

**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI**

**KORPARATİZM KURAMI AÇISINDAN
TÜRKİYE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ**

MASTER TEZİ

**Hazırlayan
Mahmut ÜSTÜN**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Vedat BİLGİN**

Ankara -2007

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne Mahmut Üstün'e ait Korporatizm Kuramı Açısından Türkiye Endüstri İlişkileri adlı çalışma, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

(İmza)

Başkan

Akademik Ünvanı.....

Adı Soyadı.....

(İmza)

Üye.....

Akademik Ünvanı.....

Adı Soyadı (Danışman).....

(İmza)

Üye.....

Akademik Ünvanı.....

Adı Soyadı.....

ÖNSÖZ

Tezimizin amacı, Türkiye'de ki endüstri ilişkileri sisteminde devlet-işçi-işveren üçlüsü arasındaki ilişkilerin yıllar boyunca geçirdiği evrimi korporatizm kuramı açısından incelemek ve korporatist modelin Türkiye'deki çalışma ilişkileri açısından geçerli olup olmadığını ortaya koymaktır. Eğer korporatist model geçerli ise bu modelin hangi yıllar içinde, ne ölçüde ve hangi biçimde geçerli olduğunu ortaya koymak, bu modelin uygulanma koşullarını saptamaya çalışmak, Türkiye'de böyle bir modelin uygulanma ve başarı şansı açısından öngörülerde bulunabilmek de çalışmamızın ulaşmaya çalıştığı amaçlar arasındadır.

Bu amaç çerçevesinde önce genel olarak korporatizm kuramına ilişkin yaklaşımlar ele alınmakta, ardından ise gerek gelişmiş ülkelerdeki gerekse de bazı azgelişmiş ülkelerdeki korporatizm uygulamaları hakkında bazı bilgiler verilmekte, bu uygulamalar hakkında bazı sonuçlar, genellemeler yapılmaya çalışılmaktadır.

Çalışmamızın Türkiye ile ilgili bölümünde ise, Türkiye Endüstri İlişkileri yukarıda tanımlanmaya çalışılan korporatizm kuramı açısından anlamlı gördüğümüz Tek Parti, 1947-1960, 1960-1980 ve 1980 ve sonrası şeklinde bölümlenerek ele alınmaya çalışılmakta; 1978 tarihli Toplumsal Anlaşma üzerinde özellikle durulmakta ve korporatizm kuramı açısından Türkiye'deki çalışma ilişkilerinin tarih içinde geçirdiği evrim hakkında bazı sonuç ve yargılara varılmaya çalışılmaktadır.

Son olarak da korporatizm uygulamalarının en önemli kurumsal aracı olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in genel bir tanımı yapıldıktan sonra Türkiye'deki uygulama dünya uygulaması ile bazı bakımlardan karşılaştırma içinde ele alınmaktadır.

İÇİNDEKİLER

Önsöz

İçindekilerii

Kısaltmalar.....iv

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK KORPORATİZM

İKİNCİ BÖLÜM

KORPORATİZMİN UYGULANMA ÖLÇEKLERİ

2.1- Makro Korporatizm9

2.2- Mezzo Korporatizm10

2.3- Mikro Korporatizm11

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AKADEMİK LİTERATÜRDE KORPORATİZM TARTIŞMALARI

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SDSYAL KORPORATİZM

4.1- Sosyal Korporatizme Doğru17

4.2- Sosyal Korporatizmin Varlık Koşulları20

4.2.1- Güçlü Bir İşçi Hareketi21

4.2.2- Keynesyen Ekonomi-Politikalar	21
4.2.3- Güçlü Bir Ekonomi	22
4.2.4- Güçlü ve Merkezi Sendikalar.....	23
4.3- Bazı Sosyal Korporatizm Uygulamaları	24
4.4- Korporatizm Uygulamalarına Eleştiriler	26
4.5- Sosyal Korporatizmin Krizi	29

BEŞİNCİ BÖLÜM

OTORİTER KORPORATİZM

5.1- İçleyici Otoriter Korporatizmin Tarihsil-Siyasal Temeli	34
5.2- İçleyici Otoriter Korporatizm Artık Dışlıyor	38

ALTINCI BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KORPORATİZM

6.1- Tek Parti Dönemi	41
6.2- 1947-1960 Dönemi.....	45
6.3- 1960-1980 Dönemi.....	52
6.4- 1978 Toplumsal Anlaşması.....	57
6.5- 1980 ve Sonrası	58
SONUÇ	65
KAYNAKÇA	72
ÖZET	78
ABSTRACT	80

Kısaltmalar

- ABD-** Amerika Birleşik Devletleri
ANAP- Anavatan Partisi
CHP- Cumhuriyet Halk Partisi
DGB- Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİE- Devlet İstatistik Enstitüsü
DİSK- Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DP- Demokrat Parti
DPT- Devlet Planlama Teşkilatı
ESK- Ekonomik Sosyal Konsey
ILO- Uluslararası Çalışma Örgütü
KİT- Kamu İktisadi Teşebbüsleri
KMU- Filipinler Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MGK- Milli Güvenlik Kurulu
MİSK- Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
OLEYİS- Türkiye Otel, Lokanta, Eğelence Yerleri İşçileri Sendikası
ÖGB- Avusturya İşçi Sendikaları Konfederasyonu
RENGO- Japon İşçi Sendikaları Konfederasyonu
SDP- İsveç Sosyal Demokrat Partisi
SK- Sendikalar Kanunu
SSK- Sosyal Sigortalar Kurumu
TİSGLK- Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK- Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu
TUC- İngiliz İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TUSİAD- Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği
Türk-İş- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UGTA- Cezayir İşçi Sendikaları Konfederasyonu
YHK- Yüksek Hakem Kurulu

GİRİŞ

Korporatizm, endüstri ilişkileri açısından önemli ve bir o kadar da güncel bir konudur. Korparatif politika ve uygulamalara yönelik tartışmalar, dünyada 1970'li yıllardan, ülkemizde de 1980'li yıllardan beri gündemdedir. Değişik dönemlerde bu tartışmalar yoğunluğunu artırmakta, toplumun değişik kesimleri konu ile ilgili görüş ve önerilerini ortaya koymaktadır. Bu tartışmalar sürerken bir yandan da korporatist modelin en önemli kurum ve araçlarından biri olan Ekonomik Sosyal Konsey oluşturulmuş bulunmaktadır.

Bu konu belli bir dönemden beri daha yoğun olarak gündemde olmasına karşın akademik alanda konuyla ilgili yeterli çalışma yapıldığını söyleyebilmek oldukça zordur. Konunun gelişmiş ve azgelişmiş ülkelerdeki uygulamaları da gözetilerek Türkiye açısından değerlendirilmesi, genel olarak korporatif modelin özel olarak da Ekonomik Sosyal Konsey türü uygulamaların Türkiye endüstri ilişkileri açısından yerinin, öneminin ve başarı şansının ne olduğuna/olabileceğine ilişkin bazı gözlem ve sonuçlara ulaşılması yararlı bir çaba olacaktır.

İşçi-işveren-devlet ilişkileri üzerine yapılan inceleme ve değerlendirmeler genel olarak üç ana teorik-yöntemsel çerçevede ele alınmaktadır. Konunun genel olarak liberal, marksist ve bunların arasında kalan korporatist modeller temeli üzerinde ele alındığı gözlenmektedir.

Liberal yaklaşımlar bireyi esas alır ve bu bireyler çıkarlarını çıkar grupları ve siyasi partiler aracılığıyla ifade ederler. Bu çıkarların merkezi siyasi kararlar haline dönüşmesinin aracı ise bölgesel esas üzerine kurulmuş olan parlamentodur. Bu anlayışa göre çok sayıda ve birbirine eşit güçte, birbirleriyle rekabet halinde olan baskı grupları baskı uygulamak yoluyla kendi çıkarlarını savunurlar. Devlet liberal anlayışta etkin bir rol oynamaz. Bir

çeşit "trafik memuru" görevi yerine getirir. Sivil toplumdaki çıkarlar, bu çıkarların ifadesi, çıkarlar arasında tercih vb. konularında devlet müdahalesi olumsuz, "doğal dengeyi" bozan bir durum olarak görülür.

Marksist yaklaşımda siyasal sürecin öznesi bireyler değil, sınıflardır. Tarih, sınıf mücadelelerinden ibarettir. Devlet ise, sınıf mücadelelerinde edilgin ve tarafsız olmak bir yana, egemen sınıfın en yetkin örgütlenmesi durumundadır. Marksist yaklaşımda 'araççı' olarak nitelenebilecek değerlendirmelere göre, devlet egemen sınıfın, kapitalizm sözkonusu olduğunda burjuvazinin çıkarlarını savunan bir mekanizmadan başka bir şey değildir. "İşlevselci" denilebilecek bir diğer değerlendirme türüne göre, devlet nihayetinde egemen sınıfın bir aracı olmakla beraber, kolektif bir kapitalist olarak tek tek kapitalistlerden nispeten özerk bir yapıya sahiptir. Devlet tek tek kapitalistlerin çıkarlarını birebir savunan basit bir araç olmaktan ziyade, gerektiğinde tek tek kapitalistlerin çıkarlarıyla da çatışarak, genel olarak kapitalist sistemin çıkarlarını savunan daha etkin ve özerk bir yapılanmadır. Dolayısıyla devlet tek tek kapitalistlerin değil genel olarak kapitalist sistemin; kapitalistlerin kısa vadeli çıkarları yerine kapitalist sistemin uzun vadeli çıkarlarının ve varlığının bekçisi durumundadır.

İşçi-işveren-devlet ilişkilerini ele alan ve yakın dönemde bir hayli yaygınlık ve itibar kazanan bir diğer yaklaşımda korporatizm, daha doğrusu neo-korporatizm teorisidir. Bir toplum ve ekonomi modeli olarak korporatizm, toplumu birbirine karşılıklı olarak bağımlı ve işlevsel bakımdan birbirini tamamlayan parçalardan oluşan organik ve birbirine uyumlu bir bütün olarak değerlendirir.

Bu anlayışa göre, çeşitli sınıf, statü ve meslekler arasında çıkar çatışmaları olsa da, bu çıkar çatışmaları devlet-işçi-işveren merkezli kalıcı kurumsallıklar yaratarak, karşılıklı tavizlerle uzlaştırılabilir. Çıkarları çatışan bu kesimler arasında Ekonomik Sosyal Konseyler vb. türü diyalog, katılım

mekanizmaları aracılığıyla bir takım ortak hedefler yaratılabilir.

Biz bu çalışmada endüstri ilişkilerini korporatist model açısından ele alacağız ve korporatizm kuramı açısından Türkiye'deki endüstri ilişkilerinin nerede konumlandığını saptamaya çalışacağız.

Tez kapsamında, Türkiye'deki endüstri ilişkileri korporatizm kuramı ve uygulamaları açısından, gelişmiş ve azgelişmiş ülkelerle kıyaslama içinde ele alınacak, Türkiye'deki endüstri ilişkilerinin korporatist modelle ne derece uygunluk içinde olduğu saptanmaya ve bu modelin Türkiye'nin geleceğinde bir rol üstlenip üstlenemeyeceği üzerinde bazı öngörülerde bulunulmaya çalışılacak, bir korporatist kurum olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey üzerinde durulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK KORPORATİZM

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(Belge:2006; Parla,1993:7). Tanımı gereği anti-sosyalist ve anti - çoğulcudur. 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 görülen kamusal çıkar adına sınırlamalar getirir (Parla,1993:8). 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, 1993:95).

Sınıfsal ayrım 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 yaklaşıma sahiptir 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. nitelermeleri kullanılmaktadır. 2. Dünya Savaşı sonrasının tarihsel pratiği göstermektedir ki, korporatizmi faşizme indirgemek kesinlikle yanlıştır. Eğer böyle yapılırsa, 2. Dünya Savaşı'ndan sonra gündeme gelen korporatist uygulamaları kavramak olanaksızlaşacaktır. Bu uygulamalar kesinlikle korporatisttirler ama aynı kesinlikle faşist de değildirler.

1970'li yıllarda yeniden yoğunluk kazanan tartışmalarda, 2. Dünya Savaşı'nı izleyen dönemde sanayileşmiş Batı ülkelerinde "çoğulcu piyasa modeli" dışında yeni türden bir korporatist modelin olduğu iddiası yaygın biçimde dile getirilmeye başlandı (Akkaya,1996:7). Bu modelde artık işçi ve işveren örgütleri arasında eşit bir rekabet söz konusu 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 en temel varlık koşulu ortadan kalkmıştır(Cizre,1987:69).

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 F. Scmitter tarafından, 1970'li yılların ortalarında korporatizm yeniden tartışma platformuna getirilmiştir. Scmitter 2. Dünya Savaşını izleyen günlerdeki korporatist uygulamaları, faşist korporatist uygulamalardan ayırmak için, bu uygulamaları neo-korporatizm olarak nitelendirmiştir (Akkaya, 1998:34).

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 (Parla,1993:92-93).

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 tek biçimli olmadığı belirtilmelidir. 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 gözükmemektedir (Akkaya,1996:49). Bu ayırımın 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 (Cizre, 1992a:37).

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 (Cizre, 1992a:34).

Korporatist uygulamaların, ekonomik-sosyal bunalım dönemlerinde, genellikle de sosyo ekonomik dönemeç dönemlerinde gündeme getirilmekte olduğu gözlenmektedir. Nitekim aşağı yukarı tüm korporatist uygulamalara, istikrar ve yapısal uyum programları da eşlik etmektedir (Arslan, 1997:6).

Bu çerçevede korporatist uygulamalar aracılığıyla toplumsal birlik 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. 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 (Arslan,1997:9).

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 (Akkaya,1996:38).

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/örgütlerinin bu duruma rıza göstermesi, kendilerine, mutlak gelirlerinde düzenli bir artış ve istihdam koşullarında bir istikrar önerilmesiyle olanaklı olabilmıştır (Akkaya,1996:41-46).

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 katılabilmıştır.

Ayrıca, korporatist uygulamalara en yatkın ve tercihen en güçlü işçi örgütlerine kayıracı kurumsal teşvikler de sağlanmıştır. Kayırılan işçi örgütüne örgütsel ve mali alanlarda bir dizi yasal ve fiili avantajlar sunulmakta, ayrıca bu örgüte bir dizi kurumda tekelleşme hakkı verilmektedir (Cizre,1987:34).

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(Arslan,1997:8).

İKİNCİ BÖLÜM

KORPORATİZMİN UYGULAMA ÖLÇEKLERİ

1980'li yılların ortasına kadar korporatizm tartışmaları makro düzeyde yapılırken, 1980'li yılların ortasından itibaren "mezzo korporatizm" veya "sektörel korporatizm", "mikro korporatizm" gibi ayrımlardan da söz edilmeye başlanmıştır (Makal,1996:723).

2.1. Makro Korporatizm

Akkaya'ya göre, Schmitter ve Lehmbruch'un ulusal düzeyde korporatizme ilişkin tanımlama ve kavramlaştırma çalışmalarından yola çıkılarak makro korporatizm şöyle tanımlanabilir: Makro korporatizm, devlet tarafından tanınan, belirli denetimlere uyma karşılığında kendi alanlarının sınırları içinde tekelci temsil olanağı sağlanan, az sayıda, merkezileşmiş, zorunlu üyelik temeline dayanan, rekabetçi olmayan, hiyerarşik ve işlevsel açıdan farklılaşmış büyük çıkar örgütlerinin yalnızca çıkarların 'ifadesinde' veya 'uzlaştırılmasında' değil, aynı zamanda kamu politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında birbirleriyle ve devletle, ulusal düzeyde, işbirliği yapmalarıdır (Akkaya,1996:63-64).

