

ESNEKLİĞE HUKUKSAL KILIF: YENİ İŞ KANUNU

Oğuz TOPRAK*

Yaklaşık iki yıldır kamuoyunun gündeminde yer alan bir konu olan Yeni İş Kanunu, 22 Mayıs'ta TBMM tarafından kabul edilerek Cumhurbaşkanına gönderildi. Özellikle, meclis gündemindeki görüşmeler esnasında yasa tasarısına dair AKP'nin takındığı tutum eleştirilmekte ve bu yasanın çalışma ilişkilerini ve işçi haklarını geri bir konuma ittiği belirtilmektedir. Öte yandan, Türkiye'deki işveren çevreleri ise, yasanın hâlâ kendi taleplerini karşılamakta yetersiz olduğunu iddia etmektedir. Bütün bu tartışmaların üzerinde hemfikir olduğu konu ise, Türkiye'de çalışma yaşamında kapsamlı bir dönüşümün yaşanmakta olduğu gerçeğidir. Yeni İş Kanunu, bu dönüşümün somut ifadelerinden birini oluşturmakta ve buna ilişkin yaklaşımlar, çok değişik perspektifler ortaya koymaktadır. Perspektiflerin çeşitliliği, bir bakıma dönüşümün de dikkate alınması gereken birçok boyutunun olduğunu ve dolayısıyla sadece hukuksal bir konu olmadığını da göstermektedir. Sadece çalışma yaşamında bireysel iş ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik hukuki bir normlar bütünü olmanın ötesine geçen bu yeni yasa, günümüzde yaşanan ekonomik, siyasal ve toplumsal dönüşümün önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bu nedenle, yeni iş kanunu bir kanun olmanın ötesinde, bu dönüşümü tasvir eden önemli bir simgedir. Aşağıda Yeni İş Kanunu'na yönelik değerlendirmemiz de bu açıdan olacaktır. Bu nedenle, hukuksal olarak İş Kanunu analiz etme yerine, bu kanunun oturduğu ekonomik ve siyasal alan ile olan bağlarını tartışmaya çalışacağız.

I

Yeni İş Kanunu'na genel anlamda baktığımızda, özünde üç dönüşümü simgelediğini ifade edebiliriz: Birincisi, emek sürecini esnekletirmeye yönelik politik yaklaşım; ikincisi, üretim sürecinin ve bu sürecin kurumsal

* Liman-İş Sendikası Uzmanı

bağlarının yeniden yapılandırılması; üçüncüsü de devletin üretim ilişkilerindeki kurumsal rolünün yeniden şekillendirilmesidir. Her üç ögeyi birlikte ele alırsak, yeni iş kanununun, aslında sadece hukuki bir değişikliğin değil, toplumsal ve siyasal bir dönüşümün ifadesi de olduğu sonucuna ulaşırız.

Yeni İş Kanunu, Türkiye kapitalizminin günümüzdeki dönüşüm dinamiklerinin ortaya çıkardığı yansımalarından biridir. Özellikle Fordizmin krizi olarak tanımlayabileceğimiz sürecin sonucunda ortaya çıkmaya başlayan yeni birikim rejimi kurgusu içerisinde merkezi öneme sahip olan bu tarz bir düzenleme, uzun dönemdir sermaye birikimi ile siyasal ve sosyal alan arasındaki varolan çatışma ve ayrışmaları gidermeyi amaçlayan bir konum ihtiva etmektedir. Bu nedenle, öncelikle bu kriz sürecini tahlil etmemiz gerekmektedir.

