberal politikalar ve uluslararası ticaret geçmiş dönemlerde de zaman zaman egemen politika olmuşlardı; ancak günümüzde teknolojik yeniliklerin hız ve büyüklüğü süreçleri daha da geliştiren, hızlandıran boyutlara ulaştırmıştır. Kuşkusuz 18. ve 19. yüzyılın sanayi devrimi de tarım ve zanaatlara dayalı toplumların teknolojik alt yapısını büyük bir dönüşüme uğratmıştı; fakat günümüz teknolojilerinin niteliği, çeşitliliği ve değişim hızı yeni ve daha farklı bir oluşumdur. Bazı gözlemciler göre mikroelektronik, elektronik bilgi işlem sistemlerinin ve dijital iletişimin patlaması, örneğin internet ve dünya çapında bir web sistemi çalışma hayatını gerçek bir dönüşüme uğratmaktadır.

21. yüzyılda çalışmanın niteliği hakkındaki görüşler, ütopyk uç ile pesimist uç üzerinde, iki kutupta yoğunlaşmış görünmektedir (Barley, 1996). Bazı görüşlere göre “yeni bilgi çağında” üretim ve hizmet sektörlerinde rutin tipteki

işler için işçi talebi az olacaktır; yalnızca ileri derecede vasıflı teknisyenler ve yöneticiler için bir gelecek vardır. Başka bazılarına göre ise, nüfusun önemli kesimleri için bugünkü anlamı ile çalışma tamamen ortadan kalkacaktır (Aronwitz-Cutler, 1998).

Ancak demografi, teknoloji, piyasaların yapısı ve örgüt ve istihdam uygulamalarındaki değişimlere göre iş ve çalışmada meydana gelecek değişimlerin daha yavaş ve parçalı olması mümkündür. Kuşkusuz, genel olarak imalattaki işgücü sanayileşmiş Pazar ekonomilerinin çoğunda yüzde 25'in altına düşmüş, hizmet sektöründeki istihdam ise yüzde 70'i aşmış, ayrıca son birkaç on yılda işgücünde önemli sektörel değişimler olmuştur. Öte yandan tarımın ve imalât endüstrilerinin bünyesine hizmetlerin ve hizmet sektörünün bünyesine de kısmen sanayinin katılması ile üç sektör arasında iç-içe geçmeler olmaktadır. Bilindiği gibi, ekonomik değerin kaynağı tarım, madencilik ve imalât gibi eski sektörlerden bilgi ve enformasyon teknolojisi, vb. yeni alanlara kaymaktadır. Bu dönüşüm bilgi ve enformasyonun önemli bir maliyete yol açmadan paylaşılmasını, işlenmesini ve dünya çapında süratle nakledilmesini sağlayan yeni teknolojiler sayesinde mümkün olmuştur. Ne var ki, ILO'un da belirttiği gibi, bu gelişmelere karşın dünya işçilerinin üçte biri kadarı halen işsizdir ya da eksik istihdam düzeylerinde çalışmaktadır. Üstelik, bir işe sahip olanların elde ettikleri günlük gelir geçimlerini sağlamaya yetmeyecek olan bir iş olan part-time çalışmadır. Bu tür çalışma istihdam olanaklarını artırsa da, yeterli bir gelir sağlamadığı, toplumun tüm üyelerini emek piyasasına dahil ederek metalaştırdığı için oldukça tartışmalı bir konumda durmaktadır.

Teknolojik değişimin ortaya çıkardığı yeni istihdam alanları arasında, önemli miktarda ticari ve sosyal faaliyeti fiziksel alandan interaktif, dijital ve açık standartları taşıyan, örneğin internet, interaktif televizyon sistemleri, vb. içeren "network (şebeke) devrimi" zikredilebilir. Elektronik ticaret, network devriminin yalnızca bir yönüdür, fakat bu sayede daha önceleri belli iş tanımları olan ve çok sayıda işçinin yaptığı işlerin gerçekleştirilmesi mümkün olmaktadır. Ancak elektronik ticaret belki daha az sayıda, fakat bilgisayar kullanımında ileri derecede vasıflı çalışanlar gerektirir. Avrupa Birliği'nin bir raporuna göre gelecek beş yıl içinde network ekonomisi Avrupa Birliğinde birçok yeni işler yaratırken çok sayıda eski işin de yok olmasına neden olacak, bu arada milyonlarca çalışanın da günlük yaşamını etkileyecektir. Buna karşın network ekonomisinin endüstri ilişkileri boyutu henüz yeterince incelenmemiştir. Oysa yeni enformasyon teknolojilerine (IT) tabi işgücü Avrupa emek piyasasının en hızlı büyüyen sektörüdür ve her yeni dört işten biri bu sektördedir. Bu alanda yeterli vasıfta işçi bulunamadığından işçi açığı dönemsel (geçici) hizmet sözleşmeleri ve esnek çalışma biçimleriyle kapatılmaya çalışılmakta, işverenlerde bu amaçla geçici işçi sağlayan uluslararası istihdam kurumlarına başvurmaktadırlar.

Enformasyon teknolojisi ile ilgili ve istihdam hacmi artan bir alan da telefon çağrı merkezleridir. Avrupa'da bu alandaki istihdam yılda yüzde 20'nin üstünde bir hızla

artmakla beraber bu sektördeki işlerin kalitesi tartışma konusu olmaktadır. Özellikle çalışmanın çoğunluğu, monotonluğu ve aşırı bir denetime tabi oluşu telefon çağrı merkezlerinin eleştirilmesine neden olurken, bazı merkezlerdeki işlerin işçi için daha ilginç hale getirilmesi için özel eğitim programları, müşterilerle ilişkilerde daha fazla özerklik, vb. uygulamalara gidilmektedir. Ancak genel olarak, işin yoğunluğu ve monotonluğu bu çeşit işlerde çalışanları mutsuzluğa, tükenmeye (burnout) ve sonuçta devamsızlık ve işten ayrılmalara itmektedir. Teknoloji birtakım işleri yok ederken hizmet sektöründe yeni işler yaratmakta, bunun gibi geleneksel bazı üretim sektörlerinde örneğin oto endüstrisinde çalışma biçimlerini de değiştirmektedir. 1990'ların başlarında oto sektöründe yeni üretim kavramları uygulanmış, oysa 1990'ların sonlarında ürün piyasalarında küresel rekabetin artışı ile baş gösteren işsizlik Almanya'da Taylorizme geri dönüş hareketine neden olmuş, birçok şirket standart ve kısa çalışma devreleri içeren klasik montaj hattı teknolojilerini tekrar uygulamaya başlamışlardır. Ancak çeşitli Alman oto şirketleri Japon tipi yalın üretimin temel ilkelerini kabul ederken, aynı zamanda karar mekanizmasını ademi merkezleştirmişler ve işçilerin yönetime katılımını teşvik etmişlerdir. Ancak "katılımcı rasyonalizasyon" denilen bu yaklaşımın asıl amacı sendikaların yalın üretime olan muhalefetini zayıflatmak olduğu da unutulmamalıdır. Günümüzde önemli bir değişim de geleneksel "belirsiz süreli" hizmet sözleşmelerinden "belirli süreli", "dönemsel" ya da "geçici" nitelikte hizmet sözleşmelerine doğru bir eğilimin ortaya çıkışıdır. Bazı yazarlar, kısmi süreli (part-time) çalışma, geçici çalışma, "ödüncü iş ilişkisi", tele-çalışma ve alt-işveren (taşeron) uygulamaları gibi çeşitli çalışma biçimlerini ifade etmek üzere atipik istihdam türleri deyimini kullanmaktadır. Birçok hallerde de, çeşitli atipik sözleşme türleri bir arada ya da iç-içe uygulanmaktadır. İşletmeler içinde giderek bir çeşit kast sisteminin oluşmakta olduğu, "çekirdek" nitelikteki bir işgücünün etrafına "periferik" bir işgücünden giderek daha çok yararlanma yoluna gidildiği belirtilmektedir. Ancak burada ilginç bir yorum göre geçici işçi ve taşeron uygulamaları altında sanayileşmeden önceki ve sanayileşmenin ilk dönemlerindeki çalışma ilişkilerine bir çeşit dönüş anlamına gelmektedir (Cappeli, 1999). Gerçekten de gelişmekte olan ülkelerde işçilerin çoğu için devamlı nitelikteki formel² hizmet akitleri hâlâ istisnadır; sanayileşmiş piyasa ekonomilerinde de belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin baskın ve yaygın sözleşme türü halinde gelmesi ancak II.Dünya savaşından sonra gerçekleşmiştir.

Geçici ya da kısa dönemli hizmet akitleri işverenlerin işletmede mevcut olmayan ya da yalnızca kısa bir süre için ihtiyaç duydukları uzmanlık ve bilgiye ulaşabilmeleri olanağını sağlar. Arz cephesinde ise kısa dönemli ya da geçici çalışmak isteyen ya da hizmetlerini danışman ya da bağımsız olarak (eser sözleşmesi) sunmayı tercih eden çalışanlar vardır. Devletler atipik çalışmayı destekleyici ya da sınırlandırıcı yönde önemli bir rol oynayabilirler. Bu yüzden kısmen hükümet politikalarına bağlı olarak atipik istihdamın gelişmesi farklı ülkelerde değişik şekiller almıştır.

Geçici (dönemsel) çalışanların özel istihdam kurumları aracılığı ile işe alınmaları yaygınlaşmaktadır. Manpower ve Adecco SA gibi dünya çapında çok büyük firmalar yanı sıra ulusal ve yerel düzeyde faal olan kurumlar, hatta İnternet aracılığı ile "dönemsel işçi" temin eden sanal kurumlar da vardır. Bazı ülkelerde özel istihdam kurumlarının faaliyeti üzerindeki yasaklar devam etmekte ise de, trend liberalleşme yönündedir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) de 181 sayılı sözleşme ile dönemsel işçi sağlayan özel istihdam kurumlarını da içeren düzenlemeleriyle istihdam hizmetlerinin liberalleşmesine onay vermiş, ancak koyduğu kurallarla iş arayanların sömürülmesine karşı önlemler getirmeye çalışılmıştır. Dünyada özel istihdam kurumlarının iki ekstrem uçtan birine yaklaştığı görülmektedir. Birinci uçta işçi bulma ve istihdam danışmanlığını küresel düzeyde yapan ve müşterileriyle önemli ilişkiler kuran büyük kurumlar, öteki uçta ise istihdam hizmetlerini daha sınırlı alanlarda veren marjinal istihdam kurumları yer almaktadır. İngiltere'de ise bu iki uç arasında da çeşitli büyüklükte kurumlar mevcut bulunmaktadır. Öte yandan kurma eğilimi vardır. Dönemsel istihdam sağlayan kurumların sayısı gelişen ülkelerde de artış göstermektedir. Örneğin Tayvan'da son beş yıl içinde "ödünç iş ilişkisi"ne dayalı çalışma önemli bir artış göstermiştir.³ Genel olarak bu çeşit çalışmaya tabi işçilerin korunmasına ilişkin dört ana soruna işaret edilmektedir.