Bu tanıma göre devlet, sadece çıkar örgütlerini tanımak, tescil etmek, tekelci temsil hakkı bağışlamak, lider seçiminde ve çıkarların içerik ve ifade biçiminin yapılandırılmış denetlemekle yetinmeyerek, pazarlıkçı bir tutum da almaktadır. Bürokrasi ile büyük çıkar örgütleri içice geçtiğinden çıkarların temsili geleneksel anlamını yitirmekte, onun yerini hem devlet hem de çıkar guruplarınca girilen üst düzeyde bir işbirliği almaktadır (Cizre,1987:43).

Makro korporatizm açısından durum değerlendirildiğinde, unutulmaması gereken bütün bunların, sektörel düzeylerde değil, ulusal

düzeyde gerçekleştirilmesi gerektiğidir.

2.2. Mezzo Korporatizm

Korporatizm ile ilgili araştırmaların, özellikle 1980'li yıllarda, makro düzeyden daha alt düzeylere doğru kaymaya başladığı görülmektedir.

Mezzo korporatizm, ulusal merkezi (tepe) örgütler ile tekil firmalar veya kişiler arasındaki ilişkidir (Cizre,1987:47).

Bu nedenle mezzo korporatizm, makro korporatizmden uygulama alanı ve içeriği açısından daha sınırlı bir süreci içermektedir. Makro korporatizmde müdahaleler çok kapsamlı, genel olurken, mezzo korporatizmde bu müdahale belli sektörlerle sınırlandırılmış bulunmaktadır.

Makro düzenlemeler birçok örgütü içerirken, mezzo düzenlemeler devlet tarafından imtiyazlı kılınmış tek bir örgütü içermektedir (Akkaya,1996:75-76).

Mezzo korporatizm her zaman işçi örgütlerini içine almaz; sınıf temeli daha az belirgindir. Hatta bu anlamda mezzo korporatizm işçi sınıfını bölebilenin bir aracı olarak kabul edilebilir. Mezzo korporatizmde tek bir sendika ve ticaret örgütü pazarlıklara dahil edilebileceği gibi, bu dahil etme sadece sermaye veya işverenle de sınırlandırılmış olabilir. Bu nedenle de mezzo korporatizm, makro korporatizmdeki üçlü katılıma her zaman ihtiyaç duymayabilir.

Mezzo korporatizm kavramıyla birlikte bazı ülkelerde korporatizmin varlığını, gelişimini araştırırken, artık sadece ulusal referanslara bakılmaması gerektiği düşünülmektedir. Örneğin emeğin iktisat politikalarının oluşturulmasına dahil edilmediği, çıkar gurupları tarafından kullanılabilecek resmi yaptırımlar olmadığı gerekçesiyle ABD'nde korporatizmin olmadığını ileri sürülürken, bu yaklaşımdan sonra ABD'de mezzo korporatizm olduğu kabul

edilmektedir.

Yine, öte yandan, korporatist uygulamalara sahne olan, Fransa ile makro korporatist uygulamalarının, zaman zaman, başarıyla uygulandığı İngiltere'de de güçlü, merkezileşmiş çıkar örgütlerinin olmadığına dikkat çekilerek, bu ülkelerde korporatizme bu kez mezzo korporatizm çerçevesinde bakılmaya başlanmıştır.

Son yıllarda çalışmalarını mezzo korporatizm üzerinde yoğunlaştıran araştırmacılara göre ABD, İngiltere ve Fransa'da alt-ulusal korporatizme (*sub-national corporatism*), mezzo düzeyde, rastlanılmaktadır. Bu sav, korporatizmin gerçekleşme derecesi, alanı, ulusal özellikleri üzerinde yeniden düşünmeyi gerektirmektedir (Akkaya,1996:77).

2.3. Mikro Korporatizm

Madem ki müdahale sektörel düzeyde farklılaştırılabilir, öyleyse tekil firmalar düzeyinde de farklılaştırılabilir düşüncesi mikro korporatist bir bakışın doğuşuna kaynaklık etmektedir. Burada müdahale alanı ve kurumların dahil edildiği yer tek ve aynıdır: firma (Akkaya,1996:78).

Mezzo düzenlemelerin etkili müdahalelerde bulunamadığı durumlarda mikro korporatizm bir alternatif olarak ortaya çıkmaktadır

Mesleki örgütlerinin zayıf olduğu ya da zayıflatılmaya çalışıldığı yerlerde devlet firmalar ile doğrudan, direkt olarak ilgilenmeyi tercih etmektedir.

Politika oluşturmada ve oluşturulan politikanın uygulamasına katılımda çıkarların temsilinin de bulunması, makro ve mikro korporatizmin ortak özelliği olarak belirtilmektedir (Akkaya,1996:80).

Mikro korporatizmde sözkonusu olanın bir uzlaştırma değil, bir içte eriterek birleştirme (*fusion*) olduğu iddia edilebilmektedir. Oysa korporatizmin

olmazsa olmaz özelliklerinden birisi uzlaştırmadır.

Bu yaklaşıma göre, işçi örgütlerini mikro korporatizmde etkin olarak sürece entegre etmek yerine, fabrika veya firma düzeyinde işçi örgütü marjinalize edilmektedir (Cizre, 1987:48).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AKADEMİK LİTERATÜRDE KORPARATİZM TARTIŞMALARI

Korporatizmin kavramlaştırılmasına katkıda bulunan araştırmacılardan Gerthard Lehman'a göre korporatizm çıkarların temsili ve uzlaştırmasından daha fazlasını içermektedir. O'na göre, "korporatizm, büyük çıkar örgütlerinin kamu politikalarının oluşturulmasında, uygulanmasında birbirleriyle ve devletle işbirliği yapmalarıdır" (Akkaya,1996:8).

Aynı yazara göre, bu işbirliği, uygulamada, her yerde aynı şekilde olmamakta farklı boyutlar ve özellikler taşımaktadır, örneğin, korporatist uygulamanın çok güçlü olduğu İsveç ve Avusturya'da bu, toplumsal ortaklık (*social partnership*) şeklinde olurken, uygulamanın orta derecede güçlü olduğu Almanya, Hollanda ve Danimarka'da daha çok iktisadi kriz dönemlerinde uygulanan birlikte eylem (*concerted action*) şeklinde gerçekleşmektedir. Uygulamanın zayıf olduğu İngiltere ve Fransa gibi ülkelerde ise "embriyonik" korporatizm söz konusudur.

Lehman'a göre, kapitalizmin belirli bir aşamasında, sınıflararası mutabakat sağlayabilmek için korporatizme ihtiyaç vardır. Korporatizme ihtiyaç duyulmasının nedeni, bu yolla işçi ve işveren örgütlerinin birer çıkar gurubu olmaktan çıkarılması ve onlara kamu statüsü kazandırılarak hükümet politikalarının oluşturulmasına ve uygulanmasına ortak edilmesidir. Böylece sınıflararası potansiyel çatışma sorununun çözümlenmesi istenmektedir (Akkaya,1996:22).

Korporatizmi yeniden tanımlayıp, kavramlaştırma çabası 1974 yılında Philippe C. Schmitter tarafından başlatılmıştır. Schmitter'e göre korporatizm, "devlet tarafından tanınan veya tescil edilen (eğer devlet tarafından yaratılmadıysa), lider seçimi ile talep ve desteklerin ifadesinde belirli denetimlere uyma karşılığında kendi alanlarının sınırları içinde tekelsel temsil

hakkı bağışlanan, sınırlı sayıda merkezileşmiş, zorunlu üyelik temeline dayanan, rekabetçi olmayan, hiyerarşik ve işlevsel açıdan farklılaşmış kurucu birimlere sahip bir çıkar temsili sistemidir (Cizre,1987:112).

Bu tanıma göre devlet, çıkar örgütlerinin bazılarını yapısal ve fiili ayrıcalıklar tanıyarak, bunun karşılığında da bu örgütlerin işlev alanını, temsil edeceği çıkarları, üyelerin niteliğini, örgütün yapısını, faaliyetlerini, liderliğin nasıl ve kimlerden oluşacağını denetlemektedir.

Schmitter, korporatizmin ortaya çıkış nedenlerini sınıfsal bir temele oturtmakta ve kapitalizmin belirli bir aşamasına tekabül ettiğini öne sürmektedir. O'na göre korporatistleştirilme, kapitalizmin kendini yeniden üretmesi, daha fazla sermaye birikimi sağlama ihtiyacından doğmaktadır (Akkaya,1996:18).

Schmitter'e göre, çoğulculuk çökmekte olduğu için korporatizm oluşmaktadır. Demokrasinin daha etkin ve istikrarlı bir şekilde işleyebilmesine korporatizmin önemli katkıları olduğunu ve bu uygulamaların toplumda yönetebilirliği sağladığını belirtmektedir. Schmitter'in yaklaşımında göze çarpan en belirgin özellik, korporatizmin işçi ve işverenlerin merkezi örgütleri arasında, bu örgütlerle devlet arasında, genellikle gelir politikaları ve iktisat politikaları alanlarında meydana gelen kurumsallaşmış bir işbirliğinin söz konusu olması ve bu işbirliği sırasında örgütlerin yapılarında değişiklikler meydana gelebilmesidir (Cizre,1987:110). Örgütler daha merkezi ve daha yetkili bir hale gelmekte/getirilmektedir.

Leo Panitch'e göre ise bu uygulama aracılığıyla devlet, işçi ve işveren örgütlerinin özerkliklerini sınırlayarak onları devlet politikaları doğrultusunda harekete geçirir ve yönetsel bir kontrol aracı olarak kullanır (Akkaya,1996:23). Panitch'e göre, işçi örgütlerinin kamu politikalarının oluşturulma sürecine dahil edilmeleri işçi sınıfının siyasi sistem için bir tehdit oluşturmasının bir sonucu olup; amaç işçi örgütlerinin var olan egemenliği

sarsmayacak taleplerde bulunmasını sağlamaktır. Panitch'e göre, devlet tarafsız bir konumda olmadığı için, korporatist nitelikli toplumsal anlaşmaların eşit koşullarda yapıldığı ileri sürülemez. Çünkü, devlet sermayeden yanadır ve bu anlaşmalarla yalnızca ücretlerin bastırılması hedeflenmekte ve sonuçta zorlayıcı yasal önlemlere başvurmaktadır (Akkaya,1996:24).

Bob Jessop ise korporatizmi bir devlet biçimi olarak tanımlıyor. O'na göre korporatizm denen "melez sistemde", çıkar örgütleri hem siyasi temsili gerçekleştirmekte hem de devlet müdahalesinin bir aracı olmaktadır (Akkaya,1996:24).

Charles S. Maier ise, korporatizmi kamu politikalarının oluşturulmasında ademi-merkeziyetçiliğin uygulaması olarak tanımlamaktadır. Bu durum, hükümetin artan ve merkezileştirilen işlevlerini, çıkar örgütlerini karar alma süreçlerine katarak dağıtma ve yükünü hafifletme ihtiyacından kaynaklanmaktadır(Akkaya,1996:24-25).

Cizre ise, birçok kavramlaştırma çabasındaki kimi ortak unsur ve vurguları birleştirerek korporatizmi şöyle tanımlamaktadır: "İşçi ve işveren örgütlerinin yalnızca birinin, resmi ya da gayri resmi yollarla sağlanan örgütsel özerklik kaybı pahasına, yine yasal ya da gayri resmi yollardan kazandırılan bazı örgütsel ayrıcalıklar sonucunda iktisadi ve toplumsal kamu politikalarının oluşturulma ve uygulama sürecinde, birbirleriyle ve devletle giriştikleri kurumsallaşmış işbirliği modelidir" (Cizre,1992a: 31).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL KORPORATİZM

Neo korporatizmin bu 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 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 sendikalann kamu politikalarının oluşturulma ve uygulanma sürecinde taraf olarak kabul edilmesi sonucunu doğurmuştur ki, sosyal korporatizmin en ayırıcı 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, sendikalann kamu politikalarının oluşturulmasında 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 ağırlıkla mikro korporatizm uygulamalarından sözedilebilir. Bu ülkelerdeki uygulamalar, işçi örgütlerinin siyaset süreçleri dışında olması gerektiği önkabülüne dayanmaktadırlar ve bu nedenle de bu çalışmanın ilgi alanı dışındadırlar.

Sosyal korporatizmin ortaya çıkabilmesi için ülke içi dengelerde işçi sınıfının/örgütlerinin 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 yol açtığı 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.

4.1-Sosyal Korporatizme 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 ulaşılabilmiştir.

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. I .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 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 (Talas,1990:65). Ne var ki I. Dünya Savaşı sonrası dönem bir istikrarsızlık dönemiymi 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 ILO'dur. Aslında ILO'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 sözkonusuydu. İşçi örgütlerinin temsilcilerinin üçlü bir yapı içinde çalışma standartlarının belirlenmesinde söz sahibi olması, karar mekanizmalarına katılması yönünde bir düşünce mevcut değildi (Ateşoğulları, 1997:37).

Ancak tarihin o evresinde, yukarıda sıralamaya çalıştığımız etmenlerin bir araya gelmesi, ILO'nun üçlü bir yapıda oluşturulması üzerinde de etkili oldu. 20. yüzyılda giderek yaygınlık kazanacak olan korporatist modeller, böylece ilk başta ILO şahsında ve uluslararası planda hayat bulmuş oluyordu. Süreç ilerledikçe benzer korporatist uygulamalar ulusal düzeylerde de oluşturulacak ve giderek yaygınlık kazanacaktı.

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 ayaklanmalarıyla yüzyüze kalmışlardı. Bu ayaklanmalar başarı kazanamamışlardı ama, 2. Dünya Savaşı sonrasında sosyal demokrat ve komünist partiler siyasal rejim üzerindeki etkilerini oldukça güçlendirmişler, pek çok ülkede tek başına ya da koalisyon ortağı olarak hükümetlerde yer almışlardı.

Ne var ki savaş sonrasının 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 yetişmiş ve keynesyen ekonomi politikalar sosyal korporatist uygulamalar için son derece uygun bir iktisadi ve sosyal temel sağlamıştır.

Kriz içindeki ekonomiler 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 ise yatırımlar ve ekonomik büyüme üzerinde olumlu bir etki yaratmıştır. İç talebin geliştirilmesine dayalı bu büyüme süreci, genel olarak sosyal devletin özel olarak da sosyal korporatist uygulamaların maddi temelini oluşturmuştur (Üstün, 1997:18).

Buraya kadar sosyal korporatist uygulamaların yaşam alanı bulunduğu 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 görelî refah dönemi yaşanmış olmasına karşın 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 siyasî parti aracılığıyla kendi çıkarlarını siyasî arenada savunmaktan uzaktır ve sendikaların siyasî faaliyetleri birbirinden esaslı hiçbir farkı bulunmayan

siyasal partiler 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,1995:247-269).