Üretim sürecinde yoğunlaşma ve sermaye birikim sürecinde kitlesel üretim ve kitlesel tüketim denklemi üzerine kurulu Fordist birikim stratejisinin 1970'li yıllarda başlayan krizi ve bunun sonrasında yaşanan kriz süreci, bir yandan uluslararası işbölümünü derinden etkilerken, diğer yandan da siyasal istikrarın çözülüşünü de beraberinde getirmekteydi (Jessop, 1991). Özellikle Fordizm'deki verimlilik artışlarına dayalı yüksek reel ücret politikaları yoluyla kitlesel tüketimi artırmak ve bu amaçla ulusal düzeyde merkezileşmiş bir temsil sistemine dayanan korporatist temsili geliştirme ve kurumsal açıdan destekleme, Keynesyen makro ekonomik politikalar aracılığıyla pazara müdahale; kitlesel üretim ve sermaye yoğunlaşmasına bağlı altyapı ve hammadde, yarı-mamul üretimi ve toplumsal denetim ve bütünleşmeyi kurumsal düzeyde oluşturan kapsamlı bir refah devleti oluşturma süreci, Batı kapitalizmlerinde çatırdamaya başlıyordu. Özellikle, uluslararası pazarların doyum noktasına ulaşması ve emek verimliliğindeki artışın teknolojik düzeyin verili sınırına dayanarak durağanlaşması karşısında, ulusal düzeyde merkezileşmiş ve temsil sürecinde makro düzeyde bir konum elde etmiş sendikal hareket sayesinde reel ücret düzeylerinin yükselmeye devam etmesi, sermayenin, krizin nedeni olarak gördüğü Fordist kurumlara yönelik karşı saldırısının temelini oluşturmaktaydı (Jessop, 1995; Schmitter, 1979). "Katı emek piyasası" söylemi ve bunun doğrultusunda yoğun sermaye birikim rejimi yerine yaygın bir rejime geçilmesi ve esnek birikim stratejilerinin, krizin çözümü için alternatifsiz olduğu vurgusu dünya genelinde yeni birikim stratejisinin hegemonyasını kurmaya dönük yaklaşımların habercisi niteliğindedir.

Nitekim Fordizm'in kurumsal düzenlemelerine karşı saldırıyı da beraberinde getiren yeni birikim stratejisi, bir yandan Keynesyen makro eko-

nomik politikalardan monetarist politikalar demetine geçişi ve devletin pazar için doğrudan hammadde ve yarı-mamul üretim alanlarından çekilmesini öngörmekteydi. Korporatizmin yeniden tanımlanarak temsilin yeni biçiminin devreye sokulması ve merkezi sendikal yapıların temsil hakkının meşruiyetinin sınırlandırılması da bu stratejinin parçasıydı (Schmitter-Grotte, 1998). Bu süreç içerisinde Fordizm sonrası dönemin emek rejimi giderek daha vahşi bir hale gelirken yalın üretim biçimleri, ya da bir başka deyişle, Japon otokratik üretim süreci giderek kendisini hegemonik hale getirmeye başlıyordu. Bu noktada, yeni birikim stratejisi yoğun kitle- sel üretimden, yaygın çeşitlendirilmiş üretime yönlendirilen, katılık nedeni olarak nitelendirilen sendikal örgütlenmeyi üretim sürecinin dışına atmaya dönük olarak yeniden yapılandıran emek rejimi de birçok sektörde giderek yaygınlaşmaktaydı.

Kısaca, kriz sürecinin sonrasında ortaya çıkan yeni birikim stratejisi, fonksiyonel ve sayısal esnekleştirme politikaları yoluyla bir bütün olarak işyerini sermaye birikiminin artırılması için yeniden dönüştürürken, bir yandan da işgücüne yönelik olarak bir parçalanma sürecini hayata geçiriyordu. Bunun sonucunda taşeronlaştırma, sendikasılaştırma, atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasının yanısıra, kadın ve çocuk emeğinin kullanımını da artmaktaydı. Özellikle Fordizm sonrası dönemde, para, mal ve hizmet piyasalarındaki teknolojik dönüşümün de etkisiyle sermayenin dolaşım hızının ciddi bir sıçrayış yaşaması da sermaye açısından yukarıdaki politikaları hayata geçirmede ciddi bir avantaj olarak devreye girmektedir.

Öte yandan, sürecin başka bir parçasını oluşturan devletin yeniden yapılandırılması da giderek dünya genelinde tektipleşerek hayata geçiyordu. Özelleştirme ve piyasalaştırma süreci kamusal üretim ve kamu hizmetlerinde de neo-liberal bir yaklaşımın izdüşümü olarak karşımıza çıkarken, birikim için kurulan korporatist yapının yıkılışına tanık olunmaktaydı. Artık uygulamaya konulan model bir yandan küresel rekabetle uyumlu bir refah reformu, "işgücü piyasalarının katılıkları"nın ortadan kaldırılması ve örgütlü emeğin gücünün kırılması; diğer yandan da yapısal uyum sürecinde yapısal uyumun yol açacağı toplumsal eşitsizliklerin (World Bank, 2001) birikimin istikrarını etkilememesi ve işgücü piyasalarının ihtiyacını karşılamak için işsizlerin eğitiminin sağlanması; yapısal uyum politikaları sonucunda artan yoksulluğun ve artan gelir eşitsizliklerin sürdürülebilir hale getirilmesine dönük projelerin hayata geçirilmesine dayanmaktadır. Dünyanın hemen her yerinde sermaye, Fordist devlete çeşitli açılardan saldırıyor ve Fordist birikimin temelinde yatan efektif talebi yaratabilecek