1- Dönemsel (geçici) çalışanların çoğu yasal haklarının neler olduğunu bilmemekte, hatta özellikle sendika desteğinin zayıf olduğu hallerde bir istihdam ilişkisi içinde olup olmadıklarının bile farkında bulunmamaktadır.

2-Dönemsel işçi sağlamaya yönelik üçlü ödünç iş ilişkisini yasayla düzenlemek güçtür. Bilindiği gibi, bu ilişkide (a) işçi, (b) istihdam hizmetlerini bir akitle sunan istihdam kurumu konumundaki işveren ve (c) işçiyi talep eden işveren olmak üzere üç taraf vardır. Bu üçlü ilişkide gerçek işvereni ve bu işverenin işçilere karşı sorumluluklarını belirlemek sorunlar yaratabilmektedir.

3- Kendi hesabına çalışanlar, bağımsız çalışanlar ve bireysel girişimciler gibi çeşitli kategoriler arasında ayırım yapmak kavramsal güçlükler doğurabilmektedir.

4-Başka bir kişi ya da firmayla devamlı nitelikte ilişki içeren ekonomik bağımlılık durumunda bulunan kendi hesabına çalışanlar vardır. Sayılan bu çalışan türleri bazı ülkelerde belirlenip korunmaları için bazı düzenlemeler yapılmışsa da diğer birçok ülkede bunun henüz gerçekleştirilmediği görülmektedir.

Yönetim ve üretim tekniklerindeki değişmelerin çalışanlar üzerindeki etkileri konusunda çeşitli araştırma ve tartışmalar yapılmaktadır. Örneğin bir araştırmaya göre "bu yeni teknikler sayesinde işletmeler daha verimli ve etkin hale gelmişlerse de, sonuçları bazı işçi gurupları için olumlu olmamıştır. Bir araştırma gurubuna göre yeni çalışma sistemleri işçilerin üretim süreçleri üzerindeki denetimini arttırmıştır, fakat başka bazı araştırmacılara göre

de bu teknikler katılımcı yönetim, işçilere güç devri, takım çalışması gibi gösterişli isimler altında gerekte çalışanların iş yoğunluğunu arttırmıştır (Ramsay, 1996). Yüksek teknolojilerin işin niteliği ve vasıflar üzerindeki etkisini inceleyen bir araştırma bilgi ve malzeme kullanımında otomasyon düşük vasıflı işlerde vasıf düzeyini daha da düşürdüğünü, yüksek vasıflı işlerde vasıf düzeyini ise yükselttiğini, ancak bunun ücret yapısı üzerinde etkisinin sınırlı olduğunu göstermiştir. İç ve dış pazarlardaki acımasız, yıkıcı rekabet, emek süreçlerini ve emek piyasalarını yeniden düzenlerken, örgütsel alanı çarpıcı bir şekilde alt üst etmektedir.

Rekabet, Esneklik ve Örgütsüzleştirme

"Rekabet, modern sivil toplumda egemen olan herkesin herkesle savaşının en tam ifadesidir. Bu savaş, yaşam savaşı, yalnızca toplumun farklı sınıfları arasında verilmekle kalmaz, bu sınıfların tek tek üyeleri arasında da verilir" diyordu F. Engels, İngiltere'de Emekçi Sınıfların Durumu'nda. Bugün, "rekabet" adına yaşayanlar emekçiler açısından hiç de iç açıcı değildir. Oysa, kapitalist sistemin ideologları için "rekabet" her derde deva sihirli bir kavramdır. Öyle ki, firmalar, ülkeler birbirleri ile rekabet ettikçe hem maliyetler düşecek hem de mal ve hizmetlerin kalitesi artacaktır. "Rekabet" in fetişleştirildiği son yirmi yıla bakıldığında karşılaşılan tablo ise çok daha farklıdır. "Rekabet" adına hayata geçirilen uygulamalardan –hem maliyetleri düşürmek, hem de mal ve hizmetlerin kalitesini arttırmak için– biri olan esneklikten ortaya çıkan sonuç işsizlik, örgütsüzlük ve yoksulluk olmuştur. Öyle ki, Keynes'in kapitalist sistem için önemli rahatsızlık göstergelerinden biri olarak belirttiği işsizlik oranının yüzde beşleri aşmasının artık bir önemi kalmamıştır! Tersine, işsizlik toplumu, sendikaları, sendikalı işçileri terbiye edici yeni bir araç olarak kullanılmaya başlanmıştır. Çünkü, işsiz kalan, sadece gelirini değil umudunu, güvenini ve geleceğini de kaybetmektedir. İşsiz kalanlar, emek piyasasında yıkıcı bir rekabete neden olmakta, emekçilerin direnme gücünü silip süpürmektedir. Öyle olduğu için de, ne yazık ki sendikal örgütlenme üzerinde çarpıcı olumsuz etkilerde bulunmaktadır.

Kapitalizmin emek-gücü tasarrufunda başvurduğu en önemli uygulamalardan biri ise "esneklik"tir. Örneğin, İngiltere'de 1960'lı yılların başında esnek çalışanlar toplam emek-gücünün yüzde on yedisini oluştururken, bugün yaklaşık yarısını oluşturmaktadır. Esnek çalışanların toplam emek-gücüne oranının Meksika'da da yüzde ellilere ulaşmış olması durumun boyutunu ortaya koyan bir diğer göstergedir. Kapitalizmin artan rekabeti ve teknolojik gelişmeyi gerekçe göstererek, kaçınılmazlığını vurguladığı bu çalışma türünün çok farklı boyutları bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar esnekliği sayısal esneklik (piyasalardaki talep değişikliğine ve yeni teknolojik uygulamalara göre işgücü miktarını belirleyebilme), zamana göre esneklik (iş sürelerinin kayganlaştırılması), fonksiyonel esneklik (işçilerin iş tanımlarının esnekleştirilmesi ve işgücünün değişik şekillerde kullanımı), ücret esnekliği (ücret yapısının emek piyasasına göre ayarlanabilmesi), üretim

sürecinde esneklik (üretim bazı bölümlerinin taşeron şirketlere yaptırılması) gibi kategorilere ayrılabilirliğini göstermektedir. Kapitalizmin ideologları tarafından yeni teknolojilerin doğası gereği esnek çalışma biçimlerinin zorunlu hale geldiği ileri sürülmektedir. Oysa, yapılan araştırmalar böyle bir zorunluluk olmadığını göstermektedir. Dünya piyasalarını nüfusun küçük bir dilimi için (ama tüketimin önemli bir bölümünü yapan) "esnekleştirilen" sermaye, dünya pazarında meydana gelen dalgalanmaları ve sürekli değişen talebi karşılamak için üretimi ve üretim süreçlerini de esnekleştirmek istemektedir. Bu istek ise, emekçiler için tek bir şey ifade etmektedir: işsizlik ve yoksulluk. Diğer koşulların da etkisi olmakla birlikte, bu dönemin işsizliğinin temel nedenlerinden biri hiç kuşkusuz büyük bir tutku ile hayata geçirilen esnekliktir.

Günümüzün esnek çalışma uygulamalarının sonuçlarını Marx'ın Kapital'de teknolojik gelişme ve makineleşme sürecine ilişkin yaptığı değerlendirme ile açıklamak mümkündür. Yalnız bu değerlendirmeyi bu kez tersinden okumak gerekmektedir. Marx, makine için şöyle diyordu: "Emek ve emekçinin yerini alan bu güçlü araç, çok geçmeden, yaş ve cinsiyet farkı gözetmeksizin işçi ailelerinin bütün üyelerini doğrudan doğruya sermayenin egemenliği altına sokarak, ücretli işçi sayısını artırmanın bir aracı olup çıkmıştır. Kapitalist hesabına yapılacak zorunlu iş, yalnız çocukların oyun alanlarına el atmakla kalmamış, aile çevresinde bireylerin kendileri için diledikleri gibi harcayacakları zaman ve emeğe de el atmıştır. Daha önce işçi, serbest bir kimse olarak şeklen sahip olduğu kendi emek-gücünü satardı, şimdi ise karısını ve çocuğunu satmaktadır. Artık o bir köle tüccarı olmuştur." Esnek çalışma uygulamaları ise, yaş ve cinsiyet farkı gözetmeksizin işsizliği artırmanın bir aracı olmuştur. Önce nitelsiz ve güçsüz işçileri, sonra da nitelikli ve güçlü işçileri işsizleştirmiştir. Bu zorunlu işsizlik, ne yetişkinlere diledikleri gibi kullanacakları boş zaman, ne de çocuklara oyun alanları yaratmıştır. İşsizlikle birlikte yaşanan yoksullaşma hayatı anlamsız kılmış, daha önce emek-gücünü satan işçiyi, bu kez karısını ve kızını fuhuş pazarında satan bir tüccara dönüştürmüştür. Bunu itiraf etmek ise, işveren sendikasının başkanı R. Baydur'a düşmüştür. R. Baydur, Bizim Çete adlı kitabında bu kesitten çok çarpıcı örnekler vermektedir: İşsiz ve gelirsiz kalan baba, bakkala olan borcunu ödeyemediği için ilkin 14 yaşındaki, sonra diğer küçük kızını borçlarına karşılık olarak bakkala sunmuştur. Evet, esnek çalışma uygulamasının sonuçları sadece işsizlik olmamıştır, bir işverenin bile yakınacağı (!) kadar ağır olmuştur.