Japonya'da 1920'lerde sendikalaşma girişimlerinin sert bir biçimde engellenmesinden sonra, I. Dünya Savaşı koşullarında Milliyetçi Sanayi Dernekleri kuruldu ve sendikalar bu örgüt içerisinde eritildi. Japon iş yaşamına "aile gibi şirket" anlayışı bu tür uygulamalar aracılığıyla yerleştirildi. Japon iktidar çevreleri uzun süre bağımsız sendikal örgütlenmelere izin vermediler, bu yöndeki girişimleri engellediler (Şen,1996:86-87). 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, 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.

4.2- Sosyal Korporatizmin Varlık Koşulları

Sosyal korporatizm uygulamalarının anavatanı Batı Avrupa ve İskandinav ülkeleridir.

Uygulama büyük ölçüde de bu ülkelerle sınırlı kalmış gözükmektedir. Bunun böyle olması tesadüfi değildir, 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:

4.2.1- 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 (Işıklı,1994:27). 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 bir siyasal parti çatısı toplanmış bulunan bir işçi sınıfı hareketinin varlığı sosyal korporatizm uygulamaları açısından olmazsa olmaz gözükmektedir.

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.

4.2.2- 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 yapısıyla ücretin yalnızca bir maliyet unsuru olarak değil, aynı zamanda da bir talep unsuru olarak görülmesine imkan sağlamış ve böylece devletin ve işveren kesimlerinin sendikaların ücret artışı taleplerine daha esnek yaklaşımlarını da koşturmuştur (Koç,1979:68-72).

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

4.2.3- 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 örgütlerinin bu korporatist uygulamaya gönüllü rızasını sağlayacak tatmin edici ekonomik teşvikleri hayata geçiremez ve bu da sosyal korporatizm uygulamalarının çöküşüne yolaçar.

Emperyalist özelliklere de sahip olan sözkonusu 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 (Işıklı,1994:92) 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 (Arslan,1997:6).

Nitekim sosyal korporatizmin en önemli aracı olan "toplumsal anlaşma"ların ve gelirler politikasının özünü de bu karşılıklı taahhütler oluşturmaktadır. Böyle bir taahhütü gerçekleştirebilmenin de nispeten güçlü ve istikrarlı bir ekonomik yapının varlığını şart kıldığı açıktır.

4.2.4- 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 (Cizre;1992b:46).Ya da tersi, bir ülkede sendikal örgütlenme anlamında merkezkaç kuvvetler ne kadar çok ve kuvvetliyse "toplumsal uzlaşma"nın zemini de o kadar dar ve zayıf demektir. Bu koşullar altında 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

lkelerde siyasi iktidarlar, yasalarla ya da fiili uygulamalarla, korporatist politika açısından en uygun olan sendikaları temsiliyet açısından ve mali bakımdan güçlendirmeye özel bir önem vermektedirler (Akkaya,1996:59). Sendikalardan birini diğerklerine göre kayırmak ve o sendikaya "tekelci temsil hakkı" vererek güçlendirmeye çalışmak, korporatist uygulamaların en ayırıcı özelliklerinden biridir.

4.3- Bu Kriterler Açısından Bazı Sosyal Korporatizm Uygulamaları

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

Avusturya'da sendikal hareketin merkezileşmesinin son derece güçlü olduğı görülmektedir. Avusturya'da merkezi sendikal örgütlenme (GB) alt örgütler ve üyeler üzerinde son derece güçlü bir otoriteye sahiptir. Örneğın işkolu sendikaları liderlerinin tayininde söz sahibi olma açısından GB Avrupa'nın en güçlü sendikal yapılarından biridir. GB tüm grevleri kontrol etmektedir ve ücret sözleşmeleri ile ilgili bir anlaşmayı yasal imzalama otoritesine yalnızca GB sahiptir.Bu zellikleri nedeniyle Avusturya korporatizmin katıksız (pr) uygulandğı bir ülke olarak nitelenmektedir (Akkaya, 1996: 97-106).

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 oluşturulduğı 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 (Akkaya,1996:106-114).

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 (Işıklı,1995:154-158).

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 arz eden yapısal zayıflıkları olmuştur. Bu nedenledir ki İngiliz korporatizmi işçi sınıfına pek az şey verebilirken, işçi sınıfından çok fazlasıyla 'fedakarlık' istenmiştir; bu durum ise uygulamayı istikrarsızlaştırmaktadır (Akkaya,1996:124-138).

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 yol açmıştır (Akkaya,1996:138-149).

4.4-Korporatizm Uygulamalarına Yönelik Eleştiriler

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 (Akkaya,1996:12).

Sosyal korporatizmi baz alınarak yapılan neo-korporatizmi övücü bu türden değerlendirmelerin yanı sıra, 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 (Akkaya,

1996:24-26).

Sosyal korporatizmin çok özel tarihi, siyasal ve ekonomik koşulların bir araya 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 tanık olmaktadır. 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 (Arslan,1997:4).

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 (Makal,1996:725).

Bu eleştiriye göre, 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 devlet 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 bunlar ise sendikaların işçi örgütü olma niteliğinde önemli aşınmalara yolaçmaktadır.

Bu alandaki bir başka eleştirinin sosyal korporatizmin sendikaların yatay bölünmesini derinleştirmesi olduğunu belirtmiştik. Sendikalardan birinin devlet tarafından kayırılması, diğer sendikal örgütlenmelerin dışlanması, işçilerin ve örgütlerinin kendi içinde bölünmesine, dayanışmadan ziyade rekabetçi bir ilişki içerisine girmesine yolaçtığı ifade edilmekte, bu uygulamanın tüm çalışanların ortak çıkarlarını savunmakla yükümlü olan sendikal örgütlerini, bu amaç açısından etkisizleştireceği iddia edilmektedir.

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 (Arslan,1997:4).

Sosyal korporatist uygulamalar, işçi örgütlenmelerini milli sınırlar içine hapsederek kendi devlet ve işverenlerinin bir eklentisi haline getirdiği, işçi sınıfının uluslararası dayanışma bilincini körelttiği gerekçesiyle 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 işçi hareketine ve örgütlenmesine zarar verdiği belirtilmektedir (Akkaya,1996:25).

4.5- Sosyal Korporatizmin Krizi

2. dünya 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.

Artan üretime yeni pazarlar bulmakta zorlanan ve bu nedenle de kar oranlarında bir düşüş ile karşı karşıya kalan 'sosyal refah' ülkeleri, bu koşullarda kar oranlarındaki düşüşün önüne geçmenin yolunu 'sosyal devlet'in tasfiyesinde, en azından geriletilmesinde bulmuşlardır.

Dün 'toplumsal uzlaşma'nın temeli olarak gösterilen ne varsa, tüm bunlar yeni dönemde ekonomik krizin suçlusu olarak gösterilmiş, sendikasılaştırma, sosyal güvenlik haklarının tasfiyesi, işsizlik sigortasının tasfiyesi, emeklilik haklarında sınırlama, iş güvencesine dönük düzenlemelerin ortadan kaldırılması vb. peşi sıra uygulamaya sokulmuştur (Üstün, 1997:16).

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).

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

İsveç'te SDP'nin seçimi kaybetiği '76 yılından '82 yılına kadar sağ partilerin iktidarında 'toplumsal uzlaşma' giderek daha da sarsılmış, '80'li yıllarda İsveç yıllardır ilk kez geniş çaplı grevlere sahne olmuştur. İşveren örgütü SAF, 1938 Temel Anlaşmasının işçi kesimi aleyhine yeniden gözden geçirilmesini talep etmeye başlamıştır. 82'de SDP'nin yeniden iktidara gelmesiyle sosyal korporatist uygulamalar tekrar güçlendirilmeye çalışıldıysa da, bu uygulamanın sürdürülebilir olduğu inancı artık çok zayıflamıştır (Akkaya, 1996:95-98).

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

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

İngiltere'de Teatcher Hükümeti kamu sektöründe ücretleri sınırlamış, tam istihdam ilkesini reddetmiş, özelleştirme üzerine oturan politikasıyla 'sosyal korporatizm' uygulamasının temelini aşındırmış ve çıkardığı iki ayrı istihdam yasasıyla sendikaların gücünü kırmayı hedeflemiştir (Işıklı,1995:28-32). İngiltere'de de sürecin sosyal korporatizmden uzaklaşma istikametinde seyrettiği görülmektedir.

Bu sürecin ardından Avrupa-İskandinav sosyal korporatizmi bir krize girmiştir. Bu kriz ikili bir biçimde görülmektedir. Birincisi; korporatist

uygulamalar nitelik değiştirerek zorlayıcı bir mahiyet kazanmaya başlamış ve korporatist uygulamalar "pastanın paylaşılması ve bu paylaşım temelinde pastanın daha da büyütülmesi" işlevi yerine, sermayenin anti-kriz politikalarının sendikalara dayatılması işlevini yerine getirir olmuştur. İkincisi; işçi örgütleri giderek kamu politikalarını oluşturma mekanizmalarının dışında tutulmaya başlanmıştır.

Öyle görülmektedir ki, ekonomik büyüme, tam istihdam, enflasyon, ücret istikrarı gibi sorunlarda tıkanmalar başladıkça, çıkarların uzlaştırılmasında da gönüllülüğün temel dayanakları ortadan kalkmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

OTORİTER KORPORATİZM

Otoriter korporatizmde kural olarak sendikalar kitle inisiyatifiyle kendiliğinden oluşmamakta; oluşmalar bastırılmaktadır. Devlet kendinden bağımsız sendikaların varlığına tahammül etmemektedir. Sendikaların özerkliği son derece sınırlı olmakta, sendikaların savunacakları çıkarların niteliği ve kapsamı ağırlıklı devletçe belirlenmekte, sınırlandırılmaktadır. Sosyal korporatizmden farklı olarak, otoriter korporatizmde gönüllü katılım yerine zorlama, ekonomik sosyal tavizler yerine baskı ve zor öne çıkmaktadır (Makal, 1996:732).

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 (Akkaya,1996: 49).

Gerçekten de otoriter korporatizmi kapitalizmin o toplum koşullarında arzettiği manzaradan ve bu manzaraya eşlik eden toplumsal ve siyasal güç dağılımından, o ülkedeki geleneklerden 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 yapılandırılması sendika liderlerinin seçimine, örgütlenme biçimine, devlet tarafından müdahale edilmesi ile gerçekleştirilmiştir. 1959 yılından 1964 yılına dek uzanan süreçte tek sendika ilkesi, rekabetçi olmayan, hiyerarşik örgütlenme yapısı ile yaptırım altına alınmış, ulusal düzeyde tek konfederasyona temsil hakkı tanınmıştır. Korporatizm uygulaması ile sendikal hareket kural olarak baskı altında tutulurken, tek taviz sendika bürokrasisinin örgütsel ve mali olanaklarının artırılması olmuştur (Akkaya, 1996:160-164).

Güney Kore'de komünistlerin ellerinde olan Kore Sendikaları Genel Konseyi kapatılmış ve yerine ABD'nin desteği ve istihbarat örgütlerinin özel etkinliği altında 1946' Koreliler Sendikası Federasyonu kurulmuştur. Bu federasyonların yöneticileri hükümetin onayı ile seçilmekteydi. 1963 yılında sendika çokluğu yasaklanmış ve her işletmede tek bir sendikanın kurulması hükme bağlanmıştır vb. (Akkaya, 1996.164170 ve Boratav,1984:33).

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 bir araya gelmesiyle olanaklı olabilmektedir?

5.1- İşleyici Otoriter Korporatizmin Tarihsel - Siyasal Temeli

Afrika ve Latin Amerika ülkelerinde yaşanan sömürgecilik karşıtı hareketlerde işçi sınıfının/sendikaların önemli bir rolü olmuştur. Bu ülkelerde işçi sınıfı nispeten zayıftı ama toplumun en dinamik kesimiydi. Yerli sermayenin gücü ise, bu ülkelerde doğrudan yabancı sermaye tahakkümü söz konusu olduğu için, sömürgecilik karşıtı mücadeleye önderlik edebilecek boyutta değildi. Bu koşullarda aydınlar, işçi sınıfı ve yerli sermaye ittifakı içinde yürüyen ulusal kurtuluş mücadelelerinde işçi sınıfı özel ve ağırlıklı bir role sahip olmuştur (Ataöv,1977:562).

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 Mboya*, Gine'de *S'ekou - Tour'e* (Topuz,1971:135) ve Nijer'de *Djibu Bakary* gibi sendika önderleri aynı zamanda milliyetçi hareketlerin de önderliğini yapmışlardır (Oran,1997:102).

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,1995:184).

Bu tarihi gelişim, sömürgecilik sonrası toplumlardaki sendika - devlet ilişkisi açısından da belirleyici olmuş ve korporatizm bu ülkelerde yaygın bir uygulama alanı bulmuştur. 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 bağımlılık ilişkisinin düzeyi ve sendikaların gücü-niteliği

vb. unsurlara bağılı olarak farklılıklar göstermiştir.

Korporatizmin bu ölkelerde 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 geliştirmiştir.

Bağımsızlığın kazanılmasından sonra Hindistan hükümeti işçi katılımı projelerine dayalı bir endüstriyel demokrasi projesi uygulamaya sokmuş ve ve yaygınlaştırmaya çalışmıştır.

Togo'da ulusal kurtuluş savaşı önderleri sendikalara yapıcı bir ortaklık önermişler ve ulusal savaşı destekleyen sendikalarla ulusal ekonomiyi inşa ederken de birlikte davranmak istediklerini söylemişlerdir.

Zimbabve'nin kurtuluşundan sonra, yeni hükümet işçi komiteleri sistemi oluşturmuş, komiteler ölkedeki sanayi komitelerinde işçilerin temsilini sağlamak görevini üstlenmişlerdir.

Tanzanya'da da işçi komitelerinin kurulması bağımsızlık sonrasındaki siyasi rejimin ana uygulamalarından biri olmuştur. Tanzanya'da ayrıca devlet şirketleri ve kamu işletmelerinde kurulan ve sendikalar ile devlet bürokrasisinin üst temsilcilerinin ağırlıkla yer aldığı işçi komiteleri oluşturulmuştur.

Bolivya'da 1952'de işçi sınıfının belirleyici rol oynadığı ulusal devrimden sonra *control obrero* (işçi denetimi) sistemi yaşamsal öneme sahip madencilik sektöründe uygulanmaya başlanmıştır.

Cezayir'de, 1962 yazında, ulusal kurtuluş yaklaşılmaktayken şehirlerdeki ve tarımsal işletmelerdeki işçiler kaçan Fransız göçmenleri tarafından terk edilen üretim araçlarını devralmaya başlamışlar ve *comits de gestion* (özyönetim komiteleri) oluşturarak üretimi yeniden başlatmışlar; istihdamı sağlamış ve ulusal kaynakları korumuşlardır. Bağımsızlık Savaşının ardından yönetimde bu uygulamaları 1964'de ki Charte d' Alger ile desteklemek zorunda kalmış, UGTA (*Union Generale des Travailleurs Algerien*) bağımsızlık savaşı sonrası işçi sınıfının kitlesel örgütü olarak siyasi iktidar sürecinde etkili olmuştur.

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 (Munck,1995:219). Bağımsızlıktan sonra hükümetin temel amacı sendikaları yakın denetim altına almak, işçi protestosunu devletin denetlediği kurumlara kanallandırmak ve ücret çatışmalarını daha "kolay halledilebilir" hale getirecek bir çalışma yasaları çerçevesi oluşturmak olmuştur (Oran, 1997:269 vd.).

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 bezenmiş bir tür içleyici otoriter korporatizm örneği yaratmışlardır (Cizre, 1992b:51).