Esneklik fetişizmi ve uygulamaları yarattığı işsizlik ve yoksulluk ortamında, ortalama yaşam süresi kısalmış, tarihe karışmış olan hastalıklar yeniden yaygınlaşmıştır. Yirminci yüzyılın son çeyreğinde ortalama yaşam süresi başta ABD gibi sanayileşmiş ülkelerin işsiz ve yoksulları arasında düşmeye başlamıştır. Hayek'in güçsüzlere ve yoksullara yaşam hakkı tanımayan acımasız kuralı hayatta somutlaşmaya başlamıştır.

Esnekliğin önemli uygulama biçimlerinden biri olan toplam kalite yönetimi (TKY) vb. uygulamaları savunanlar, yöneticilere önemli uyarılarda bulunmakta, bu tip uygulamalara geçerken işçilere bazı işçilerin işsiz kalabileceğini hissettirmeyin, tersidurumda işçiler bu uygulamalara direnebilir demektedirler. Üç işçi ile dört işçinin işinin yapılabilmesinin öğrenilmesinden sonra, dördüncü işçi işveren için artık bir maliyetten başka bir şey değildir. Çalışma süresinin esnekleştirilmesi ile birlikte artık düzenli olarak tam gün çalışan işçiye de ihtiyaç kalmamaktadır. İşleri yürütecek bir çekirdek işçi grubu ve ihtiyaç duyulduğunda bunlara eklenecek işçilerle üretim sürdürülecekse hepsini birden istihdam etmenin ne anlamı olabilir ki bir kapitalist için? Sadece maliyet! Öyleyse, tam gün çalışmaya son verilmeli, gereksiz işçiler de işten çıkarılmalıdır. Sonuç? Yukarıda verdiğimiz örneklerdeki işsizlik oranları sonucun ne olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Esneklik ile birlikte sadece işsizlik ve yoksullaşma yaşanmamakta, kıyasıya bir rekabet de yaşanmaktadır. Bu rekabet, işçilerle işçiler, işçilerle işsizler ve en nihayetinde işsizlerle işsizler arasında yaşanmaktadır. Böylece, bu süreçte, rekabeti ortadan kaldırmak için de kurulmuş olan sendikalar da güç kaybetmektedir. İşçi sınıfı atomize edilerek, sömürü olanakları artırılmakta, direnç noktaları ve dayanışma kültürü ortadan kaldırılmaktadır. Yani, esneklik aynı zamanda sendikasızaştırmanın adı da olmaktadır.

Üretim bazı bölümlerinin taşeron şirketlere yaptırılması ile birlikte, özellikle kamu kesiminde, işsizlik de artmaya başlamıştır. Bunun en somut örneğini Türkiye'de belediyelerde görmek mümkündür. Taşeronlaşmanın yaşandığı yerlerde yüzde 10 ile yüzde 30 arasında değişen oranlarda işten çıkarmalar yaşanmakta, ücretler hızla düşmekte, sendikalı işçi sayısı azalmaktadır. Bunun en çarpıcı örneklerinden biri Adana'da belediyelerde taşeronlaştırma ile yaşanmıştır. 1990'lı yıllarda, sektörler göre değişimle birlikte, Türkiye'de de taşeronlaştırmanın iyice yaygınlaştığı görülmektedir. 1994 yılında kamu kesiminde taşeronlaşma oranı yüzde 15 iken, özel kesimde yüzde 12'dir. Petrol sektörü açısından bakıldığında ise 1997 yılında kamuda yüzde 17, özde yüzde 23'e ulaşan bir taşeronlaşma görülmektedir. Kuşkusuz bu işsizliğin de artışı anlamına gelmektedir.

İşçi sınıfı tarihsel olarak, kendisine yönelik bu türden cepheden saldırıları geri püskürtme yeteneğine sahip olduğunu göstermiştir. Bunu bir kez daha başarmak için ilkin sermayeden ve devletten bağımsızlaşması gerekmektedir. İkinci adım olarak da sendikalar üretim sürecinin dışına düşmüş ya da hiç girememiş olan işsizleri kapsmalı, diğer toplumsal hareketlerle ortak mücadeleye katılmalıdır. İşyeri ile sınırlı bir siyasallaşmayı aşarak, daha kapsamlı bir siyasallaşmaya yönelmelidir. Ters durumda, esnek dünyanın esnekleşmiş emek piyasasında sendikalar da yok olma tehlikesi ile karşı karşıya kalacaktır, çünkü sendikaların maddi temellerini oluşturan işçiler giderek azalmaktadır. Bu nedenle de sorun "ya esneklik ya yaşam" denilecek kadar önemlidir.

“Küreselleşme” Esneklik ve Teknolojik Gelişme Kısacasında Sendikacılık ve Yeni Arayışlar

Yukarıda özetlenen gelişmelerin çalışma ilişkilerini ve taraflarını etkilememesi mümkün değildir. Bu durum, sendikaları yeni arayışlara itmekte, en azından daha fazla olumsuz yönde etkilenmemeye yönelik politikalar geliştirmelerine neden olmaktadır.

Standart dışı istihdam, alt işveren uygulamaları, işgücünün yapısındaki değişim, işverenlerin sendikal örgütlenmeye olumsuz yaklaşımları sendikal örgütlenmeyi ve üye sayısını arttırmayı oldukça zorlaştırırken, bazı istisnalar dışında, genellikle üye kaybına yol açmaktadır. Ancak, unutulmaması gereken bir gerçek, aynı gelişmelerin yaşandığı kimi ülkelerde sendikaların ciddi boyutta bir üye kaybı olmazken, bazı ülkelerde ise, önemli boyutta kayıplar yaşanmaktadır. Bu durum, ülkelerin izledikleri ekonomi politikalarından, yasal çerçeveye, sendikalara hakim olan ideolojiden sendika karşıtı propaganda ve kampanyalara kadar birçok faktörün sonucu olmaktadır (Kutal, tarihsiz).

Yeni teknolojilerin ve post-fordist yönetim biçimlerinin egemen olmaya başladığı günümüzde sendikaların temel faaliyetlerinden biri olan toplu pazarlıklar ve düzeyinde de ciddi değişiklikler meydana gelmeye başlamıştır. Toplu pazarlıkların merkezilikten ademi merkeziliğe doğru kaydığı görülmektedir. İşyeri ve işletme düzeyinde toplu pazarlıklar ağırlık kazanmaya başlamaktadır. Bu, gittikçe artan rekabet baskısı karşısında işletme yönetimlerinin daha esnek kararlar alabilme ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Firmalar kendilerine özgü koşulları daha çabuk değerlendirebilmek, daha hızlı karar verebilmek için işletme düzeyinde toplu pazarlığı tercih etmektedirler. Sendikası bir çalışma ilişkileri sisteminin oluşmakta olduğu yönündeki tezlerin ideolojik bir anlam taşıyıp taşımadığı sorusunun yanıtı, 1990'lı yıllarda sendikalaşma oranıyla yakından ilişkilidir. Sendikalar ilk şoku atlattığı görünmektedir. II. Dünya Savaşı sonrasında yaşanan refahın ve korporatist ilişkilerin yarattığı rehabet ile sendikalaşma açısından ciddi çaba sarf edilmemiş, adeta kendiliğinden gelişen bir sendikalaşma ile yetinilmiştir. 1970'li yılların ortasından itibaren başlayan krizin etkilerini 1980'li yıllar boyunca sert bir şekilde yaşayan sendikalar, rehabetten sıyrılmış, önce üye kaybını en aza indirmeye çalışmış, ardından da yeni üye edinmeye yönelmiştir. Bu amaçla, özellikle, çalışanların önemli bir payını oluşturan kadın işçilere, istihdamda önemli bir yer tutan hizmet sektöründeki çalışanlara yönelmiş, sendika üyesi yapmak için önemli çalışmalar başlatılmıştır. Böylece, sendikalar “geleneksel üyelerinin” yanı sıra kapılarını yeni potansiyel üyelere açmışlardır. Bu, sendikacılık açısından iyimser olmayı da gerektiren bir gelişme olarak değerlendirilmektedir (Kirsten, 1997). Özellikle, 1997 Ağustos'unda ABD'de UPS'de başarılı bir grev gerçekleştiren International Brotherhood of Teamsters sendikası, hizmet sektöründe de etkili bir sendikacılığın önemli kazanımlar sağlayabileceğini ve bu kazanımların sendikalaşmaya yansıtacağını göstermesi açısından önem

taşımaktadır. Bu grev, Amerikan işçi sınıfına güven aşılması hem de sendikaların önemini göstermiştir. J. Wright, bu başarılı grev sonrasında “Bu zafer Amerikan işçilerinin uyanışını göstermektedir” yorumunu yapmıştır (Rothstein, 1997). Sendikaların, yeni üye edinme potansiyellerinin yanı sıra klasik işlevlerinin ötesinde üyelerinin sosyal çıkarlarını da dikkate alan faaliyetlerde bulunması, tüm olumsuz gelişmelere ve sendikasılaştırma çabalarına rağmen, gelecek için iyimser olmanın yollarını da açacaktır. Toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin, sendikaya üye işçilerin çok üstünde olması, toplu pazarlıklarda belirleyici olan sendikaları önemli kılmakta, bu nedenle “ufukta sendikacılığa alternatif olabilecek ciddi başka bir müessese görülememektedir” düşüncesini desteklemektedir (Dereli, 1988).

1980'li yıllarda işverenlerle sendikalar arasındaki mücadelenin önemli araçlarından biri olan toplu pazarlık kapsamında olumsuz yönde önemli bir değişimin yaşanmadığı, toplu pazarlıkların koterilmesinde, hakların korunmasında başvurulmuş grevlerde kaybolan işgününde 1990'lı yıllar boyunca 1980'lere göre bir düşüşün yaşandığı, grevlerde geçen gün sayısının bir önceki döneme göre azalma eğilimi içine girdiği görülmektedir (ILO, 1997). Bu dönemin önemli özelliklerinden birini, SSCB'nin dağılmasından sonra oluşan devletlerde ve Doğu Avrupa ülkelerinde yaşanan krize ve kapitalizmin restorasyonuna bağlı olarak sık ve büyük boyutlarda greve başvurulması oluşturmaktadır (ILO, 1997). Brezilya, Peru, Şili, Meksika gibi ülkelerde de 1980'li yıllara göre 1990'lı yıllar boyunca grevlerde ve grevlerde kaybolan gün sayısında önemli düşüşler yaşanmıştır. G. Kore ve Japonya da aynı süreci yaşamaktadır.

Son yirmi yıl sendikaların, sendikacılığın, sendikal hareketin bir kriz içinde olduğunun sıkça dillendirildiği, krizin nedenlerinin, sonuçlarının ve çıkış yollarının sıkça tartışıldığı yıllar olmuştur. Krizin nedenlerine ilişkin farklı görüşler dile getirilmekte, buna bağlı olarak da farklı çözüm yolları, “yeni” önerilerde bulunulmaktadır. Önerilerde bulunanların bir kısmı, sendikaların hala güçlü bulunduğu ülkeler ile (İsveç, Finlandiya, Danimarka gibi) sendikal hareketin, mücadelenin oldukça canlı olduğu ülkelere (Güney Kore, Güney Afrika, Brezilya, Filipinler gibi) bakmakta, onların özelliklerinden yola çıkarak “yeni” sendikal politikalar üretmektedirler. Toplumsal Hareket Sendikacılığı (THS) da bu tür gözlemlerin sonucunda oluşturulmuş sendikacılık olarak karşımıza çıkmaktadır.

Küreselleşme dayatmalarına ya da yerel neo-liberal uygulamalara karşı mücadele etmeye çalışan Brezilyalı, G. Afrikalı, Arjantinli, Venezuelalı, Kolombiyalı, Ekvatorlu, G. Koreli işçi hareketleri, sendikacılık sanayileşmiş ülkelerdeki sendikacılığı da sorgulamaya itmektedir: Belirtilen ülkelerde küreselleşmeye, neo-liberal politikalara karşı mücadele verilirken, Avrupa'nın “sosyal ortak” işçi örgütleri, Kuzey Amerika'nın işletme sendikaları, Japonya'nın işyeri sendikaları ve sendikacıları ne yapmaktadır? Ne yazık ki, Moody'nin beklediğinin tersine, pek çok sendika lideri, işletmelerin rekabet üstünlüğü

sağlamaları için "yeni gerçekleri" kabul etmekte, işletme yönetimi ile birlikte hareket etmeyi tercih etmektedir.

Fransa'da CFDT'den N. Notat, İngiltere'de TUC'ten J. Monks, Almanya'da IG Chemie'den H. Schmoldt, İtalya'da CGIL'den S. Cofferati, İspanya'da ex-CCO'dan A. Gutierrez gibi yeni lider kuşağı ücretlerin düşürülmesinin zorunlu olduğunu kabul etmektedirler. ABD'de de durum Avrupa'dan farklı değildir: UAW'den S. Yokich ve AFL-CIO'nun yeni başkanı benzeri politikaları benimsemişlerdir. Bu sendikaların iki özelliği vardır. Bir taraftan sermaye ile mücadelede denge unsuru işlevi görürken, diğer taraftan bir sosyal taraf olarak uzun dönemde toplu pazarlığın çalışma ilişkilerinde istikrarı sağlayabileceğini ummaktadırlar. Onlara göre, çatışma yoktur, ama sermayenin yeni talepleri ile sendikal savununun arasında üstesinden gelinecek karşıtlık, anlaşmazlık vardır ve zamanla istikrar sağlanacaktır. Bu yeni liderler kariyerlerini 1980'li yıllarda edinmişlerdir, bu nedenle de bu dönemin egemen ideolojisinden beslenmişlerdir, geçmişlerinde önemli bir mücadele deneyimi, birikimi yoktur. Öte yandan, 1990'lı yıllarda sendika yönetimlerine gelen yeni liderler acı gerçeği görmeye başlamışlardır. 1990'lı yılların grev ve işçi eylemleri de bunu göstermektedir.

Asya'nın, Afrika'nın ve Latin Amerika'nın mücadelecisi işçi sınıfı ve sendikacılığı, Avrupa'nı ve Amerika'nın reformist, işbirlikçi işçi sınıfı ve sendikacılığına küçümsenmeyecek deneyim aktararak örnek olurken, kısmen de olsa kimi sendikacılara atalarının 19. yüzyılın sonu ile 20. yüzyılın başındaki sendikacılığı hatırlatmaktadır ki, ICFTU'nun başkanı bu yönde demeçler vermeye başlamıştır. Kuşkusuz bu sendikacılıkta sınıf perspektifini de hatırlamak gerekmektedir, sadece mücadelecisi yanını değil. Asya'nın, Afrika'nın ve Latin Amerika'nın mücadelecisi işçi sınıfı ve sendikacılığı sadece sendikacılara değil, araştırmacılara da kaynaklık etmektedir. P. Waterman, K. Moody, K. Scipes (1992), S. Eimer (1999), P. Johnston (1995) gibi araştırmacılar bunların önde gelenleri olmaktadır.

Önce "Toplumsal Hareket Sendikacılığı" daha sonra "Yeni Emek Enternasyonalizmi" kavramlarını kullanmış olan Waterman, daha sonra bu kavramların yerine "Yeni Toplumsal Sendikacılık" kavramını benimseyip, tartışmaya açmıştır. Waterman'a (1999) göre, bu sendikacılığın olmazsa olmaz bazı özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikleri kısaca aşağıdaki gibi özetleyebiliriz:

1. Ücretli emek çerçevesindeki mücadele sadece çalışma koşullarını daha iyileştirmek ve ücretleri artırmak için değil, aynı zamanda emek süreciyle ilgili sorunları, yatırım politikalarını, yeni teknolojiyi, taşeronluğu, eğitim ve öğretim politikalarını da kapsayan bir mücadeleyi de içermelidir.

2. Hiyerarşik, otoriter ve teknik çalışma yöntemleri ve ilişkilerine karşı mücadele etmelidir; çevre dostu ve toplumsal açıdan kullanışlı ürünlerin üretimini talep

etmelidir; bireyin kendisini geliştirmesi için gerekli olan boş zamanı sağlamak için çalışma sürelerinin kısaltılması yönünde mücadele etmelidir.

3. Sendikalı olmayan ya da olamayan diğer çalışanlar ve hareketleriyle ilgilenmeli, onlarla ilişki kurmalıdır (küçük imalatçılar, köylüler, ev kadınları, eve iş alanlar, teknisyenler ve profesyoneller gibi).

4. Güçlü ve çok renkli bir sivil toplum oluşturma mücadelesi veren ama sınıfsal olmayan ya da yarı sınıfsal özellik taşıyan demokratik hareketlerle bağlantı kurmayı, onlarla ilişki içinde olmayı önemsemelidir (kiliselerin, kadınların, evsizlerin, çevrecilerin insan hakları hareketleri ile barış hareketleri gibi).

5. Demokratik, çoğulcu ve işbirliğine dayalı bir yönetimde tüm toplumsal ilişkiler ve yapıların değişimini sürdürmek için çalışmalıdır (ekonomik, siyasal, toplumsal, konutsal, cinsel, kültürel gibi).

6. Siyasal güçler (parti) ve benzeri yönelimlerle sınırlı, onların egemenliği altına girmeden ilişki kurmalıdır (Özgürleştirici ve dönüştürücü bir yönetimde toplumsal güçlerin çoğulculuğunun değerini tanımayı göstermek için).

7. Diğer potansiyel müttefiklerle otonom, eşit ve demokratik bir ortaklık çerçevesinde öncü, hükmeden örgüt ya da güç şeklinde sahiplenmeden, etli altına girip kimliksizleşmeden ilişkiler kurmalıdır.

8. İşçi ve sendika sorunlarında olduğu gibi toplumun yeni sosyal sorunlarıyla ilgilenip, yardımcı olmalıdır (otoriteye, marjinalcılığa, bürokrasiye, cinsiyet ve ırk ayrımcılığı ve benzeri şeylere karşı mücadelede).

9. İşçiler arasında, işçiler ve diğer demokratik toplumsal ve kitle güçleri arasında demokrasiyi geliştirmek için dikey ve yatay ilişkiler kurmalıdır.

10. Eğitim, kültür, iletişim alanlarında işçilerin, halkın ve alternatif kültürünü özendirip, etkinleştirmek; yerel, ulusal, küresel alanda hakim medya kuruluşlarının içinde ya da dışında çoğulculuğu ve demokrasiyi yerleştirmek için mücadele etmeli ve desteklemelidir.

11. Bir tür global sivil toplum ve global dayanışma kültürü yaratma mücadelesinde, toplumsal sisteme, ideolojik veya siyasal kimliğe bakmaksızın işçiler ile kitle ve demokratik güçlerle uluslararası dayanışmayı, doğrudan iletişimi sağlamak için çabalamalıdır.

12. Yenilikçi, çoğulcu, demokratik örgütlenmeyi desteklemek için çıkar grupları ve müttefikler arasındaki yatay, esnek enformel birleşmelerin değerini anlatmak için örgüt içi ve örgütlerarası bir iletişim ağı kurmalıdır.

Waterman'ın özelliklerini belirttiği bu sendikacılığa, dar işçi çıkarları ve işyeri ile sınırlı bir sendikal politika ve

mücadele yerine, toplumun diğer mağdur kesimlerini ve geniş yığınların çeşitli sorunların kapsayan, ama ne birlikte mücadele edilen örgütlere egemen olmayı, ne de onların egemenliği altına girmeyi benimseyen bir sendikal politika ve mücadele önerilmektedir. Ancak bu sendikacılıkta, sınıf perspektifli, işçi sınıfının iktidarını hedefleyen bir politika yoktur. Var olan sistemin eksikliklerini, haksızlıklarını gidermek, sistemi daha iyileştirmek, emekçiler ve geniş yığınlar için daha da yaşanır hale getirmek temel amaç olarak ortaya çıkmaktadır. Waterman'ın sendikacılığı, bu özellikleriyle iktidarı istemeyen, ama pek çok sorunla ilgilenen ve çözümlenmesi için mücadele veren, yönetenleri buna zorlamaya çalışan bir partiye benzemektedir.