Peru'lu generallerin 1968'de iktidara geldiklerinde sanayi komiteleri (*comünidades 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 yanı sıra, işçi özyönetimine dayalı Kamu Mülkiyeti İşletmeleri'ni kurmuştur. 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 SİNAMOS (Ulusal Toplumsal Hareketliliği Denetleme Örgütü) gerçekte işçileri hareketlendirmekten çok, düzenle bütünleştirici bir araç olarak görülebilir (Munck,1995:245-247).

Benzer bir tablo 1971 askeri darbesinin ardından Bolivya'da yaşanmış, yeni rejim bir halk meclisi oluşturmuştur. 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 sendikalarından gördüğü desteği artırmaya çalışmaktaydı (Munck, 1995:258).

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 uygulamalardır. 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 az çok 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. ILO 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, işçi kesimince gönül rızası ile imzalanmaktan ziyade, çaresizlik, çıkışsızlık vb. nedenlerle imzalanmaları, bu anlamda tek taraflı ve dayatmacı oluşlarıdır (Munck., 1995:223).

5.2- İşleyici 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 durum 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 - Takoradi'nin demiryolu ve liman işçilerinin öncülüğünde sömürgecilik sonrası yönetime karşı ilk ciddi grev gerçekleştirildi. Zamanında Nkrumah'ın ulusalcı çizgisinin en önde gelen

destekçileri arasında yeralan *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 (Munck,1995:224 ve Oran,1997:282-284).

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 işçi örgütlerine karşı düzenli etkisizleştirme hareketi başlattılar. Vakaların hepsinde grevler yasaklandı ve sendikal faaliyetler ya askıya alındı ya da ciddi olarak kısıtlandı. Korporatizm ve uysal "sendika yönetimi" bu uygulamalar açısından önemli bir garanti olarak görülüyordu. Ancak 1978 sonrası grevler bunun doğru olmadığını ortaya çıkardı (Munck,1995:286).

1983'ün sonuna doğru, Nijerya askerleri bir kez daha devletin kontrolünü ele geçirdi ve sendikalara 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 (Ataöv,1977:132-136 ve

Munck,1995:269).

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 tanımlanmıştır.

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 yolaçmıştır. İşçiler kilit sektörlerde 1978 sonrasında harekete geçtiğinde, başta gelen taleplerinin biri de sendikal yapıların reformu olmuştur. Bugünkü hükümet başkanı, o zamanın metal işçilerinin lideri Lula'nın sözleriyle, "Bu grevler mevcut grev yasasının olduğu kadar halihazırdaki sendikal yapının da çöküşünü başlatmıştır." (Munck, 1995:220).

Buraya kadar anlatılanlar, otoriter korporatizmin, işçi sınıfının/sendikaların ulusal kurtuluş savaşlarında oynadıkları önemli rol, egemen iktidar bloğu içindeki çatlak, içe dönük kalkınma modeli vb. gibi faktörlere bağlı 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 yol açtığını ortaya koymaktadır.

ALTINCI BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KORPORATİZM

6.1- Tek Parti Dönemi

Cumhuriyeti kuran kadrolar, Türkiye'deki yeni siyasal rejimin bütün topluma bütünlük ve eşitlik içinde yaklaşacağını belirtirken, korporatist bir anlayışı da dile getirmiş oluyorlardı.

Mustafa Kemal Paşa Ocak-Mart 1923 döneminde değişik illerde yaptığı ziyaretlerde şunları söylüyordu: "Bence bizim milletimiz yekdiğerinden çok farklı menafati takip edecek ve bu itibarla yekdiğeriyle mücadele halinde buluna gelen muhtelif sınıfa malik değildir. Mevcut sınıflar yekdiğerinin lazım ve melzumu mahiyetindedir, binaenaleyh Halk Fırkası bilcümle sınıfın hukukunu ve (...) terakki ve saadetini temin (...) edebilir" (Akt.Akkaya,1996: 174).

Çalışma ilişkileri açısından, Türkiye, Cumhuriyet dönemine, İzmir İktisat Kongresi ile, korporatist uygulamaların önemli kurumlarından biri olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'e benzer işlev gören bir kongre ile girmiştir (Ökçün; 1971: 324).

Bu kongre işçi ve işveren temsilcilerinin katıldığı iki taraflı bir yapı özelliği taşımaktaydı. Hükümet temsilcilerine yer verilmeyen (Ökçün; 1971: 4) Kongre, günümüzde pek çok örneğine rastlanan Ekonomik ve Sosyal Konseyler gibi, bir danışma niteliği taşımakta, alınan kararlar hükümeti bağlayıcı olmamaktaydı.

İşçi Grubu, Kongre'de, sendika hakkının tanınması, Tatili Eşgal

Kanunu'nun işçilerin hakkını tanımak üzere gözden geçirilip düzenlenmesi, günlük çalışma süresinin sekiz saat ile sınırlı tutulması, kadınlara doğum izni verilmesi, hafta tatili hakkı ve yıllık ücretli izin hakkı verilmesi gibi oldukça ileri taleplerde bulunmuştur (Ökçün; 1971:430-434). Ne var ki, her yıl yapılması düşünülen bu tür kongreler (Ökçün; 1971: 4) sürdürülememiştir.

Cumhuriyetin ilanından önce toplanmış olan, İzmir İktisat Kongresi'nde ilk kez bir araya gelen değişik yöredeki işçiler, ulusal düzeyde bir işçi örgütü kurulmasını kararlaştırmışlardır (Güzel; 1993: 154). Bu karar uyarınca yapılan çalışmalar sonucunda, 1923 yılı Aralığında Türkiye Umum Amele Birliği kurulmuştur.

Cumhuriyetin ilanından sonra çıkarılan 1924 Anayasası toplanma ve dernek kurma hakkını tanımış, aynı yıl, Hafta Tatili Kanunu kabul edilmiş, 1930 yılında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile 1935 yılında Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun kabul edilmiştir. Bu düzenlemeler genel yasalar olup, çalışma hayatını dolaylı olarak etkilemektedir.

1924 Anayasası, liberal nitelikler taşımaktaydı ve çok partili parlamenter sisteme açıktı. Ancak, 1925'teki Şeyh Sait isyanından sonra çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu ile CHP dışındaki siyasal partilere yaşama hakkı tanınmadı. 1930 yılındaki Serbest Cumhuriyet Fırka deneyi ile çok partili hayata geçiş için henüz erken olduğu kanısına varıldıktan sonra, 1946 yılına kadar tek-parti rejimi yaşanacaktı (Yetkin,1983:89).

17 Mart 1925 tarihinde çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu, çalışma ilişkilerini, özellikle örgütlenme hakkı ve özgürlüğü açısından olumsuz yönden etkileyen dolaylı bir kanun özelliği taşımaktadır. Kanun, yürürlükte kaldığı dört yıl boyunca işçi örgütlerinin de hükümetçe kapatılmasının yasal dayanağı olmuştur (Sencer,1969:24).

Serbest Cumhuriyet Fırkası ile diğer partilerin de kapatılmasından

sonra, tek-partililik yavaş yavaş ideolojileşmeğe başlamış, CHP ile devlet yapısı arasında daha sıkı bir kaynaşma oluşmuştur.

Bağımsız işçi örgütlenmesini engellenirken, öte yandan CHP her meslek ve/veya işkolundaki işçileri tek bir dernek veya birlikte toplamaya başlamıştır (Güzel; 1993: 162). Bir işçinin işini koruyabilmesi veya yeni bir iş bulabilmesi için meslek veya işkolunda kurulu derneğe başvurup "işçi karnesi" alması gerekiyordu (Güzel; 1993:162).

1923-1936 döneminde gerçekleştirilen, çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler "bir yandan düzenleyici ve koruyucu, öbür yandan yasakçı ve baskıcı" özellikler taşımaktaydı (Gülmez;1991:389).

1936 yılında, çalışma hayatı, 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez sistematik olarak düzenlenmiştir. Toplu iş ilişkilerinde devlete tek taraflı düzenleyici bir rol tanıyan yasa, sendikalardan söz etmemekte, grev ve lokavtları açıkça yasaklamaktaydı. Bireysel iş ilişkileri alanında ise devletin işçiler yararına müdahalede bulunması benimsenmişti.

1936 İş Kanunu'nun bir diğer özelliği, yasanın görüşüldüğü ve yürürlüğe girdiği 1937 yılında kurulu sendikaları yok saymasıdır. Ne iş ihtilafı çıkarmada ne de ihtilafın uzlaştırılması süreçlerindeki kurumlarda sendikalara yer verilmemiştir (Akkaya,1996:184).

1938 yılı Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına dayalı örgütlenmeler yani sendika kurmak, kesinlikle yasaklanmıştır. Böylece, 1909 yılında çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu'nun imtiyazlı şirketler ile kamuya yönelik hizmetleri yerine getiren kuruluşlar dışındaki alanlarda, sınırlı da olsa, sendika kurma hakkını tanıyan düzenlemesi de yürürlükten kaldırılmış,sendikal örgütlenmeyi düzenleme yerine, kesin bir yasaklamaya gidilmiştir. Bu yasaklama 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişikliğe kadar sürmüştür.

Sendikalar dışlanırken, hiçbir hukuksal güvenceye sahip olmayan işçiler bireysel haklar bakımından çağdaş iş hukukunun sağladığı bir çok hak ile donatılmıştır. Bu özelliği ile iş Kanunu, işçileri ve işverenleri eşit güçte kişiler olarak kabul etmemiş, işçi yararına hükümler getirerek işçileri koruma eğilimi içine girmiştir (Koç,1986:92).

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. Her iki yaklaşımın özelliği de toplumsal çıkar ve bireysel çıkar ayrımı üzerine yükselmeleri ve bireysel çıkara karşı toplumsal çıkarın üstünlüğünü vurgulayan bir özelliğe sahip olmalarıdır (Köker,1993:21).

Ortada henüz ciddi bir işçi sınıfı yokken yapılan yasakçı düzenlemeler, Kemalizmin devletçilik ve halkçılık ilkelerinin taşıdığı içerik göz önünde 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 (Sencer,1969:192).

Bununla beraber düzenin yerleştirilmeye çalışıldığı, siyasal, toplumsal, iktisadi yeniden yapılanmanın oluşturulmasına çalışıldığı tek-parti yönetimi dönemi araştırmacılar tarafından farklı şekilde değerlendirilmiştir. Akkaya'ya göre, tek-parti yönetimi, Schmitter'in devlet korporatizmi için tanımladığı, alt birimlerin merkezi bürokratik güce boyun eğdiği, seçimlerin ya hiç yapılmadığı ya da plebisit niteliğinde olduğu; parti sisteminin zayıf, tek bir partinin tekelinde veya egemenliğinde olduğu; yürütme gücünün ideolojik olarak dışlayıcı olduğu ve dar bir çevreden devşirildiği; sınıflara, etnik farklılığa, dile veya bölgeciliğe dayanan alt kültürlerin bastırıldığı sistem ile büyük benzerlikler göstermektedir (Akkaya,1996: 192).

Bu dönemin politikası, bazı yazarlarca bir milliyetçilik ideolojisi ile toplumsal sınıfların varlığının korporatist bir toplum modeli yararına yadsındığı bir seferberlik retoriği olarak tanımlanmaktadır (Keyder, 1992: 49). Ancak, bir başka değerlendirmede, bu dönemde, sendikalaşmanın gereksiz ve sakıncalı sayılmasının nedeni "herkesin çıkarını gözeten bir baba devlet anlayışının doğal sonucu olarak gösterilmiştir (Işıklı; 1992: 332). Heper ise bu dönemdeki uygulamaların korporatizm ile bir ilişkisi olmadığını, devletin benimseyip uyguladığı modelin özel çıkarları ve toplumun kendiliğinden gelişimini, kamusal olan ile ipotek altına alan patemalist bir devlet yaklaşımının belirlediği monizm olduğunu belirtmektedir (1991:17).

Bazı yazarlar ise, bu dönemde kişisel diktatörlük rejimi özelliklerinin ağır bastığını (Tezel; 1986:127), tek-parti yönetiminin bir diktatörlük olduğunu (Tuncay; 1989: 24) iddia etmektedirler.

Bize göre, 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 çağrıştırmakla beraber, otoriter korporatizmin sözkonusu 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.

6.2-1947-1960 dönemi

II. Dünya Savaşı sona erdikten sonra, 18 Temmuz 1945'te Milli Kalkınma Partisi'nin, 7 Ocak 1946'da Demokrat Parti'nin (DP) kuruluşu ile de

çok partili hayata geçilmiştir (Kara,1984:53).

Çok partili seçimler, siyasal partileri çıkar gruplarının isteklerini de gündeme alma zorunluluğu ile karşı karşıya bıraktığından, partiler programlarında çalışma hayatına yönelik düzenlemelere yer vermeye başlamışlardır. Böyle bir yaklaşım sonucunda, DP programının 7. maddesinde işçilerin mesleksen, sosyal ve ekonomik nedenlerle sendikalar kurması benimsenmiştir. DP, 1949 yılında da programına sendikalara grev hakkının tanınmasını koyarak bu yolda önemli adımlar atmıştır. Nihayet 14 Mayıs 1950 seçiminde iki işçiyi, Ahmet Topçu ile İhsan Altınel'i milletvekilliğine aday göstermiştir (Güzel; 1982: 430).

CHP ise, 21 Temmuz 1946 seçimlerinden önce Cemiyetler Kanunu'nun sendika kurmayı yasaklayan, sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağını kaldırarak işçilere hoş gelecek bir adım atmıştır. CHP bu aynı dönemde bir yandan DP'nin işçilerle diyaloga girmesini önlemek, diğer yandan işçileri kendi saflarına çekebilmek için bizzat sendikalar kurmaya çalışmıştır (Güzel; 1982: 430).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra esen demokrasi rüzgarları Türkiye'yi de etkilemiş, Cemiyetler Kanunu'ndaki ilgili yasaklamalar kaldırılarak 1946 yılında sınıf esasına göre demek kurma hakkı, yani sendika kurma hakkı tanınmıştır. Daha sonra da örgütlenmeyi düzenleyen yasa olarak 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve işveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır (Burçak,1997:97).

Tasarının TBMM'de tartışılma sürecinde dönemin Çalışma Bakanı Sadi İrmak söylediği şu sözlerle iktidarın çalışma ilişkilerine bakışını da yansıtıyordu: İrmak, "Devlete karşı, devlet emrinde ve devletle beraber olmak üzere üç tip sendika" olduğunu belirttikten ve "Türkiye'ye yakışacak ve Türk rejiminin hürriyet zihniyetine yakışacak olan" sendika tipinin "devletle beraber" olan sendika tipi olduğunu söyledikten sonra, kuşkusuz bu

sendikalar "milli karakterli" olacaktır, diyordu (Akkaya,1996:195).

Böylece, sendikalar, kaynağını yasalardan alan, devletçe yaratılmak istenen, temsil edecekleri çıkarların ifade süreçlerinde denetimlere tabi olan korporatist örgütler olarak düşünülmekte, böyle bir kimliğe kavuşturulmak istenmektedir. Devlet kontrolüne önem veren bir korporatist yaklaşımda bulunmaktadır.