"Toplumsal Hareket Sendikacılığı" ile ilgili çalışmalarda bulunan bir diğer araştırmacı Moody'e göre THS, parti önderliği ile toplu pazarlık sendikacılığında farklı olup geniş bir yönelimden daha az ideolojik, siyasal eğilim içermektedir. THS, işkolu ya da meslek sendikacılığının yapısal ve hukuksal özelliklerini de taşımaz. Bu sendikacılık, kapitalist küreselleşmeye başkaldırıyı içerir (hem Kuzey-Güney ekseninde hem de ABD, Batı Avrupa ve Japonya ekseninde), işbirliğine ve bürokratik liderliğe karşı çıkar; işçi sınıfı içindeki farklılığı göz önünde tutar; yoksullukla mücadele eder; hareketliliğe, dayanışmaya ve demokrasiye gereksinim duyar. THS'nda ne sendikalar ne de üyeleri hiçbir anlamda pasiftir. Sendikalar siyasette olduğu kadar sokaklarda da sınıf içerikli ve vizyonlu olarak aktif bir önderlik üstlenir. Sendikaların talepleri sadece sendika üyelerinin talepleri ile sınırlı değildir, kapitalist ekonomi ve toplumun ortaya çıkardığı sonuçlarla da ilgilidir. THS, aynı zamanda aktif stratejik yönlendirmede de bulunur, toplumun üretici gücü, baskı aracı olan örgütlü işçilerin yanı sıra kendiliğinden gelişen toplumsal hareketleri de yönlendirir ki, bu hareketler yoksullar, işsizler ve diğer kimi örgütler tarafından da başlatılmış olabilir. Burada önemli olan, stratejik olsun ya da olmasın tüm hareketlere eylemlere katılmaktır, rehberlik etmektir. Çünkü, dünyanın görünmeyen eli bugün oldukça net bir şekilde görülmektedir. Devletin emekten yana bir yönetime girmeyeceği de anlaşılmaktadır. Üstelik, küresel bazda, tarihte hiçbir zaman olmadığı kadar, insanlığı kucaklayacak bir bağımsız sendikacılık söz konusu olabilecektir. Bu umudun hayata geçirilmesi için yeni liderler gerekmektedir. THS da ancak demokratik vizyon ve pratiğe sahip bu yeni liderlerle başarılı olabilecektir. Globalleşme ile mücadeledeki her başarılı adım halkı da eylemlere daha fazla katılmaya itecektir.

Waterman'a göre Moody THS'na daha sınıfsal perspektifli bir yaklaşıma sahip görünmektedir. En azından daha net bir şekilde anti-kapitalisttir ve sendikaların sınıf içerikli bir mücadeleye sahip olması gerektiğini belirtmektedir.

Filipinler deneyiminden önemli sonuçlar çıkaran Scipes'a (1992) göre THS, işçi mücadelesini toplumun niteliksel değişimindeki çabalarından biri olarak görmektedir. İşyeri, siyasal mücadele ve toplumsal değişimin tek ve

öncelikli yeri değildir; bu nedenle de diğer toplumsal hareketlerle eşit ilişki temelinde ittifaklar arayıp, kurmalıdır. Üyeleri tarafından demokratik bir şekilde kontrol edilirler ve dışarıdan hiçbir organizasyonla bağımlılık ilişkisine girmez. İşyeri koşulları ve ücret için mücadeleyi sosyo-politik-ekonomik koşullarla ilişkilendirir. Mücadelesi, işyerindeki sömürü ve baskıya olduğu kadar, geniş toplum kesimleri üzerindeki iç ve dış baskılara karşıdır da. Bu nedenle, THS sermayeden, devletten ve siyasal partilerden bağımsızdır; kendi gündemini kendi bakış açısıyla belirler. Ancak, ittifak içine girdiği diğer toplumsal hareketlerle anlaşmalar yaparak kendi bakış açısı üzerindeki değişikliklere de gitmeye açıktır. Ama, ister sağdan gelsin ister soldan gelsin üzerindeki her türlü dışsal kontrolü ret eder. Diğer toplumsal hareketlerle uzun ya da kısa süreli ilişkilerini eşit ilişkiler temelinde gerçekleştirmek istemektedir. Dayanışma ilişkisi üzerine oturtulmuş bir enternasyonalizm söz konusudur.

Scipes'ın THS modeli büyük ölçüde Filipinler'deki Kilusung Mayo Uno (KMU) hareketinin deneyimleri ve sonuçları ile ilgili yaptığı incelemeye dayanmaktadır (Beşeli-Özüğurlu, 1995). Waterman ve Moody de olduğu gibi Scipes'ın modelinde parti önderliği, öncülüğü önemli yer almamakta, onların dışsal kontrolü rededilmektedir. Yukarıda özellikleri özetlenen THS bu haliyle Avrupa'nın II: Dünya Savaşı sonrasında izlediği korporatist sendikacılığı ile ABD'nin izlemiş olduğu işyeri ile sınırlı ücret/toplu pazarlık sendikacılığının sonuçlarına bir itirazdır. Avrupa'lı ve ABD'li sendikaların izlemiş oldukları sendikal politikaların ve mücadelenin uzun vadede daha güçlü olan sermaye karşısında başarı şansının sınırlı olduğunu, ilk saldırı ile birlikte önemli kayıplara neden olacağını ifade etmektedir. Bu nedenle de dar işçi çıkarlarını savunmanın da ötesine geçip, geniş toplumsal sorunlarla ilgilenmeyi önermektedir. G. Afrika'da yeni bir kongreye hazırlanan COSATU, toplumsal sendikacılığın sosyal ve siyasal sorunlarla yakından ilgilenmesi gerektiğine dikkat çekiyor ve değişimin önemli bir toplumsal gücü olduğunu belirtiyor. COSATU'ya göre toplumsal sendikacılığın amacı demokrasi ve sosyalizmdir (COSATU, 2000).

THS diğer sendikacılıktan ayıran önemli özelliklerden biri ise kısa sürede dayandığı nitelikli imalat sanayii nitelikli işçilerinin yanı sıra kamu çalışanlarını, hizmet sektörü işçilerini de bünyesinde toplaması ve radikalleştirmesi ve G. Kore, G. Afrika, Brezilya, Filipinler gibi ülkelerde gelişen bu sendikacılığın yeni üyeleri ile birlikte toplumsal muhalefetin merkezine dönüşmesidir. Eylem içinde ortaya çıkıp gelişen THS genellikle hukuksal yapılar olarak değil, mevcut çalışma ilişkileri mevzuatının verili zemini dışında doğmuştur. THS adı geçen ülkelerde otoriter yönetimlerden demokrasiye geçiş süreçlerinde önemli katkılarda bulunmuşlardır. Siyasal söylemlerinin önemli bir ögesi olan milliyetçilik, sınıf yerine ulusu ikame etmekten çok, işçi sınıfının çıkarlarını, ulusun/halkın çıkarlarına genelleştirmek yönündedir. Bu nedenle de milliyetçi söylemin hedefi olarak karşımıza Dünya Bankası, IMF, çok ülkeli şirketler ve ABD olmaktadır (Özüğurlu, 2000).

THS, yönetim açısından da diğer sendikacılıklara göre önemli farklılıklar taşımaktadır. Bürokratik, merkezîyetçi sendika yönetimi ret edildiği için, bürokratikleşme bir tehlike olarak görülmekte, uzak durmak için çaba sarf edilmektedir. Örneğin Brezilya'da CUT aynı mevkîe iki dönemden fazla seçilmemeyi ilke olarak benimsemişken, demokratik iç yapıları, amatör yöneticileri ile G. Afrika sendikacılığı başka açılardan da örnek olmaktadır. G. Afrika'da COSATU' tam zamanlı işyeri temsilciliği yapan amatör bir merkezi yönetime sahiptir. Sadece, genel sekreter ve genel sekreter yardımcısı profesyonel sendikacılık yapmaktadırlar. G. Kore'de ise FKTU'nun merkez yöneticileri, ülkedeki en düşük işçi ücreti kadar maaş almaktadır. THS'nda üye tabanı örgütün bizatihi kendisi gibi olup, diğer sendikal hareketlerde olduğu gibi katılımcı politikaların bir nesnesi olarak algılanmamaktadır. İzlenecek sendikal politikaların üyeler tarafından oluşturulup, yürütülmesine azami özen gösterilmektedir.

Tarihe bakış, THS'nın yeni olup olmadığı önermesini sorgulamamızda bize yardımcı olacaktır. Sendikacılığın gelişmeye başladığı yıllarda bu konu ile ilgilenen düşünürler nasıl bir sendikacılık yapılması gerektiği ve hangi sendikal politikaların izlenmesi gerektiği konusunda görüşlerini açıklamışlar ve sendikacılığı bu yönde etkilemeye çalışmışlardır. Örneğin, sendikacılığın emekleme dönemlerinde, 1845 yılında yayınlanan *İngiltere'de Emekçi Sınıfının Durumu* adlı kitabında Engels (1997), XIX. yüzyılın başlarında İngiltere'de burjuvazi ile emekçiler arasında açıkça bir toplumsal savaşın kol gezdiğini belirtiyor, işçilerin isyanının ilk sınıai gelişmeden hemen sonra başladığına ve bir çok aşamadan geçerek sendikal örgütlenmeye ulaştığına dikkat çekiyordu. Bu isyanın ilk aşaması en ham ve en az verimli bir biçim olan suç işlemektir. Ancak, işçiler kısa sürede suç işlemenin çözüm olmadığını anladılar. Çünkü, suçlu toplumun varolan düzenini ancak tek başına, bir birey olarak protesto edebiliyordu. İşçiler, bir sınıf olarak, burjuvaziye karşıtlıklarını ilk kez, sanayi döneminin başlarında makinelerin ortaya çıkmasına direnişleriyle ortaya koymuşlardı. Ancak, bu karşı çıkma biçimi de yalıtıktı, belli bir yöreyle sınırlıydı; varolan toplumsal düzenin yalnızca belli bir yanına yönelmişti. Yeni bir karşı çıkma yöntemi bulunmalıydı. Buna 1824'te emekçilere örgütlenme yasağı getiren düzenlemeye son verilmesiyle kavuştular; 1824'ten sonra İngiltere'de bütün sanayi kollarında sendikalar kuruldu. Amaçları patronlara karşı bir güç olarak kitle halinde davranmak, ücret oranlarını patronların karına göre düzenlemek, fırsatlar elverdiği zaman ücretleri artırmak ve ülke genelinde her iş kolu içinde ücretleri aynı düzeyde tutmaktır.

Engels (1997), sendikaların ilk yasadışı harekette yargı kovuşturmasıyla karşı karşıya kaldığını ve gücünü kaybettiğine dikkat çektikten sonra, bu türden sendikacılığın tarihini, emekçilerin tek-tük zaferleriyle kesintiye uğramış olsa da uzun bir yenilgiler dizisinin tarihi olduğuna dikkat çekiyor. Çünkü, bütün bu çabalar, emek piyasasında ücretleri arz ve talep ilişkisine göre belirleyen

ekonomik yasayı değiştirmek için yeterli değildi. Tüm bu yetersizliklere rağmen işçiler greve gitmekten de geri kalmıyorlardı. Çünkü, bu grevler işçilere "insan olarak toplumsal koşullara boyun eğdirilmemeleri gerektiğini, tam tersine toplumsal koşulların, insan olarak onların karşısında eğilmesi gerektiğini ortaya koymak durumunda olduklarına inanırlar; [grev] yapıyorlar çünkü, onların susması, bu toplumsal koşulları kabul etmeleri demek olur; burjuvazinin iyi günlerde işçileri sömürme, kötü günlerde de açlığa terketme hakkını kabul etmeleri demek olur. Emekçiler, insanlık duygularını yitirmedikleri sürece, buna isyan etmek zorundadırlar" (Engels, 1997).

Engels'e göre (1997), "sendikalar, burjuvazinin üstünlüğünün tamamen, işçiler arasındaki rekabete dayandırıldığı gerçeğinin, yani işçiler arasındaki bütünlük eksikliğinin itirafı demektir. Ve sendikalar kendilerini, tam da şimdiki toplumsal düzenin can damarına yönelttikleri için, ne kadar tek yanlı ve ne kadar dar bir çerçevede olsa da, bu toplumsal düzen için büyük bir tehlikedirler. Emekçi, burjuvaziye ve onunla birlikte varolan toplum düzenine, bundan daha acıtıcı bir başka noktadan saldıramaz. Eğer işçiler arasındaki rekabet yıkılırsa, eğer hepsi burjuvazi tarafından artık daha fazla sömürülmemeye karar verirse, mülkiyetin egemenliği sona erecektir. (...) İşçiler kendi aralarındaki rekabete son verme adımının ötesine geçmezlerse, ücretleri belirleyen yasa, uzun vadede yeniden geri gelecektir". Sendikalar sadece çıkarlarının savunulduğu örgütler değil, aynı zamanda işçi sınıfının burjuvaziye karşı savaş okulları olurken, onların en önemli silahı olan grevler de emekçilerin sakınlamayacak büyük savaşım için hazırlandıkları askeri okulları olmaktadır. Savaş okulları olarak da hiçbir şey sendikaları aşamamıştır (Engels, 1997).

Komünist Manifesto daha yayınlanmamış ve Marx o devasa çalışması *Kapital*'i yazmaya henüz başlamamışken ve sendikalar emekleme çağında iken, Engels, sendikaların daha geniş bir perspektifle hareket etmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Bu bakış açısı, günümüzün işyeri ile sınırlı ücret sendikacılığının ufkundan daha geniştir. Çünkü, Engels'in anlatmaya çalıştığı sendikacılıktaki ücret mücadelesi belli zaman dilimi ile sınırlı değildir, toplumsal düzenin kendisini değiştirecek bir mücadeleyi de içermektedir. Bu nedenle de bu tür bir sendikacılık dar sınıf çıkarlarını değil, geniş toplum çıkarlarını gözlemlemektedir.

Engels'ten iki yıl sonra, *Felsefe'nin Sefalet*'inde Marx (1999), İngiltere'de işçilerin, işverenle olan mücadelelerinde işçilere kale vazifesi göre sürekli birlikler, sendikalar oluşturduğunu belirttiikten sonra, grevlerin, birliklerin ve sendikaların örgütlenmesinin işçilerin siyasi mücadeleleriyle birlikte geliştiğine dikkat çekmektedir. Marx'a göre, sendikalar işçiler arasındaki rekabete son vermek ve böylece kapitalistlerle toptan rekabet etmek gibi çift amaç taşımaktadır. Her zaman karşılarına yekvücut dikilen sermayeyi gördükçe, sendikaların sürdürülmesi işçiler için ücretlerin korunmasından daha gerekli bir duruma gelmektedir. İşçi ile kapitalist arasındaki ücret ve

sendikaların varlıklarını sürdürme mücadelesi gerçek bir iç savaş olup, yaklaşan bir savaşın gerekli tüm unsurları birleşip gelişmektedir. Bu noktaya gelindikten sonra ise, sendikalar siyasi bir niteliğe kavuşur. Mücadele içerisinde, işçiler birleşir ve kendisi için sınıf olma durumuna ulaşır. Artık savunduğu çıkarlar sınıf çıkarlarıdır ve sınıfın sınıfa karşı mücadelesi de siyasi bir mücadeleden başka bir şey değildir.

Marx, ezilen sınıfın kendi kurtuluşunu sağlayabilmesi için, mevcut üretici güçlerle mevcut toplumsal ilişkilerin bundan böyle yan yana varolmalarını gerektiğini belirtiyor, işçi sınıfı gelişim sürecinde eski toplumun yerine, sınıfları ve sınıf düşmanlıklarını barındırmayan bir toplum koyacağını ekliyor (1999).

Ücretli Emek ve Sermaye, Ücret, Fiyat ve Kar'da Marx (1992), sermayenin saldırılarına karşı direniş merkezi işlev, gören sendikaların kısmen başarısız olmalarının nedenini güçlerini akılsızca kullanmalarına bağlamaktadır. Çünkü, "sendikalar, mevcut sistemin doğurduğu etkilere karşı küçük küçük çarpışmalardan ibaret bir savaş yürütmeye yetinip, bunları yaparken aynı anda, sistemi değiştirmeye uğraşmadıkları, örgütlü güçlerini emekçi sınıfın nihai kurtuluşu, yani ücret sisteminin tümüyle yok edilmesi için bir manivela olarak kullanmadıkları zaman genellikle başarısız" olma mahkumdurlar (1992).

Sendikalar üzerine kapsamlı çalışmayı Marx, 1866 yılında, I. Enternasyonal'in Cenevre'de toplanan Birinci Kongresi için yapmıştır. Çağının sendikalarını "geçmiş", "bugünü" ve "geleceği" olmak üzere üç ana başlık altında ele aldığı bu değerlendirmesinde Marx, sendikaları emek ile sermaye arasındaki gerilla savaşları için gerekli olduğu kadar, ücretli emek sisteminin ortadan kaldırmak ve yerine geçmek için de önemli örgütlü güç olarak görmektedir. Ancak, sendikaların sermayeye karşı günlük ve yerel mücadeleye gereğinden fazla eğildiklerini, ücretli kölelik sistemine karşı mücadelede sahip oldukları gücün farkında olmadıklarına, bu nedenle de siyasal mücadele ve genel eylemlerden uzak kaldıklarına dikkat çekmektedir. Bu durum tespitinden sonra, Marx, sendikalar yeni görevler yüklüyor: sendikalar artık işçi sınıfının kesin kurtuluşunun geniş çıkarları uyarınca, onun örgütlenme merkezleri olma bilinciyle hareket etmelidirler. Bu doğrultudaki her toplumsal ve siyasal harekete yardımcı olmalıdırlar. Sendikalar, tüm işçi sınıfını savunucusu ve temsilcisi olduğu için üye olmayanları da safalarına almalıdırlar. Çok düşük ücret alan tarım işçileri gibi kesimlerin çıkarları ile ilgilenmelidirler. Çabalarının dar ve bencil olmanın çok ötesinde, milyonların kurtuluşunu amaçladığını anlatmalıdırlar (Marx-Engels, 1978).

Marx'ın 1866 yılında oldukça yetkinleşmiş olan bu düşüncelerinin, özellikle sendikal politikaya ilişkin önerilerinin, 130 yıllık fark da gözetilmek koşuluyla, bugünün THS söylemine pek çok benzediği söylenebileceği gibi, benzemeyen yanları da olduğu söylenebilir. Engels'in 1845'te dile getirdikleri, 1866'da Marx'ın yazdıklarıyla daha netleşip, ete kemiğe

bürünüyordu. İşçi sınıfı ve örgütleri, dar çıkarlar çerçevesinde ücret mücadelesi ile yetinmeyip, sendikalarda örgütlenip, güçlenerek, kendisi için de sınıf olma bilincine ulaşır, toplumun geniş çıkarlarıyla ilgilenerek, bu doğrultudaki her toplumsal ve siyasal harekete yardımcı olarak, eski toplumu ve düzenini ortadan kaldırıp, sınıfsız bir toplum kurmalıdır.

THS'nın yeni olup olmadığını tartışırken Engels ve Marx'a sendikal örgütlenmenin doğuş ve gelişme aşamasının ilk tanıkları ve bu konuda önemli görüşler ortaya koydukları için başvurulmuştur. Amaç, yeni olduğu söylenen THS ile ilgili olarak belirtilen kimi özelliklerin sendikal hareketin gelişmeye başladığı XIX. yüzyılın ikinci yarısında da rastlanabileceğini göstermek olduğundan, ütopyk sosyalist R. Owen, anarko sendikalist Bakunin gibi düşünürlerin görüşlerine yer verilmedi. Ancak, bu düşünürlerin sendikal politikalarında da THS'nın özelliklerini taşıyan her iki dönemin çeşitli sorunları ve farklılıklarını göz ardı etmemek gerekiyor ki, bire bir benzer özellikler arama yanlısına düşülmesin.

THS ile ilgilenen araştırmacıların 1990'lı yıllarda ortaya koydukları temel özelliklere bakıldığında, bunların önemli bir kısmına 1970'li ve 1980'li yıllarda da rastlamak mümkündür. Amerikalı sosyolog Johnston (1995), THS'nın 1979'lı yıllar ve 1980'lerin başındaki kamu kesimi sendikal hareketinin özelliklerini taşıdığı; 1980'li yılların sonunda ve 1990'lı yıllarda bu özelliklerin THS olarak özel kesime de geçtiğini belirtiyor. Türkiye'de DISK'in 1970'li yıllardaki DGM'lere hayır ve benzeri eylemleri de bu çerçevede THS özellikleri taşıyan eylemler ve sendikacılık olarak değerlendirilebilir. Kuşkusuz, sendikacılık tarihi bir arkeolog titizliği incelenip, gözden geçirildiğinde THS'nın pek çok özelliklerine geçmişte de rastlanabilir. Bugün, önemli olan, unutulmuş olanı yeniden anımsayıp, geliştirerek, dönemim koşullarına uygun, yeni olanakları da kullanarak daha da geliştirmektir. Örneğin, işçi sınıfı, 1917 Ekim Devrimi'ni gerçekleştiren Lenin'in iletişim organı *Iskra* türü bir gazetecilikten yararlanabileceği gibi, Waterman'ın ısrarla üzerinde durduğu internetten de yararlanabilir. Dünya Ticaret Örgütü'nün Seattle'daki toplantısının protestosunun örgütlenmesinde internetin önemli bir yerinin bulunması Waterman'ın uyarı ve önerilerinin dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Ne var ki, internetin da her yere ulaşmama sorunu vardır, başarısı bu ağı yaygınlığına bağlıdır.