Sendikaların ulusal çıkarlara aykırı hareket edemeyecekleri, siyasetle kesinlikle uğraşamayacakları öngörülmüyordu. İş Kanunu'nun 72. maddesindeki grev ve lokavt yasağına hiç dokunulmazken, Sendikalar Kanunu'ndaki 4. madde ile "Üyeleri adına genel sözleşmeler akdetmek* ve "işçi ile işverenler arasındaki iş ihtilaflarında yetkili hakem kurullarına vesair mercilere ihtilafın konusu hakkında mütalaa bildirmek ve hal şekli hakkında istekte bulunmak' gibi yetkilerle donatılıyor, ancak işçiler adına uyuşmazlık çıkarma hakkı tanınmıyordu (Koç,1986: 126).

Zorunlu üyeliği benimsemeyen ve sendikalara üye olabilecek işçi sayısını dar ve sınırlı tutan yasa, bir bakıma kontrol edeceği alana tam egemen olma isteminin ve yönetimin zayıf, dağınık bir sendikacılık da olsa, sendikacılığın her alana yayılmasından yana olmadığına bir ifadesi sayılabilir.

Yanı sıra "5018 Sayılı Yasanın Uygulanma Şekli Gösteren Talimat" ile sendikaların gelirleri sınırlandırılmıştır. Sendikaları mali açıdan güçlü kılacak düzenlemelerden kaçınılırken (üyelik aidatının kesilmesinde check-off hakkı tanınmazken), Çalışma Bakanlığınca sendikalara yardımda bulunulması, sendikaların mali bakımdan iktidarlara karşı bağımsızlıklarını kısıtlamıştır (Sülker,1973:69).

1947 Sendikalar Kanunu, asıl faaliyetlerden yoksun bırakılmış, çıkarların savunulmasında siyasal ittifaklar kurması yasaklanmış, üyelerinin

çıkarlarını korumak ve savunmak için devlete muhtaç bırakılmış, çok sayıda, birbirleriyle rekabet eden, dağınık, küçük, yerel sendikacılığı benimsemiş olmaktadır. Bu haliyle, bir yandan çoğulcu bir düzenleme getirmekte, öte yandan yaptırım ve kısıtlamalarıyla devlet korporatizmi özellikleri taşımaktadır (Akkaya,1996:197).

Devlet, önce kendi güdümü dışında kurulan sendikaları sıkıyönetim aracılığı ile kapatmış, işçi örgütlenmesinin, sendikalaşmanın kendi resmi ideolojisi içinde gerçekleşmesi için yasal düzenleme gereği duymuştur. 1947 yılında bu amaca uygun olarak Sendikalar Kanunu çıkarılmış, işçi örgütlenmesini gerçekleştirmek için de CHP tarafından "İşçi Bürosu" kurulmuştur.

Sendikalara siyasetle uğraşma yasağı getirildiği halde, iktidar partisi CHP sendikalar ile yakından ilgilenmiş, kuruluşlarına yardımcı olmuş, yandaşı olan sendikaları gözetmiş, İş Kanunu gereğince toplanan ceza paralarını yandaşı sendikalara dağıtarak, parasal destekte bulunmuş, sendikaları siyasal iktidarın bir türevi haline getirmek istemiştir (Sülker,1987:71). Faaliyetleri oldukça sınırlandırılmış olan sendikalar mali açıdan, üyelik ödentileri check-off yöntemi ile toplanmadığından, güçsüz kalmışlardır, ancak KiT'lerde, CHP'ye yakın olmak koşulu ile üyelik ödentileri kaynaktan kesilerek sendikalara aktarılmıştır.

Siyaset yasağı, yalnızca CHP yandaşı olmayan sendikalara uygulanmış ve sendikalar CHP'nin vesayeti altına girmek zorunda bırakılmak istenmiştir.

1950 yılında seçimleri DP'nin kazanması ile CHP'nin yirmiyedi yıl süren tek-parti yönetimi de sona ermiştir. 1950 yılında Demokrat Parti'nin iktidara gelmesi iktisat politikaları ve ekonominin genel yönelişi üzerinde belirgin bir değişiklik meydana getirmemiştir (Turgut,1991:27).1950 Mayıs'ında açıklanan hükümet programında, liberal ilkeler benimsenmekle

beraber uygulama farklı olmuş ve kamu kesimi üretimde egemen durumunu korumuştur (Boratav,1989:76).

Demokrat Parti, programında ve seçim propagandalarında işçilere yönelik önemli ve olumlu ilkelere yer vermiş, ilk iki hükümet programında sendikaların işçiler için "daha faydalı bir teşekkül olması maksadıyla kanunda icap eden tadiller üzerinde" çalışıldığını ve grev hakkını "içtimai nizamı ve iktisadi ahengi bozmayacak surette kanunileştireceklerini" belirtmişlerdi (Ağralı,1967:72).

Ancak, DP on yıllık iktidan döneminde, grev hakkını tanımadığı gibi toplu iş ilişkilerini düzenleyen 1947 yılı Sendikalar Yasası'nda da bir değişiklik yapmayarak, CHP'nin tek-parti yönetimi dönemindeki sistemi benimsemiştir.

Toplu iş ilişkilerinde bir önceki dönemin yasakçı sistemini benimseyen DP, bireysel iş ilişkilerinde işçiler lehine önemli yasal düzenlemeler gerçekleştirmiştir. İktidara gelişinden bir yıl sonra, 1951'de, genel tatil günlerinde ve hafta tatilinde işçilere ücret ödenmesini düzenleyen "İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret ödenmesi Hakkında Kanun"u; 1952 yılında "Basın iş Kanunu"nu; 1954 yılında "Deniz iş Kanunu" ve "Öğle Dinlenmesi Kanunu"nu, 1960 yılında işçilere ücretli yıllık izin hakkını tanıyan "Yıllık Ücretli İzin Kanunu"nu çıkarmıştır (Ağralı,1967:93).

Bunlara ek olarak, 1952 ve 1956 yıllarında çıkarılan Bakanlar Kurulu kararıyla, İş Kanunu'nu 4-9 işçi çalıştıran işyerlerine de uygulayarak hem İş Kanunu'nun olumlu yanlarından yararlanacak işçilerin sayısı hem de sendikalaşacak işçilerin sayısı artırılmıştır (Sencer,1969:52).

Bunların dışında, İş Kanunu'ndaki asgari ücret hükmüne (32. madde) çıkarılan "Asgari Ücretlerin Tesbitine Müteallik Yönetmelik"le işlerlik kazandırılmıştır. Bu yönetmeliğe göre kadın ve erkek işçilerin asgari ücretleri arasında bir fark gözetilmeyecektir (Akkaya,1996:204).

DP yönetimi boyunca ücretli ve maaşlıların görelî durumları düzelmiştir. Ancak, 1955-1959 döneminde reel ücretler fazla değişmemiş, 1959 yılında ise dört yıl öncesine göre % 3.2'lik bir gerileme olmuştur. (Boratav; 1989: 325).

Bu dönem çalışma ilişkileri açısından en önemli gelişmelerden birisi de, 1952 yılında 10 Birlik ve Federasyon'un, ulusal düzeyde bir üst örgütlenme olarak Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunu (Türk-İş) kurmasıydı. Böylece korporatist uygulamaların ihtiyaç duyduğu bir araç olan üst örgütlenme oluşturulmuş bulunuyordu.

Türk-İş'e 1957 yılında 15 kuruluş üye idi ve üye işçi sayısı 104.230 idi. 1960 yılında Türk-İş'e 8 mesleki federasyon, 7 birlik ve doğrudan 7 sendika üyeydi. Bu sendikalarda örgütlü işçi sayısı ise 174.000 idi, bu da sendikalı işçilerin yaklaşık % 60'ını oluşturuyordu (Koç; 1986: 54-55).

Ancak, bütün bunlara rağmen Türk-İş, bu sendikaları birleştirip büyük güçlü sendikalara dönüştürmede etkili olamamış, merkezileşememiş, bağlı sendikalar üzerinde etkin bir şekilde söz sahibi olamamış, öyle ki, bağlı sendikalardan üyelik aidatlarını bile toplayamamıştır.

Bu dönem DP iktidarı, bir yandan sendikaların en ilkel fonksiyonlarını bile siyaset olarak nitelendirerek yasaklarken, diğer yandan sendikaları kendi çizgisinde politize etmek için büyük çaba sarfetmiştir. Sendikalar da, siyasal iktidarın görüş ve tercihlerine uygun bir doğrultuda tutum ve eylemler içine girmek durumunda kalmıştır. Bunlar siyasal faaliyet olsalar bile, herhangi bir yasakla karşılaşmamıştır.

DP için, merkezi üst örgüt ile sendikaları denetim ve kontrol altında tutmak için kullanılan yöntemlerden birisi de mali açıdan güçsüz bırakarak, kendisine bağımlı hale getirmektir. 1952 yılında, bir yıllık faaliyeti boyunca aidat geliri 8.177 TL olan Türk-İş'in ceza paralarından edindiği yardım ise

26.500 TL idi (Işıklı; 1994: 323-324). DP Hükümeti ile ilişkilere bağlı olarak ayarlanan maddi yardımlar 1954-1960 döneminde önemli bir baskı ögesi olarak kullanılmıştır.

Özetle, 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu'nün getirdiği sendikal örgütlenme yasağı, 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişikliğe kadar devam etmiş, bu tarihten sonra sendika yasağı kaldırılmış ve 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı Sendikalar Yasası ile işçi örgütleri devlet kontrolüne alınmaya çalışılmıştır. Türkiye Sosyalist Partisi (TSP) ve Türkiye Köylü Emekçi Sosyalist Partisi (TKSP) ve bu partilere yakın sendikal örgütlenmeler kapatılmış, grev ve toplu sözleşme hakkı üzerindeki yasak sürdürülmüştür (Sencer,1969:112). Yeni yasa ile devletin güdümünde mali bakımdan güdük, ideolojik çerçevesi çizilmiş, güçsüz ve çok parçalı bir sendikacılık yaratılmaya çalışılmıştır.

Bu dönem boyunca izlenen politikalar, devlet korporatizminin var olduğu otoriter devlet sistemlerinde, çıkar gruplarının kendiliğinden oluşmasına izin verilmeyip, devletçe yaratıldığı ve ifade ettikleri çıkarların niteliği ve kapsamının devletçe sınırlandırıldığı ve tepeden inme baskılara maruz kalındığı uygulamalar ile büyük benzerlikler göstermektedir.

Devlet eliyle uygulanan bu korporatist yapılanmanın temel nedeni işçi hareketinin çok güçlü olması değil, gelişme potansiyeline sahip olmasıdır. 1947-1950 dönemi, devlet korporatizminin işçi hareketini kontrol altında tutarak devlete karşı muhalefetini engelleme çabalarının ağır bastığı bir özellik taşımaktadır. Sendikaları sistemle bütünleştirip, rejime siyasal destek sağlamaktan çok, olası işçi-sendika karşıtlığını önlemek için işçi hareketinin denetim altında tutulmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır.

Bunun yanı sıra 1947-60 dönemi toplu iş ilişkileri alanında sendikalar etkisiz bırakılırken, bireysel iş ilişkileri alanında işçilere önemli haklar verilmesi, bu dönem zarfında paternealist anlayışla birleşmiş otoriter bir

devlet korporatizmi ile karşı karşıya olduğumuzu göstermektedir.

6.3-1960-1980 Dönemi

1961 Anayasası, çalışma ilişkilerinde yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. 1961 Anayasası sendika özgürlüğünü vermekle (m. 46) kalmamış, toplu sözleşme ve grev haklarını da tanımıştır (m. 47). Bu esaslara uygun olarak hazırlanan 274 sayılı Sendikalar Kanunu (SK) ile bunun tamamlayıcısı olan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun (TİSGLK) 1963 yılında yürürlüğe sokulmasıyla işçilerin sendikalar aracılığı ile haklarını en iyi biçimde elde edilme koşulları sağlanmıştır (Ağralı,1967:112).

Sendikalaşma hakkının bağımlı olarak çalışan ve emeği ile geçinen herkesi kapsamı ilke olarak benimsenmiştir.

1963 SK ile, üyelik aidatını sınırlayan hükümler ortadan kaldırılmış, sendikalara genel kurul kararı ile üyelik aidatının miktarını serbestçe belirleme hakkı tanınmıştır. Ayrıca üyelik aidatının kaynaktan kesilmesi demek olan "*check-off*" sistemi benimsenerek sendikalara önemli bir olanak sunulmuştur (m. 23).

Sendikalara, toplu pazarlık hakkının yanı sıra, iktisadi, sosyal ve kültürel alanda geniş bir faaliyet alanı tanınmış, faaliyet yasakları siyaset ve ticaret ile sınırlandırılmıştır (m. 14-16).

Yasa, ayrıca mal edinme özgürlüğü ve sendika mallarının kısmen haczedilmesi ve vergiden bağışıklık gibi önemli korporatist teşvikler sunmuştur (m. 24). Sendikaların kapatılması veya faaliyetten alıkonulması yargı organlarının yetkisine bırakılmıştır (m. 30).

Bütün bu düzenlemeler ile sendikaların işlevlerinde büyük bir genişleme yaratılmış, sendikaların kısa sürede güçlenmesi amaçlanmış, bir önceki döneme göre daha geniş bir siyasal faaliyet alanı tanınarak,

sendikaların birer baskı grubu haline gelmeleri sağlanmak istenmiştir. Toplu pazarlık hakkı ile de donatılarak gerçek ve özgür sendikalara dönüşme olanakları yaratılmıştır. Bu düzenlemeler korporatist teşvikleri korporatist sınırlamalara ağır basan, sosyal korporatist unsurlar ile otoriter devlet korporatizmi unsurlarının içice geçtiği bir özellik taşımaktadır.

1963 yılında 274 sayılı SK ve 275 sayılı TİSGLK ile özgür ve güçlü sendikacılık açısından yasal düzenlemeler ile donatılan sendikacılık, 1960-1980 döneminde de dağınıklığını sürdürmüştür. 1960 yılında 432 olan sendika sayısı, 1967 yılında 798'e yükseldikten sonra, 1971 yılında 631'e düşmüş, ancak daha sonra tekrar artarak 1980 yılında 733'e yükselmiştir (Işıklı; 1994: 350).

Türk-İş'in kamu kesiminde ağırlıklı olarak örgütlenmiş olması, hükümetler ile iyi ilişkiler kurma politikasını izlemesine yol açmış, temsil ettiği üyelerinin çıkarlarını çatışmaya giderek almaktan çok, uzlaşarak elde etme yöntemini benimsemiştir. Bu "iyi ilişkiler" politikası beraberinde "partiler üstü politika'yı da getirmiş, 1964 yılında yapılan 5. Genel Kurul'da Tüzüğe " Türk-İş, ...partilerüstü bir politika gütmeyi amaç bilir" şeklinde bir hüküm eklenmiştir (Mumcuoğlu;1979:209). Böylece, "partilerüstü politika" Türk-İş'i resmen bağlayan bir kural haline gelmiş, üyeleri açısından homojen bir yapıya sahip olmayan Türk-İş, bu politika ile hızla gelişen işçi hareketinde siyasal nedenli parçalanmalardan da kurtulmak istemiştir.

"Partilerüstü politika", kamu kesiminde ağırlıklı olarak örgütlenme, hükümetlerle iyi ilişkiler kurma gibi istekler, Türk-İş'in devletçe tanınmasını ve gözetilmesini, korporatist teşviklerle donatılmasını beraberinde getirmiştir. İşte bu nedenle, genel planda sendika çoğulculuğu benimsenmiş olmasına rağmen, KiT'lerde, Yüksek Hakem Kurulu, Çalışma Meclisi, Sosyal Sigortalar Kurumu, Milli Prodüktivite Merkezi, Asgari Ücret Tesbit Komisyonu, Uluslararası Çalışma örgütü gibi kurum ve kuruluşlarda "en çok işçiye temsil eden" konfederasyon ilkesi uygulaması benimsenerek, bu kurum ve

kuruluşlarda Türk-iş'e temsil hakkı tanınmıştır. Böylece,Türk-İş ile devlet arasında birlikte politika oluşturma ve bunları uygulama işbirliği olanakları da yaratılmış oluyordu. Kuşkusuz, bu uygulama, işçilerin gözünde Türk-İş'i devlet nezdinde meşrulaştırarak, dolaylı olarak güçlenmesine ve merkezleşmesine katkı sunmuş oluyordu.

1967 yılında Türk-İş'ten ayrılan, özel sektörde örgütlenmiş olan, Maden-İş, Lastik-İş ve Basın-İş sendikaları Gıda-İş ve Türk Maden-İş sendikaları ile birlikte Devrimci İşçi Sendikalarını Konfederasyonu'nu kurmuşlardı. DİSK 1967-1970 döneminde, özellikle, Marmara Bölgesi'nde özel sektöre ait işyerlerinde örgütlenmiştir. 1975 yılında Türk-İş'ten ayrılan Genel-İş sendikası 1976 yılında, bir yıl sonra da OLEYİS Sendikası DİSK'e katılmıştır. 1980 yılında, sendika kayıtlarına göre, DİSK'in üye sayısı 500.000'e ulaşmıştır.

DİSK, Türk-iş'in "Partiler üstü" ve toplu sözleşme ile sınırlı sendikacılığına karşı "sınıf ve kitle" sendikacılığı felesefesini benimsemiş; ¹siyasal mücadele ve örgütlenmelerin işçiler açısından ekonomik mücadeleden daha önemli olduğunu savunmuştur.

1970'li yıllar sendikacılıkta, siyasal görüşler doğrultusunda üst örgütlenmelere gidildiği yıllar olmuştur.

Özetle, 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

¹ İktidar bloğu içindeki ağırlığını kaybetme riskine karşı siyasi iktidara karşı bir darbe düzenleyen ordunun, darbeye sosyal taban sağlamak amacıyla, keynesyen ekonomi politikaların tabanını da oluşturacak olan işçi-memur, aydın, sanayici ağırlıklı bir kentsel ittifak oluşturma yoluna gitmesi, 60 sonrası işçi-işveren ve devlet ilişkisini de önemli ölçüde etkilemiştir.

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 (Cizre,1992b:54).

Gerek iktidar blokundaki iç çatışma* gerekse ve özellikle ithal ikameci Keynesyen politikalara geçiş, 1960 sonrasında otoriter sınırlamaların yanı sıra demokratik teşviklere de yer veren daha esnek bir otoriter korporatizm uygulamasının gündeme gelmesine yol açmıştır. 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.

Dönemin tümü için yıllık büyüme hızlarının ortalaması % 6.6'dır. Bu gelişme, yıllık ortalaması % 10 civarında olan fiyat artışları ile yan yana sağlanmıştır. Bu dönem boyunca yıllık sınai büyüme hızları ortalaması % 9.6 iken tarımınki % 3.9 olmuştur. 1963-1980 döneminde sanayinin en hızlı gelişen alt kesimleri dayanıklı tüketim malları ile ara mallar olmuştur. 1970'li yılların sonunda ara malı ve yatırım mallarının imalat sanayi içindeki payının üretim değeri % 50'yi bulmuştur (Boratav; 1989: 333-335).

İmalat sanayiinde, ortalama ücretler, DİE verilerine göre 1965-1976 döneminde 10 yılda % 88 artmışken, SSK verilerine göre bu dönemdeki reel artış % 41 civarındadır. Ancak, 12 Mart 1971 askeri rejimi nedeniyle, 1971-1973 döneminde reel ücretlerde, SSK verilerine göre, % 7 civarında bir düşüş olmuştur. Bu dönemin kaybı, ancak 1973-1978 döneminde telafi edilebilmiştir. Ücret artışının, kişi başına düşen milli gelir artışının gerisinde kaldığı, verimlilik değerlerinin ücret değerlerinin önünde seyrettiği yani verimlilik artışının küçük bir bölümünün ücret artışlarına gittiği görülmektedir

(Özkaplan; 1994: 107-109).

Türkiye'de dayanıklı tüketim malları üreten sektörlerin geliştiği 1965-1976 dönemi, reel ücretlerin yükseldiği, sendikal mücadelenin önem kazandığı, görece demokratik, çoğulcu mekanizmaların ve popülist politikaların geçerli olduğu bir dönem özelliği taşımaktadır(Süzal,1989:67). 1970'lerin sonuna gelindiğinde, ithal ikameci sanayileşme süreci tıkanmış, bir ekonomik kriz ile karşı karşıya kalınmıştı (Apak,1993:27).

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 Prodüktivite 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

Demire! hükümetinin gelmesiyle anlaşma tümüyle rafa kaldırılmıştır (Dereli, 1997:39).

6.4- 1978 Toplumsal Anlaşması

Ekonomide bunalımın yaşandığı 1978 yılı başında CHP tarafından yeni hükümet kurulmuş ve yeni hükümet, 1978 yazında, hükümet ile işçi sendikaları arasında korporatist işbirliğini kurumsallaştıran bir 'toplumsal anlaşma'ya başvurmuştur.

20 Temmuz 1978 tarihinde " Hükümet adına Başbakan Bülent Ecevit ile Türkiye işçi Sendikaları Konfederasyonu adına Genel Başkan Halil Tunç arasında yapılan görüşmeler ve ortak çalışmalar sonunda, demokrasiyi ve ekonomiyi güçlendirmek, kalkınmayı sağlıklı ve dengeli olarak hızlandırmak, refahı toplumun tüm kesimlerine yaymak ve hakça bir düzeni gerçekleştirecek yönde gelişmesini güvence altına almak amacı ile bir Toplumsal Anlaşma'ya varılmıştır" diye başlayan bir belge oluşturulmuştur (Talas; 1982: 1). Böylece, Türkiye'de ilk kez hükümet ile en büyük işçi konfederasyonu arasında toplumsal ve ekonomik koşulları kapsayan bir diyalog oluşmuştur.

Ancak, bu "Anlaşma" kapsam bakımından oldukça sınırlandırılmış bulunmaktadır. Kamu kesiminde çalışan işçileri ve onların temsilcisi olan Türk-İş' ile kamu kesiminin işvereni olan hükümeti kapsamaktadır. Bu haliyle, Batı ülkelerinde örneklerine rastlanan, işçi-işveren-hükümet'ten oluşan üçlü bir yapı değil, hükümet ve işçi örgütünden oluşan ikili bir yapı özelliği taşımaktadır. İşveren sendikası olan TiSK'i bu yapıya dahil etmediği gibi, bir hayli güçlenmiş olan ikinci işçi üst örgütü olan DİSK'i de dışarda bırakmıştır.

Anlaşma'ya göre "ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum gözönünde tutularak, ... toplam ücret zamları, işçinin satın alma gücünü geriye götürmemek üzere, 1976 toplam işçi gelir düzeyi ile toplu sözleşme

yürürlük süresindeki fiyat artışları ve kuruluştaki istihdam artışı da dikkate alınarak bulunacak gelir düzeyinde tutulacaktır. Toplu pazarlıklarda ücretler, sosyal yardımlar vb. konular bu kurala göre saptanacaktır" (Talas; 1982: 48).

Ücretlerin bu esasa göre tespitinin karşılığı bir teşvik olarak, Türk-İş'e iş güvencesi sorununun yasal düzenlemelerle çözümlenmesi sunulmuştur. Bu çözüm, "İş yasasının 13, 17 ve 24 üncü maddeleri toplum gereklerine uygun biçimde ve çalışanların hakları doğrultusunda yeniden düzenlenecektir" şeklinde formüleştirilmiştir (Talas; 1982: 49). Bu yaklaşım, ücret bastırımı karşılığında istihdam güvencesi sağlayan tipik bir korporatist politika ve uygulamayı içermektedir.

Batı ülkelerinde uygulanan ve birer korporatist politika ve uygulama aracı olan 'Toplumsal Anlaşma' hükümet ile işçi kuruluşundan oluşan, ama işçi kuruluşlarının da tamamını kapsamayan, işveren kuruluşunu dışlayan, ikili yapısı; kamu kesimi ile sınırlı tutulması; bağlayıcı olmaktan çok gönüllülüğe dayanması nedeniyle sınırlı bir korporatist uygulama olmuştur.

Toplumsal Anlaşma beklenen sonuçları verememiş ve sonuçta Türk-İş yetkililerince bir kenara itilmiştir (Kutal; 1980a:427). Süreklilik kazandırılmayan, tam anlamıyla uygulanamayan, Toplumsal Anlaşma'nın ömrü, 1979 yılı sonlarında hükümet değişikliğe ile geçerliliğini yitirerek, sona ermiştir.

6.5- 1980 ve sonrası

İthal ikameci modelde tıkanıklıklar yaşanması nedeniyle ihracatı geliştirmeye dayalı yeni bir birikim modeline geçiş ve 12 Eylül askeri darbesi, bu darbeyi yapanlarca hazırlanan 12 Eylül Anayasası ve çalışma yasaları 1980 sonrasını belirleyen iki önemli etkidir.

1980'den sonra uygulanmaya başlanan dışa açık ekonomik modelin

etkisiyle, ihracat hacminde önemli artışlar sağlanmıştır. 1981-1989 döneminde ihracat yıllık ortalama % 21 civarında artmıştır. Sanayi ürünlerinin toplam ihracat içindeki payı ise % 80'e yaklaşmıştır. Bu gelişmenin arkasında, düşük ücret ve yüksek faiz politikalarıyla iç talebin kısılmasının, yüzde 50'lerde olan atıl kapasitelerin kullanılmasının ve yoğun teşviklerin çok önemli bir rolü olmuştur (Şenses,1989:36).

İstikrar politikalarının dışa açılma ekseninde önem kazanan en önemli politikalardan birisi gelirler politikasıdır (Şenses,1989:62). Emek gelirleri aleyhine dönüşen bölüşüm değişimleri, Türkiye'de geleneksel modeli uygulayan benzeri pek çok ülkeye göre daha uzun bir süreyi kapsamış ve çok daha büyük boyutlar kazanmıştır. Ücretlerin sınai katma değer içindeki payı, on yıl boyunca, % 38.7'den % 15.4'e kadar düşmüştür (Boratav; 1994: 152-153; Boratav-Türkcan; 1993: 1-2).

Askeri müdahalenin ilk günü, DİSK, MİSK ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur. 2 gün sonra ise tüm grev ve lokavtlar ikinci bir karara kadar ertelenmiştir. Bu durumda, DİSK ve MİSK dışında kalan diğer sendikaların da en önemli faaliyetleri olan toplu pazarlıkları fiilen ertelenmiş oluyordu (Kutal; 1980b: 295).

1982 Anayasası, sendikaların faaliyetine bazı kısıtlamalar getirmiş, sendikaların mesleki amaç dışına çıkmalarına engel olmak istemiş, yöneticilerinde aranan vasıflardan, gelirlerini yatırabilecekleri bankalara kadar yeni hükümler getirmiştir (Kutal; 1983a: 419). 1982 Anayasası, sendikal alanda olduğu gibi, toplu pazarlık ve grev haklarını da yeniden düzenlerken yasada yer alması gereken düzenlemelere yer vermiş, grev hakkını kısıtlamış, Yüksek Hakem Kurulu'nun yetkilerini genişletmiş, hak grevini yasaklamıştır (Kutal; 1983b: 469).

1983'de MGK tarafından kabul edilen yeni Sendikalar Kanunu (2821 sayılı) ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (2822 sayılı) yeni

Anayasa'nın temel ilkeleri doğrultusunda yeni düzenlemeler yapmıştır.

Yeni yasalar sendika sayısını azaltmayı; sendika içi demokrasiyi gerçekleştirmeyi; sendikaları mesleki alanda faaliyette bulunmaya zorlayarak siyasal faaliyetten mümkün olduğu kadar uzaklaştırmayı, sendikaları devletin ve ülkenin bölünmezliğine aykırı faaliyetlerden kesinlikle men etmeyi; sendikaların toplu pazarlık ve grev haklarını daha sınırlı bir alanda kullanmalarını sağlamayı; kamu kesiminde niteliği farklı bir sendikacılık ve toplu pazarlık modelini hakim kılmayı amaçlar niteliktedir (Akkaya,1996).

2821 sayılı SK, 274 sayılı SK'ndan farklı olarak, sendikaların örgütlenme düzeyi olarak işkolunu esas almış, işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamayacağını hükme bağlamıştır. İşkolu sendikalarının en önemli sendikal faaliyetlerden biri olan toplu pazarlık hakkı elde edebilmesi için öncelikle, 2822 sayılı TİSGLK'na göre, o işkolunda bulunan SSK'lı işçilerin en % 10'unu üye olarak bünyesinde toplaması gerekmektedir (m. 12). Yeni düzenleme ile, hem işkolu sendikacılığı hem de % 10 barajı benimsenerek güçlü, merkezi sendikalar yaratılmak istenmiştir.

1983 yılı SK ve TİSGLK düzenlemeleri değerlendirildiğinde, devlet, işçi ve işveren sendikalarına, sınırlamaları teşviklerden ağır basan, merkezi, güçlü sendikaları yasalar aracılığı ile 'yukarıdan' oluşturmayı amaçlayan, sendikaların işlev alanını, temsil niteliğini, üyelerin, örgütün, liderliğin yapısını denetleyen, yer yer de belirleyen devlet korporatizmi politikalarını benimsemiş görünmektedir. Grev erteleme ve YHK aracılığı ile çatışan çıkarların devlet müdahalesiyle uzlaştırılmasını hedeflemiştir..

1984 sonrasında, yeni yasal düzenlemelerle sendikal örgütlenme yeniden canlılık kazanmaya başlamıştır. Faaliyetleri durdurulan Konfederasyonlardan Türk-iş altı ay sonra, MİSK 4 yıl sonra tekrar faaliyete başladılar. 1980 yılı öncesinin ikinci büyük Konfederasyonu olan DİSK ise Türk Ceza Kanunu'nun 141. maddesini kaldıran yasanın yürürlüğe girdiği

Nisan 1991'e kadar Askeri Mahkeme'de yargılandıktan sonra, 7 Aralık 1991'de Genel Kurul'unu toplayarak tekrar faaliyete başlamıştır.

1980'li yıllar boyunca, hem yasal düzenlemeler hem de devlet müdahalesiyle korporatist politikaların gereksinim duyduğu ulusal düzeyde tepe örgütü oluşturulmuştur. Yasalar aracılığı ile işkolu sendikacılığı düzenlenirken, Türkiye'nin ikinci büyük tepe örgütü olan DİSK 1991 yılına kadar kapalı tutulmuş, dolaylı da olsa, üyelerinin başta Türk-iş olmak üzere diğer sendikalara yönelmesi sağlanmıştır. Bu uygulamalar sonucunda, kurulduğu tarihten beri hükümetler ile "iyi ilişkiler" kurmayı ilke edinen Türk-iş daha da güçlendirilmiştir. Üye sayısı açısından oldukça güçlenen Türk-iş, merkezileşemediği, bağlı sendikalar üzerinde otorite sahibi olamadığı için, korporatist politikaların başarı şansı sınırlanmıştır.

Toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçiler açısından durum değerlendirildiğinde ise, korporatist politikalar ve uygulamalar için bir başka sınırlama ile karşılaşilmektedir. Türkiye'de toplu iş sözleşmesinden sadece sendikaya üye işçiler ile toplu iş sözleşmesi yapmış olan sendikaya dayanışma aidatı ödeyen işçiler yararlanabilmektedir. Bu durumda, toplam ücretlilerin, 1980 yılında % 17'si, 1985 yılında % 20'si, 1990 yılında ise % 16'sı toplu sözleşme kapsamında olmaktadır.

Özel ve kamu kesimi açısından bakıldığında toplu sözleşme kapsamındaki işçilerin büyük çoğunluğunun kamu kesiminde olduğu görülmektedir. Kamu kesiminde, 1980 yılında 790.000 işçinin yaklaşık % 74'ü, 1990 yılında ise 970.000 işçinin yaklaşık % 93'ü toplu iş sözleşmesi kapsamındadır, özel kesimde ise, 1980 yılında 1.450.000 işçinin yaklaşık % 12'si, 1990 yılında 2.500.000 işçinin yaklaşık % 26'sı toplu iş sözleşmesi kapsamındadır (Petrol-İş; 1995: 284). Gerek sendikalaşma gerekse toplu iş sözleşmesi bakımından kamu kesimi korporatist politikaların oluşturulması ve uygulanması için elverişli görünmektedir. Türk-iş'in de ağırlıklı olarak kamu kesiminde örgütlenmiş olması korporatif uygulamalara bir başka katkı

sağlayan özellik olmaktadır.

6 Kasım 1983 Genel Seçimleri sonucunda Anavatan Partisi (ANAP) seçimlerden birinci parti olarak çıkmış ve hükümeti tek başına kuracak bir çoğunluk sağlamıştır. 24 Aralık 1983'te güven oyu alan ANAP hükümeti ile "sivil" yönetim dönemi başlamıştır.

Türk-İş, her zaman olduğu gibi, yeni hükümetle de iyi ilişkiler kurmak istemiş, ancak, diyalog çabaları Hükümetten olumlu karşılık bulmamıştır. Sorunlara çözüm bulunamaması sendikal çevrelerde yeni politika arayışlarına neden olmuş, diyalog çağrılan yerine eylem yapılması konusunda görüşler ortaya atılmaya başlamıştır. 1985 yılı Türk-İş ile Hükümet arasında gerginliklerin tırmandığı yıl olmuştur (Koç; 1989: 104-105).

Hükümetin sendikal sorunlar karşısındaki olumsuz tavrı, işçi ücretlerindeki sürekli gerileyişler Türk-İş'i eyleme zorlamış, Genel Başkan Şevket Yılmaz, 11 Nisan 1985'te yapılan toplantıda, değişen koşullar nedeniyle tavır ve üslup değişikliğinin gerektiğini belirtmiştir (Koç; 1989: 107). Bu yaklaşımın bir sonucu olarak, 15 Nisan 1985'ten itibaren Yüksek Hakem Kurulu'na temsilci olarak katılmama, kapalı salon ve açık hava toplantıları yapılması kararları alınmıştır.

29 Kasım 1987 Genel Seçimleri'nden, Türk-İş'in muhalefetine rağmen, tek başına iktidar olacak bir çoğunlukla çıkan ANAP sendikalara ve işçilere yönelik politikalarına bir önceki dönemde olduğu gibi devam etmiştir. 1987 ve 1988 yılları işçileri ve Türk-İş'i eylemliliğe itmiş ve eylemler yurt çapında yaygınlaşmaya başlamıştır.

1987-1991 yılları kamu kesiminde grevlerin ve greve katılan işçilerin sayısının arttığı yıllar olmuş, Hükümetle iyi ilişkilerden, çatışmanın arttığı ilişkilere doğru yönelinmiştir. Türk-İş'in 3 Ocak 1991 "genel eylemi" ve Zonguldak grevi ile eylemliliği bu gerginliklerin doruğa çıktığı anlar olmuştur.

1984-1991 arası dönem, sendikaların hükümetlerle iyi ilişkiler kurmakta zorlandığı, işçilerin siyasallaştığı yıllar olmuştur.

Özetle, 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 (Apak,1993:83), 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 sarsılmış ve Türk-İş 1987'den itibaren çatışmacı bir yönetime yönelmiş, 1987 ve 1991 arasında Türkiye son derece yığınsal ve etkili bir işçi hareketi dalgasıyla yüzyüze kalmıştır.

1991'den sonra ise, işçi haklarında bir ilerleme olmamasına, mevcut neo-liberal politikalardan köklü bir sapma yaşanmamasına karşın, işçi hareketinde belirgin bir durgunluk yaşanmaktadır. Sendikaların toplu iş ilişkileri ve bireysel iş ilişkileri alanında geçmiş dönemlere göre çok daha az muhattap kabul edildikleri bu dönemde, işçi hareketinin durgun olmasının en önemli nedenleri olarak sol akımların dünya ve ülke çapında büyük bir gerileme yaşamaları ve Türkiye'nin etnik temelli bir bölünme tehditi yaşıyor olması belirtilebilir.

Neo-liberal politikaların hakim olduğu ve işçi hareketinin durgun olduğu bu dönemde varolan korporatist yapılar ise, bir diyalog ve uzlaşma platformundan ziyade tek taraflı dayatma ve onaylatma platformları görüntüsü vermektedir.

SONUÇ

Her ne kadar korporatist uygulamalar ilk kez iki dünya savaşı arasında faşist rejimler döneminde ortaya çıkmış olsalar da, konunun yeniden güncelleşmiş olmasının nedeni, tarihin ikinci dünya savaşı sonrası dönemde demokratik rejimlerde de korporatist modelin yaşam alanı bulabileceğini göstermiş olmasıdır.

Scmitter gibi yazarlar 2. Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan korporatist modeli faşist korporatizmden ayırmak için neo-korporatizm terimini kullanmaya başlamıştır. Faşist korporatizm tekçi ve totaliter özelliklere sahipken, neo-korporatizm daha çoğulcu ve ılımlı devletçidir. Neo-korporatist modeli kendi içinde sosyal korporatizm ve otoriter korporatizm biçiminde ikiye ayırmak mümkündür. Bu ayrımın 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 sürecindeki etkinlik derecesidir.

Sosyal korporatizm ve otoriter korporatizm ayrımı genel olarak açıklayıcı bir değer taşımakla beraber, bu modellerin kendi içlerinde de her ülkedeki sınıfsal güç dengelerine, o ülkenin sosyo-ekonomik gelişmişlik derecesine, sendikalaşma düzeyine ve niteliğine göre önemli farklılıklar gösterdiği gözlemlenmektedir.

Nitekim otoriter korporatizmde nispeten daha baskıcı ya da daha katılımcı olması açısından içleyici ve dışlayıcı otoriter korporatizm olarak ikiye ayrılmaktadır.

Güçlü bir işçi hareketinin ve örgütlenmesinin olduğu, keynesyen ekonomi politikaların uygulandığı güçlü ekonomik yapılara sahip Avrupa ülkelerinde sosyal korporatizm uygulamalarına rastlanırken; bazı azgelişmiş ülkelerde de işçi örgütlerinin ulusal kurtuluş savaşlarında etkin olmaları,

iktidar bloku içindeki çatışmalar nedeniyle bazı iktidar güçlerinin işçi hareketiyle ittifak arayışına girmesi ve istikrarlı ekonomik büyüme gibi faktörlerin biraraya gelmesiyle daha esnek, demokratik devlet korporatizmi örneklerine rastlanmaktadır.

Korporatizm konusundaki bir başka ayrım da ölçekle ilgilidir. Ulusal düzeydeki korporatizme makro korporatizm, sektörel korporatizme mezzo korporatizm, işyeri-işletme düzeyindeki korporatizme mikro korporatizm, uluslararası ölçekte geçerli olan korporatizme de mega korporatizm denilmektedir.

Korporatist uygulamaların genel olarak ekonomik-sosyal bunalım ve dönüşüm dönemlerinde gündeme getirildiği gözlemlenmektedir. Ulusal ekonominin krizden kurtarılması, uluslararası rekabette daha avantajlı hale getirilmesi korporatist uygulamaların gündeme getirilmesinin temel nedenleri arasında yer almaktadır.

Bu model aracılığıyla ulaşılmak istenen en önemli amaçlardan biri çalışma ilişkilerinin çatışmacı özelliklerini azaltmaktır. İşçi örgütlerinin bu politikaya entegre edilme biçimi o ülkenin ekonomik gücüne, sınıf dengelerine ve kültürel mirasına vb. bağlı olarak değişmektedir. Bu entegrasyon ya ekonomik, siyasi ve kurumsal teşvikler verilerek ya da baskı ve zor aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.

Ayrıca korporatist uygulamalara en yatkın işçi ve işveren örgütlerine kayırmacı bazı imtiyazlar verilerek bu örgütün tekelci temsil hakkı elde etmesi sağlanmaya çalışılmaktadır. Böylece işçi ve işveren örgütlenmeleri iktisadi ve sosyal politikaların oluşturulma sürecinde devletle ve birbirleriyle özel bir ilişki içine sokulmaktadır. Bu ilişkinin kurumsal ifadesi ise genellikle Ekonomik ve Sosyal Konsey türü örgütlenmelerdir.

Gelirler Politikası ve "Toplumsal Anlaşmalar" ise korporatist modelin

en önemli iki aracı niteliğindedir.

1923 İktisat Kongresi, 1927 Ali İktisat Meclisi gibi, sosyal korporatizmi andırır girimler sözkonusu olmakla beraber, tek parti dönemi genel olarak alt birimlerin merkezi otoriteye boyun eğdiği, parti ve seçim sisteminin zayıf olduğu, tekçi ve sınıfsal ayrımların baskılandığı bir dönemdir. Otoriter de olsa bir korpatizmin varlığının sözkonusu olabilmesi için işçi örgütlerinin varlığı gerektiği ve tek parti döneminde ise bu tür örgütlenmeler yasaklanmış olduğu için, bu dönemde korporatist modelden ziyade paternealist modelin sözkonusu olduğu söylenebilir.

1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı Sendikalar Yasası ile devlet güdümünde, mali bakımdan güçsüz, ideolojik çerçevesi devletçe belirlenmiş, zayıf ve çok parçalı bir sendikacılık gündeme geldi. Bu tarihten sonra gündeme getirilen model sendikalann devletçe yaratılmış olduğu, devletin yukardan sıkı kontrol kurduğu, korporatist teşvikler yerine baskı ve zor unsurunun daha başat bir karakter taşıdığı otoriter korporatizmin pek çok özelliğini taşımaktadır. Bu dönemde iktidarlar toplu iş ilişkileri alanında baskıcı ve yasakçı tutumlar alırken, bireysel iş ilişkileri alanında ileri düzenlemeler gerçekleştirdiler. Bu dönemde varolan uygulamaları paternealist özelliklerde taşıyan bir otoriter devlet korporatizmi olarak tanımlamak olanaklıdır.

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 tekелci temsil hakkı tanınan, gücü, etkinliği ve merkezileşmesi artmış hiyerarşik bir yapı kazanmıştır.

Gerek iktidar blokundaki iç çatışma gerekse ve özellikle ithal ikameci

Keynesyen politikalara geçiş, 1960 sonrasında otoriter sınırlamaların yanı sıra demokratik teşviklere de yer veren daha esnek bir otoriter korporatizm uygulamasının gündeme gelmesine yol açmıştır. 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 yzeyssel kalsa da DPT Karma Komisyonlarında, SSK'da, Asgari cret Tespit Komisyonu'nda, Yüksek Hakem Kurulu'nda, Milli Prodüktivite Merkezi Yönetim Kurulu'nda vb. temsil edilmeye başlanmıştır.

1980 sonrasında ise, 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 sarsılmış ve Türk-İş 1987'den itibaren çatışmacı bir yönetime yönelmiş, 1987 ve 1991 arasında Türkiye son derece yığınsal ve etkili bir işçi hareketi dalgasıyla yüzyüze kalmıştır.

1991'den sonra ise, işçi haklarında bir ilerleme olmamasına, mevcut neo-liberal politikalardan köklü bir sapma yaşanmamasına karşın, işçi hareketinde belirgin bir durgunluk yaşanmaktadır. Sendikaların toplu iş ilişkileri ve bireysel iş ilişkileri alanında geçmiş dönemlere göre çok daha az muhattap kabul edildikleri bu dönemde, işçi hareketinin durgun olmasının en önemli nedenleri olarak sol akımların dünya ve ülke çapında büyük bir gerileme yaşamaları ve Türkiye'nin etnik temelli bir bölünme tehditi yaşıyor olması belirtilebilir.

Neo-liberal politikaların hakim olduğu ve işçi hareketinin durgun olduğu bu dönemde varolan korporatist yapılar ise, bir diyalog ve uzlaşma platformundan ziyade tek taraflı dayatma ve onaylatma platformları görüntüsü vermektedir.

1970'li ve 80'li yıllarda da özellikle işveren çevrelerince gündeme getirilen Ekonomik Sosyal Konsey uygulamasının, uzlaşmanın sosyal temellerinin iyice sarsılmaya başladığı 1990'lı yıllarda çok daha yoğun olarak gündeme taşındığı görülmektedir. Ekonomik Sosyal Konsey'in özellikle 1987-1991 arasında yükselen işçi eylemliliğinin ardından daha sıkça dillendirilmeye başlanması, Ekonomik Sosyal Konsey'den beklenen işlevin uzlaşmadan ziyade ya da en az o kadar, işçi örgütlerinin – hareketinin kontrol altında tutulması amacını taşıdığı izlenimini yaratmaktadır. Nitekim, nihayet 17 Mart 1995'te bir başbakanlık genelgesi ile faaliyetine başlayan Ekonomik Sosyal Konsey, işçi çevrelerince kuruluşundan itibaren anayasal ve yasal dayanaktan yoksun olarak genelgelerle kurulmuş olmasının yanı sıra, temsil yapısının

adaletsiz olması, konsey gündeminin devletçe belirlenmesi ve neo-liberal politikaların işçi tarafına dayatıldığı bir platform olması nedeniyle sürekli eleştiri konusu olmuştur. Ayrıca belirtmek gerekiyor ki, Konsey'in oluşturulmasının ardındaki bir başka önemli neden de, devletin AB sürecindeki yükümlülüklerini yerine getirmek kaygısı olmuştur. Gerek Ankara Anlaşması'nın 27. maddesi gerekse 1993 Ocak'ında imzalanan 144 sayılı ILO sözleşmesi devlete bu türden bir üçlü yapı oluşturma yükümlülüğü getirmektedir.

Sürece toplam olarak bakıldığında Türkiye'de gelişmiş Avrupa ülkelerinde görüldüğü türden sosyal korporatizmi ve bazı Afrika ve Latin Amerika ülkelerinde görüldüğü gibi içleyici otoriter devlet korporatizmini andırır tek dönem 1960-80 arası dönemdir.