1980'li yıllarda bazı sanayileşmiş ülkelerde sendikaların üye sayısının azalışı, sendikalaşma oranlarının düşüşü, güç ve temsil yeteneklerinin zayıflayışı kimilerince sendikaların sonu, sendikasız çalışma ilişkilerinin doğuşu olarak değerlendirildi. Evet, bazı ülkelerde bireyin ön plana çıkarıldığı, örgütlülüğün dışlandığı bir dönemde sendikal hareket ciddi boyutta bir kriz ile karşı karşıyaydı ve önemli miktarda üye kayıpları ile karşı karşıya kalmışlardı. Bu doğru, ama sadece bir sonuç. Bu sonuca ulaşmada sermayenin saldırısı, sendikasızlaştırma çabaları kadar, mevcut sendikal yapı, politika ve sendika liderlerinin de payı vardır. İşbirlikçi, işyeri ve ücretle sınırlı, bencil bir

sendikacılık ve bürokratik yönetimle bir de sosyal kontrol işlevi yerine getirilmişse, ilk ekonomik krizde başka bir şey de beklememek gerekmektedir. Sermaye birikimi ve karları rahatsız etmedikçe bu türden bir sendikacılığın sermayeye zarardan çok yararı olmaktadır. Ancak, sermaye birikiminde sorunlar, karlarda düşüş meydana geldiğinde, yani kriz ile karşı karşıya kalındığında sendikalar sermaye için artık bir tehlikeden başka bir şey değildir. Bu dönemde sendikasızlaştırma çabaları yoğunlaşır, işçiler kendileri ile işsizler arasındaki rekabeti ücret artışlarını düşürür, düşük ücretlerle çalışmaya razı olunur. Bu durum, bugüne özgü değildir, sanayileşmenin tarihi kadar eskidir. Çünkü, Engels'in (1997), daha 1845'te belirttiği gibi, "rekabet, modern sivil toplumda egemen olan herkesin herkesle savaşının en tam ifadesidir. Bu savaş, yaşam savaşı, varolma savaşı, yalnızca toplumun farklı sınıfları arasında verilmekle kalmaz, bu sınıfların tek tek üyeleri arasında da verilir. Herkes bir başkasının önünde engeldir, ve herkes kendi önündeki engeli bir kenara itmenin ve onun yerine geçmenin yolunu aramaktadır. Nasıl burjuvazinin üyeleri kendi aralarında rekabet halindeyseler, işçiler de kendi aralarında sürekli rekabet halindedirler". İşçilerin işçilerle, işçilerin işsizlerle de rekabet halinde olduğu bu durumda, "her biri ötekini ayağına kaydırıp yerine geçmeye çalışır. Ne var ki, işçilerin kendi aralarındaki bu rekabet, işçi üzerindeki etkisiyle, bugünkü durumun en kötü yanındır; burjuvazinin elinde proletaryaya karşı en keskin silahtır. İşçilerin bu rekabeti birlikler [sendikalar] yoluyla ortadan kaldırma çabaları, burjuvazinin bu birliklere [sendikalara] karşı duyduğu nefret, ve bu birliklerin [sendikaların] başına çöken her yenilginin burjuvazinin utkusu olması bu nedenledir".

Tarihe dönüp ekonomik krizler ile sendikal politikalar ve yapılar arasında bir ilişki aradığımızda, karşımıza birbirinin benzeri sonuçlar çıkmaktadır: sendikalar üye kaybetmekte, yeni sendikal yapı ve politikalara yönelerek bu krizden çıkmaya çalışılmaktadır.

1873-1874 krizi, İngiltere'de, Almanya'da, Avusturya'da, ABD'de, Kanada'da sendikalarda önemli üye kayıplarına neden olmuştur. Örneğin, İngiltere'de 1869 yılında 250 bin olan sendikalı işçi sayısı 1873'te 1 milyona ulaştıktan sonra, krizle birlikte 1875'te 500 bine düşmüştür. (Sagnes, 1994). Benzeri bir süreç 1929 Bunalımında da yaşanmıştır. Bunalım öncesinde, İngiltere'de 6 milyona yaklaşan sendikalı sayısı 1933'te 4 milyon 400 bine Almanya'da 8 milyona yaklaşan sendikalı sayısı 5 milyona düşmüştür. Belçika, ABD gibi ülkeler de benzeri bir süreç yaşamışlardır. 1974 krizi ve sonrasında yaşananlar da aynıdır. pek çok ülkede sendikalar 1980'li yıllar boyunca önemli sayı ve oranda üye kaybetmişlerdir (Çetik-Akkaya, 1999).

Her üç krizden de sendikalar üye kaybederek çıkmışlardır. Ama daha sonra yeni sendikal politikalar izleyerek, yeniden yapılanarak güç kazanmaya başlamışlardır, üye sayısı ve üyelik oranları yeniden artmıştır.

1873-1874 krizinden çıktıktan sonra, meslek sendikacılığından işkolu sendikacılığına yönelerek, toplumsal ve ekonomik hayat ile ilgili sorunları dile getirip, bunları sendikal politikalara katarak, reform taleplerinde, sosyal haklar talebinde bulunarak önemli sayıda üye ve güç kazanmışlardır (Sagnes, 1994). Sanayileşmeye, sanayi işçilerinin artmasına bağlı olarak da üye potansiyelleri artmıştır. 1929 Bunalımından sonra ise, sendikalar özellikle II. Dünya Savaşı-1980 döneminde devlet ve işverenlerle işbirliği içine girerek, korporatist ilişkiler kurmuşlar, böylece verilen ödümler karşılığında üye sayılarını arttıracak hak ve düzenlemelere kavuşmuşlardır. Bu dönemde, sendikalar genellikle merkezi, otoriter, bürokratik, teknelci bir yapıya kavuşmaya başlamışlardır (Akkaya, 1996; 1998). Bu nedenle, 1960-1974 dönemi korporatist ilişkilerin geliştiği ülkelerde 1960 sonrasının en az greve gidilen dönemi olmuştur (Hyman-Ferner, 1994).

1974 sonrası dönemde ise, sendikalar önce bocalamış, sonra yeni politikalar geliştirmeye başlamışlardır. Ücretli emek içinde sendikaların dayandığı sanayi işçilerinin payının azalması, hizmet sektörünün payının artması, gençlerin ve kadınların işçiler içindeki oranının artması, sendikaları hizmet sektöründe çalışanlar ile kadınları üye yapmaya itmiştir. Hizmet sektöründe son yıllarda, özellikle 1990'lı yılların ikinci yarısında, gerçekleştirilen kimi başarılı grev ve mücadeleler bu sektörde sendikalaşma açısından önemli adımlar atılmasına yol açmıştır. 1980'li yılların başarısız grevlerinden sonra bu başarılı grevler sendikalar olan güveni ve ihtiyacı arttırmıştır. 1980'li yıllar boyunca sermaye grevlerine direnmiş, devlet kurumlarını ve medyayı da arkasına alarak bu grevleri etkisiz kılmıştır. 1995 sonrasının başarılı grevleri ise hem grev eğilimini hem de sendikalar olan güveni artırmaya başlamıştır.

Teknolojik gelişmenin üretim süreçleri ve istihdamın yapısı üzerinde ağırlığını hissettirdiği günümüzde İngiltere, Almanya gibi işçi hareketi ve sendikacılığın beşiği ülkelerde sosyal demokrat partiler işçi örgütleri ve hareketlerinden çok, diğer toplumsal hareketlerle ilişki kurmayı tercih etmiş görünmektedir. Ancak, ilginç olan, THS türünden "yeni" bir sendikacılığı önerenlerden bazılarının parti önderliğine ihtiyaç duymayıp, onun egemenliğine girmeyi ret etmesidir. Yeni olan bir ölçüde budur. Ancak, anarko-sendikacılığın da bir siyasal partinin önderliğini ve egemenliğini ret ettiği hatırlanacak olunursa bunun da yeni olmadığı anlaşılacaktır.

Batının THS'nda öncü partiye ihtiyaç olmadığı gibi, kapitalist sistemi ve düzenini değiştirmek isteği de yoktur. İstek, sosyal demokrat partilerin sağa kayarak bıraktığı siyasal boşluğu, yarı sendika, yarı parti olarak, toplumsal muhalefetin, hareketin desteğini de alarak doldurmak yönündedir.

Sanayileşmiş ülkelerde, THS ile daha demokratik, adil, özgürlükçü, haklara saygılı, ayrımcılığa karşı bir toplum yaratılmaya çalışılıyor; bunların ötesinde çalışma koşullarının iyileştirilmesinin yanı sıra sivil toplumu yaratacak aktörlerden biri olarak görülüyor. Bunda da

kapitalizmin globalleşerek ulaştığı boyutun yarattığı sonuçlar etkili olmaktadır. Burada mücadele kapitalizmin kendisine değil, sonuçlarına karşıdır. Örneğin, Fransa'nın tanınmış sosyologlarından Bourdieu (1999), eğer gelişip, bütünleşirse Avrupa sendikacılığının ekonomik, sosyal olumsuzluklara karşı koyabileceğini ve sosyal Avrupa'nın motoru olabileceğini belirtmektedir. Öte yandan, sanayileşme sürecindeki Brezilya, Filipinler, G. Afrika ve G. Kore gibi ülkelerde ise, THS daha sınıfsal içerikli ve işçi sınıfının iktidarına yönelik daha fazla vurguda bulunmaktadır. Brezilya'da kendi partisini (İşçi Partisi) kuran bu sendikacılık, G. Afrika'da THS'nın önemli bir örneğini veren COSATU, ANC'ye olan desteğini çekip, kendi partisini, İşçi Partisi'ni, kurup kurmamayı tartışmaya hazırlanmaktadır.