Türkiye'de güçlü ve bağımsız sendikalara sahip bir işçi hareketinin varolmaması, sosyal demokrat ve sosyalist hareketlerin varolması ve iç pazara yönelik güçlü bir sosyo ekonomik yapının sözkonusu olmaması, genel olarak varolan korporatist yapıların baskıcı ve dayatmacı olmasına kaynaklık etmiştir.

Ayrıca bazı Afrika ve Latin Amerika ülkelerinde görüldüğü gibi işçi sınıfı Türkiye'deki ulusal kurtuluş savaşına etkin olarak katılamamış, milliyetçi koalisyonun önemli bir unsuru olarak , kurtuluş ve kuruluş sürecinde ağırlığını hissettirememiştir. Bunun en önemli nedeni ise, Osmanlı dönemi işçilerinin ağırlıklı olarak gayri müslimlerden oluşması ve Ulusal Kurtuluş Savaşı'nın merkezinin İstanbul, İzmir gibi işçi ağırlıklı kentlerden ziyade Anadolu bölgesi olmasıdır.

1960-1980 dönemihde daha esnek bir korporatist modelin oluşmasının arkasında ise iktidar bloku içindeki çelişki ve çatışmaların; keynesyen ekonomi politikaların ve istikrarlı bir ekonomik büyüme sürecinin olduğu söylenebilir.

İktidar bloğu içindeki ağırlığını kaybetme riskine karşı siyasi iktidara karşı bir darbe düzenleyen ordunun, darbeye sosyal taban sağlamak amacıyla, keynesyen ekonomi politikaların tabanını da oluşturacak olan işçi-memur, aydın, sanayici ağırlıklı bir kentsel ittifak oluşturma yoluna gitmesi 60 sonrası işçi-işveren ve devlet ilişkisini de önemli ölçüde etkilemiştir.

İkinci önemli faktör de, 1950'lerin sonunda başlayan ithal ikameci uygulamaların darbeden sonra çok daha sistemli ve kapsamlı hale gelmiş olması; bir başka ifadeyle keynesyen politikalara net bir şekilde geçilmesidir.

Üçüncü faktör de, bu tarihten sonra Türkiye'de yıllık ortaması yüzde 9 düzeyinde seyreden önemli bir büyüme sürecine girilmesidir.

Bu koşulların bir araya gelmesinin ürünü olarak Türkiye'de 1960-80 döneminde otoriter korporatizmin nispeten esnek, bazı bakımlardan sosyal korporatizmi çağrıştıran bir biçimi uygulama alanı bulabilmiştir.

Ne var ki bu aynı dönem Türkiye gibi ülkelerde, sosyal korporatizmin bazı özelliklerini de içinde barındıran 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.

KAYNAKÇA

AKKAYA,Yüksel.; Neo–Korporatizm ve Türkiye’de Sendikacılık. Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1996,

ARSLAN Hakan. (1997), Bir ESKTartışması Taslağı, Yayınlanmamış çalışma, 1996

ATAÖV Türkkaya; Afrika Ulusal Kurtuluş Savaşı Mücadeleleri, A.Ü. Yayınları, Ankara,1977

ATEŞOĞULLARI Kamil.; Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye, Petrol - İş Yay. İstanbul, 1997

BELGE Murat.; “KOrporatizm”, Radikal Gazetesi, 29-30 Eylül 2006

BORATAV, Korkut. ; 'Güney Kore Modeli', Yapıt, 6/1984.

BORATAV, Korkut. ; 'İktisat Tarihi 1908-1980', İstanbul, Cem Yayınevi, 1989.

BORATAV, Korkut.; 'Ülkeler Arası Ücret Karşılaştırmaları ve Türkiye', Yeni Marksizm ve Gelecek, 3/1994.

BORATAV, Korkut. - TÜRKCAN, E.; Türkiye’de Sanayileşmenin Yeni Boyutları ve Kit’ler, İstanbul, 1993.

BURÇAK, R.Selim. ; Türkiye’de Demokrasiye Geçiş (1945-1950), Olgaç Matbaası, 1979.

CİZRE, Ümit. ; Yeni Korporatizm, Batı Avrupa ve Türkiye Deneyimleri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 1987.

CİZRE, Ümit; 'Korporatizm ve Türk Sendikacılığı I', BİRİKİM, 417, 1992a.

CİZRE, Ümit; 'Korporatizm ve Türk Sendikacılığı II', BİRİKİM, 418, 1992b.

DERELİ, Toker ; 'Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Kurumsal Yapısı ve İşlevleri', Sosyal Siyaset Konferansları, Kırkıncı kitap, İÜ Yay., İstanbul,1995

DERELİ Toke; "Sosyal Diyalog", İş Hukukunun Güncel Sorunları , TÜHİS Yay. İstanbul,1997

EKİN, Nusret ; Milli Seviyede İşçi-İşveren İşbirliği, Türk-İş Yay., Ankara, 1973.

GÜLMEZ, Mesut; Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 ÖNCESİ), Ankara,TODAİE Yayını, 1991.

GÜZEL, M.Şeyhmus ; Türkiye'de İşçi Örgütlenmesi (1940-1950), 2. CİLT, (Doçentlik Tezi), Ankara Üniversitesi, 1982.

GÜZEL, M.Şeymus. ; “1980 Sonrasında İşçi Haklarında Gerilemeler”,11.TEZ, 5/1987.

GÜZEL, M.Şeymus ; Türkiye'de İşçi Hareketi (Yazılar-Belgeler), Sosyalist Yayınlar, İstanbul, 1993

İŞIKLI, Alpaslan; Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi, Kültür Bakanlığı Yay., Ankara, 1994.

İŞIKLI, Alpaslan; Sendikacılık ve Siyaset 1. Cilt, Öteki Yay. Ankara,1995.

KARA, Nadir; 'Çok Partili Sisteme Geçiş', YAPIT, 8/1984-1985.

KEYDER, Çağlar; Türkiye'de Devlet ve Sınıflar, iletişim Yayınları, İstanbul,1989.

KOÇ, Yıldırım ; Türkiye'de Sınıf Mücadelesinin Gelişimi-1 (1923-1973), Birlik Yay., Ankara, 1979.

KOÇ, Yıldırım ; '1936-1960 Döneminde İşçi Hakları', Türkiye'de İşçi Hakları (Osmanlı Döneminden 1986'ya), Türkiye Yol İş Sendikası Yay., Yayın no. 986/8, Ankara, 1986.

KOÇ, Yıldırım ; Günümüzde İşçi Sınıfı ve Sendikalar, Metis Yay., İstanbul,1989.

KOÇ Yıldırım ; "Ekonomik Sosyal Konsey", Mülkiyeliler Dergisi, sayı 215, Ankara,1999.

KÖKER Leven.; Modernleşme, Kemalizm ve Demokrasi, İletişim Yay., Ankara, 1993

KUTAL Gülten ; “ Hükümetin Grev Erteleme Kararları Yoğunlaşırken”, İktisat ve Maliye, 27(5), 1980a

KUTAL Gülten ; “Sendikal Faaliyetler Durdurulduktan Sonra Ortaya Çıkan Sorunlar”, İktisat ve Maliye, 27 (9) 1980b.

KUTAL, Gülten. ;”Türkiye’de Endüstri İlişkilerini Düzenleyen İki Yeni Yasa” İktisat ve Maliye, 30(4), 1983a

KUTAL Gülten ; “Yeni Sendikalar Yasasında Sendikalara Tanınan ve Yasaklanan Faaliyetler” İktisat ve Maliye, 30 (10) 1983b

MAKAL Ahmet; "Korporatizm", Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, İstanbul,1996

MUMCUOĞLU, Maksut.; Sendikacılık-Siyasal İktidar İlişkileri, Ankara, Doruk Yayınları, 1979.

MUNCK Ronaldo ;Uluslararası Emek Araştırmaları, Öteki Yay., Çev:Ankara,1995

ÖKÇÜN , Gündüz.; Türkiye İktisat Kongresi 1923- İzmir, Ankara, 1971.

ORAN, Baskın.; Azgelişmiş Ülke Milliyetçiliği, Bilgi Yay. Ankara,1997

ÖZKAPLAN, Nuray. ; Sendikalar ve Ekonomik Etkileri (Türkiye Üzerine Bir Deneme), Kavram Yay., İstanbul, 1994.

ÜSTÜN Mahmut; "Niçin ESK Değil ? ", Enerji Yapı Yol Sen Dergisi, 1997/5

PARLA, Taha; Ziya Gökalp, Kemalizm ve Türkiye'de Korporatizm, İletişim Yayınları, İstanbul, 1993.

PETROL-İŞ ; Petrol-İş Yıllığı 1993-94, İstanbul,1995

SENCER, Oya; Türkiye'de İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı, Habora Kitabevi, İstanbul, 1969.

SÜLKER, Kemal ; Yüz Soruda Türkiye'de İşçi Hareketleri, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1973.

SÜLKER, Kemal ; Türkiye'de Sendikacılık Tarihi 1, Bilim Kitabevi, İstanbul,1987.

SÜZAL, Nermin. ; Türkiye'de Dayanıklı Tüketim Malları Sektörü Gelişimi ve Yapısı, (Yayınlanmamış doktora tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara, 1989.

ŞEN Sabahattin, Alt İşverenlik ve Endüstriyel İlişkilere Etkisi, Liman- İş Yayınları, Ankara, 1996.

ŞENSES, Fikret ; 1980 Sonrası Ekonomi Politikaları Işığında Türkiye'de Sanayileşme, V Yay., Ankara, 1989.

TALAS, Cahit; Toplumsal Anlaşma, Ankara, 1982.

TALAS, Cahit. ; Toplumsal Politika, Ankara, İmge Kitabevi, 1990.

TEZEL, Y.Sesai. ; Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi (1923-1950), Yurt Yayınları, Ankara, 1982.

TİSK ; Dünyada Sosyal Diyalog Uygulamaları ve Türk Çalışma Hayatı (Teksir), İstanbul, 1994.

TİSK ; İşveren Dergisi, Mart 1996.

TOPUZ, Hıfzı; Kara Afrika, Milliyet Yay., İstanbul, 1971

TUNCAY, Mete; Türkiye Cumhuriyetinde Tek - Parti Yönetiminin Kurulması (1923-1931), Yurt Yayınları, Ankara, 1981.

TURGUT, Selim; Demokrat Parti Döneminde Türkiye Ekonomisi, Ankara, 1991.

Türk-İş Dergisi, Eylül (138) 71980.

TÜSİAD ; Sanayileşmede Yönetim ve Toplumsal Uzlaşma,

İstanbul,1992

YETKİN, Çetin.; Türkiye'de Tek Parti Yönetimi (1930-1945), Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1983.

ÖZET

Tezimizin amacı, Türkiye'de ki endüstri ilişkilerini korporatizm kuramı açısından incelemek ve modelin Türkiye'deki çalışma ilişkileri açısından geçerli olup olmadığını ortaya koymaktır.

Korparatist uygulamalar ilk kez iki dünya savaşı arasında faşist rejimler döneminde ortaya çıkmış olsalar da, ikinci dünya savaşı sonrası dönemde demokratik rejimlerde de koorparatist model yaşam alanı bulabilmiştir.

Korparatist uygulamalar genel olarak ekonomik-sosyal bunalım ve dönüşüm dönemlerinde gündeme getirilmektedir. Bu model aracılığıyla çalışma ilişkilerinin çatışmacı özellikleri azaltılmak istenmektedir. Korporatizmin kurumsal ifadesi Ekonomik ve Sosyal Konsey türü örgütlenmelerdir. Gelirler Politikası ve "Toplumsal Anlaşmalar" ise önemli iki aracı niteliğindedir.

Tek parti dönemi genel olarak alt birimlerin merkezi otoriteye boyun eğdiği, parti ve seçim sisteminin zayıf olduğu, tekçi ve sınıfsal ayrımların baskılandığı bir dönemdir. Koorparatist modelden ziyade paternealist modelin sözkonusu olduğu söylenebilir.

1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı Sendikalar Yasası ile devlet güdümünde, mali bakımdan güçsüz, ideolojik çerçevesi devletçe belirlenmiş, zayıf ve çok parçalı bir sendikacılık gündeme geldi. Bu dönemde varolan uygulamaları paternealist özelliklerde taşıyan bir otoriter devlet korporatizmi olarak tanımlamak olanaklıdır.

Gerek iktidar blokundaki iç çatışma gerekse ve özellikle ithal ikameci Keynesyen politikalara geçiş, 1960 sonrasında otoriter sınırlamaların yanı sıra demokratik teşviklere de yer veren daha esnek bir otoriter korporatizm uygulamasının gündeme gelmesine yol açmıştır.

1980 sonrasında ise, devletin yönlendiriciliği ve denetimi altında, yasaklamaları teşviklerden ağır basan daha katı ve baskıcı bir otoriter devlet korporatizminin koşulları yaratılmaya çalışılmıştır.

Sürece toplam olarak bakıldığında Türkiye'de gelişmiş Avrupa ülkelerinde görüldüğü türden sosyal korporatizmi ve bazı Afrika ve Latin Amerika ülkelerinde görüldüğü gibi içleyici otoriter devlet korporatizmini andırır tek dönem 1960-80 arası dönemdir.

Ne var ki bu aynı dönem Türkiye gibi ülkelerde, sosyal korporatizmin bazı özelliklerini de içinde barındıran bu tür esnek bir modelin kalıcı ve istikrarlı olamayacağını da ortaya çıkarmıştır. Türkiye'deki modelin en temel özelliklerinden biri istikrarsızlığı ve güvenilmezliği olmuştur. Sosyal korporatizmin en tipik özelliği olan 'toplumsal anlaşma' uygulamasının Türkiye'de yalnızca bir kere, 1978 yılında gündeme gelmesi ve bununda başarısızlıkla sonuçlanmasıdır.

ABSTRACT

The aim of this thesis is to analyse the industrial relations in Turkey from the viewpoint of the corporatism theory and to determine whether the model is valid or not for the working relations in Turkey.

Although the corporatist practices had first appeared in the term between two world wars, the term of fascist regimes, they could also be observed in the democratic regimes after Second World War.

The corporatist practices are generally brought to the agenda in the economic-social crises and transformation periods. The conflictual characteristics of the working relations are wanted to be reduced by this model. The institutional expressions of corporatism are the organisations such as the Economic and Social Council. Income policy and “Social Agreements” are two means of it.

The Single Party period is a period that the subordinated sectors of the society had been obeying to the central authority and that the class struggles had been oppressed. It is possible to argue that a paternalist model was in force rather than a corporatist model.

A unionism which was under the control of the state, economically weak, and divided came up with the Trade Unions Law No. 5018 which was made in 1947. It is possible to define the practices of this period as an authoritarian state corporatism that also had paternalist characteristics.

Both the inner conflicts in the power bloc and especially the transition to the Keynesian import substitutive policies caused a rather flexible authoritarian practice which also allowed democratic incentives beside the authoritarian restrictions.

After 1980, the conditions of a more rigid and suppressive authoritarian

state corporatism the prohibitions of which were carrying more weight than its incentives were tried to be created under the control of the state.

When generally considered, in Turkey, the only period resembling the social corporatism which was seen in the developed European countries and resembling the authoritarian state corporatism which was seen in some African and Latin American countries was the period between 1960 and 1980.

Nevertheless, the same period has shown that such a flexible model including some characteristics of social corporatism could not be permanent and stable in the countries such as Turkey. The main characteristics of the model in Turkey were instability and nonconfidence. The practice of 'social agreement' which is the main characteristic of social corporatism came up only in 1978 in Turkey and failed.