Türkiye'de THS açısından önemli olanaklar ve fırsatlara sahip görünen sendikalar, bu türden bir sendikacılığa, çok nadir rastlanmaktadır. Gerek işçi sendikalarının, gerekse kamu çalışanlarının sendikal yayınları, tüzükleri, faaliyet raporları, genel kurul çalışmaları, dergileri, araştırma merkezi yayınları gözden geçirildiğinde mevcut haliyle sendikaların, demokrasiden, ekonomik ve toplumsal sorunlardan sürekli söz ettiği, yaşanan olumsuzluklardan, hükümetlerin izlediği kimi ekonomik ve sosyal politikalardan yakındığı, bunları dile getirdiği görülmektedir. Ama, genellikle, bu sorunlara yönelik köklü eylemlere başvurma isteği taşımayan, olumsuzlukların düzeltilmesi için muhalefet merkezi olma isteğine sahip olmayan bir görüntü de çizmektedir. Bu nedenle de dile getirdikleri sorunlar ile bu sendikaların eylemleri arasında bir bütünlük ve tutarlılık bulunmamaktadır. Dile getirilenler toplumsal ve ekonomik sorunlar olurken, eylemlerde dar çalışma sorunları ile ilgili olmaktadır. Bu nedenle de genel kurul kararları hayata geçirilmeyecek, sendikal faaliyetlerin merkezine konulmayacak ama, kulağa ve gönle hoş gelecek talepler olarak her seferinde kağıt üzerinde kalmaktadır. Bu taleplerin hayata geçirmesi için gerekli çabalar gösterilmemek, kimi demerç ve protestolar ile yetinilmekte, etkili eylemlere başvurulmamaktadır. Çünkü, sendika yöneticilerin gündeminde bu türden bir sorun yoktur.

Bugün tek başına özelleştirme ve taşeronlaştırmalara karşı çıkamayan, bu uygulamalar ile sendikal örgütlenme ve faaliyet alanları daralan sendikalar işyeri ile sınırlı ücret sendikacılığı ile toplumsal, siyasal ve ekonomik sorunlara da duyarlı THS arasında sıkışmış ve bir yol ayrımına gelmiş bulunmaktadır. THS'nın mevcut sendikacılığın ve mevzuatın dışında bir eylemlilik içinde doğmuş olması, bu sendikacılığın aktörleri tüm işçileri işaret etmektedir. Türkiye'de, hiç değilse, THS'na yönelişin olup olmayacağı, mevcut haliyle, sendika yönetimlerinden çok, emekçilerin tercihine bağlı görünmektedir.

DİPNOTLAR

1- Öyle ki, ABD'de turizm sektörü ve ceza sektörü en çok istihdam yaratan alanlar olmaktadır. Beş yıldızlı otellerle beş yıldızlı cezaevlerinin yarıştığı ABD'de en çok

gardiyen ve garsona ihtiyaç duyulmaktadır. İktisat politikaları ile ceza politikalarının uyumlulaştırıldığı ABD'de cezaevleri ucuz emek gücünün kullanıldığı birer fabrikaya dönüştürülmüştür. Ucuz emek sağlamak için de suçun kapsamı genişletilmiş, cezaları ağırlaştırılmıştır. Bu da küreselleşmenin yeni istihdam biçimlerinden biri olmaktadır! Ayrıntı için bakınız Yasemin Özdek, "Küresel Yoksulluk ve Küresel Şiddet Kıskaçında İnsan Hakları", **Yoksulluk, Şiddet ve İnsan Hakları**", TODAİE Yayını, 2002.

2- Aslında çalışanlar babında formel, enformel ayrımı da anlamsızdır. Anlamsızdır, öyle ya da böyle her çalışan emek gücünü satmakta, bir artı değer yaratmakta ve sömürülmekte. Bunun kayıtlı olup olmaması da çok anlamlı olmamaktadır.

3- Son İş Kanunu ile Türkiye de çalışma hayatına bu çalışma türünü yasal olarak geçirmiş bulunmaktadır.

KAYNAKLAR

Akkaya, Y. (1996) Neo-Korporatizm ve Türkiye'de Sendikacılık, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Çalışma ilişkileri Ana Bilim Dalı.

Akkaya, Y. (1998) "Globalleşme: Neo-korporatizmin Sonu mu", Prof. Dr. Metin KUTAL'a Armağan, Ankara.

Akkaya, Y. (1999) "1990'lı Yıllarda Çalışma ilişkileri", Mülkiye, Cilt: XXIII, Sayı: 215.

Aksoy, A. (1996) Küreselleşme ve İstanbul'da İstihdam, FEV, İstanbul.

Aronwitz, S., Cutler, J. (1998), Post-Work: The Wages of Cybernation, Routledge, New York.

Barley, S.R., (1996) The New World of Work, British-North American Research Committee, London.

Beşeli, M., Özüğurlu, M. (1995) "İşçi Sınıfı Hareketinde Yeni Uluslararası Eğilimler", Mürekkep, Sayı: 3-4.

Bourdieu, P. (1999) "Pour un mouvement social Européen", Le Monde Diplomatique, Juin.

Cappeli, P. (1999) The New Deal at Work, Harvard Business School Press, Boston.

COSATU, (2000) "What kind of trade union movement do we want? A programme for social unionism", <http://www.cosatu.org.za/congress/sept-ch2.htm>.

Çeltik, M., Akkaya, Y. (1999) Türkiye'de Çalışma ilişkileri, FES/Tarih Vakfı Yayını, İstanbul.

Dereli, T. (1988) "Batı Ülkelerinde ve Türkiye'de Sendikaların Karşılaştıkları Sorunlar ve Başlıca Gelişmeler", İÜ İktisat Fakültesi Mecmuası Ellinci Yıl Armağanı, Cilt 44, Sayı 1-4.

Dereli, T. (1997), "Bilgi Çağında Endüstri İlişkileri", Değişim 1997.

DİE, (1998) Türkiye İstatistik Yıllığı 1997, Ankara.

Edwards P.K. ve Richard Hyman, (1994) "Strikes and Industrial Conflict: Peace Europe", R. Hyman ve A. Ferner (Eds.), New Frontiers in European Industrial Relations, Blackwell, Oxford.

Eimer, S. (1999) "From 'Business Unionism' to 'Social Movement Unionism': The Case of the AFL-CIO Milwaukee County Labor Council", *Labor Studies Journal*, Cilt: 24, Sayı: 2.

Engels, F. (1997) İngiltere'de Emekçi Sınıfının Durumu, (Çev.: Y. Fincancı), Sol Yayınları, Ankara.

Hyman, R., Ferner, A. (1994) *New Frontiers in European Industrial Relations*, Blackwell, Oxford.

ILO, (1997) *Yearbook of Labour Statistics*, Geneva.

Johnston, P. (1995) *Success While Others Fail: Social Movement Unionism and the Public Workplace*, ILR Press, New York.

Kepenek, Y., Yentürk, N. (1996) *Türkiye Ekonomisi*, Remzi Kitabevi, İstanbul.

Kirsten S. Wever, (1997) "L'Apport du Syndicalisme: Pallier les Déficiences du Marché et de la Protection Sociale dans les Pays Industrialisés Avancés", *Revue Internationale du Travail*, Volume 136, Numéro 4, 1997.

Kutal, M. (tarihsiz) *Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerine Olası Etkileri*, yayınlanmamış metin

Küçük, Y. (1985) *Quo Vadimus Nereye Gidiyoruz*, Tekin Yayınevi, İstanbul.

Marx, K. (1986) *Kapital*, Cilt 1, (Çev. A. Bilgi), Üçüncü Baskı, Sol Yay., Ankara.

Marx, K. (1992) *Ücretli Emek ve Sermaye, Ücret, Fiyat ve Kar*, Yedinci Baskı, Sol Yayınları, Ankara.

Marx, K. (1999) *Felsefe'nin Sefaleti*, Beşinci Baskı, Sol Yayınları, Ankara.

Marx, K., Engels, F. (1978) *Le Syndicalisme (I. Théorie, organization, activité)*, FM/Petite Collection Maspéro, Paris.

Özdek, Y. (2002) "Küresel Yoksulluk ve Küresel Şiddet Kısacasında İnsan Hakları", *Yoksulluk, Şiddet ve İnsan Hakları*, TODAİE Yayını, Ankara.

Özüğurlu, M. (2000) *Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Gelişmeler Üzerine Gözlemler*, AÜSBF Asistan Seminerleri, Ankara.

Ramsay, H. (1996) "Managing Sceptically: A Critique of Organisational Fashion", S.Clegg ve G.Palmer, *The Politics of Management Knowledge*, Sage Publications, London

Rothstein, R. (1997) "La Puissance du Mouvement Syndical aux Etats-Unis: les Leçons de la Greve des Travailleurs d'UPS", *Revue Internationale du Travail*, Volume 136, Numéro 4.

Sagnes, J. (1994) *Histoire du Syndicalisme Dans le Monde (Des origines a nos jours)*, Editions Privat, Toulouse.

Scipes, K. (1992) "Understanding the New Labour Movements in the 'Third World': The Emergens of Social Movement Unionism", *Critical Sociology*, Cilt: 19, Sayı: 2.

Sencer, O. (1969) *Türkiye'de İşçi Sınıfı (Doğuşu-Yapısı)*, Ankara.

Taymaz, E. (1998) "Türk İmalat Sanayiinde Teknolojik Değişme ve İstihdam", *DİE, Teknoloji ve İstihdam içinde*, Ankara.

Türkcan, E. (1981) *Teknolojinin Ekonomi Politikası*, AİTİA Yayını, yayın No: 151, Ankara.

Türkcan, T. (1998) "Dış Ticaret Teorisinin Doğuşuna Dair (Yorum)", *DİE, Teknoloji ve İstihdam içinde*, Ankara.

Uygur, E. (1990) *Policy Productivity Growth and Employment in Turkey, 1960-1989 and Prospects for the 1990s*, ILO, Genova, 1990

Waterman, P. (1999) "The New Social Unionism: A New Union Model for a New World Order", www.antenna.nl/~waterman/waterman.html.