bir gelir düzeyinin ve ücretlilik ilişkisinin kesişme parametrelerinden biri olan iktisadi ve sosyal politikaları uygulayan Keynesyen refah devletinin, gerek işgücü piyasaları, kurumları; gerekse refah kurumları aracılığıyla ortaya çıkan "katılıkları" ortadan kaldırılmak isteniyordu. Bu dönem, sermayenin krizden çıkış ve yeni bir birikim rejimi için Fordist devletin kurumlarını ortadan kaldırmak ya da etkinlik alanlarını daraltmaya dönük olarak neo-liberal devlet modelini ve aygıtlarını devreye sokmak için çaba göstermesine ve krizden çıkış koşulu olarak devletin yeniden yapılanmasını bir koşul olarak öne sürmesine sahne olmuştur (World Bank, 1997).

Ancak, bu tür politikaların pratiği de krizi aşmada çok başarılı olamamıştır. Bu programlar ve politikalar, yeni sağın politika uygulayıcısı uluslararası kurumlar aracılığıyla dünya genelinde arz yönlü iktisat politikalarına dönüşümün temel unsuru olan yapısal uyum programlarının önemli bir ayağını oluşturmakta ya da Türkiye gibi borç krizi içerisinde yeniden yapılanma sürecinde tam bağımlı halde bulunan ülkelere dayatılmaktadır (Coates, 2000). Nitekim, esnek işgücü piyasası modeli adı altında hayata geçirilmeye çalışılan Dünya Bankası modeli, yukarıda kısaca özetlemeye çalışılan modelin bir anlamda somutlaştırılmış ve projelenecek hayata geçirilmiş hali olarak karşımıza çıkmaktadır (World Bank, 1995).

Esnek işgücü piyasası oluşturma yaklaşımının en temel öğelerinden biri de esnek çalışmanın başat hale getirilerek hukuksal ve kurumsal bağlarının yaratılmasıdır. Esnek çalışma gibi düzenlemeler, refah devletinin yeniden yapılandırılması sürecinde neo-liberal politikalarca devreye sokulurken, konumları gereği bir önceki dönemin siyasal ve sosyal aktörlerine karşı bir tepkiyi de dile getirmektedir. Nitekim, diğer alanlarda da olduğu gibi, Fordizm'de güçlü olan örgütlü emeğin konumuna dönük bir saldırı olarak nitelendirilebilecek olan bu yeniden yapılanma süreci, sermayenin kriz koşullarında ücret gibi bir etkeni kontrol altına almaya ve yönetmeye imkân verecek şekilde dönmüştür.

II

Yeni İş Kanunu bağlamında ele aldığımız esnek işgücü piyasası modeli olarak da bilinen bu yaklaşım, neo-liberal politikalar nedeniyle pazarın ve sermayenin talepleri doğrultusunda bu modelin Türkiye'de yaşama geçişini de ifade etmektedir. Bu açıdan bakılınca, Türkiye'de yaşanan süreç, salt bir esnekleştirme süreci olmaktan çıkmaktadır. Muhafazakâr bir siyasal ideolojiyle eklemlenen bir esnek pazar hegemonyasının yaratılmasıdır.

Özellikle 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren, işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi ve varolan pazarın yaygın birikim sürecine dönük olarak yeniden yapılandırılması, devletin kurumsal dönüşümü ve pazar-devlet ilişkisinin somut biçimi olan iktisadi müdahale biçimlerinin yeniden tasarlanması süreci -özellikle 1998 sonunda- somut politikalarla hayata geçirilmeye başlanılmıştır. Bir yandan toplumsal emeğin yeniden üretiminde, Türkiye açısından önemli bir unsur olan sosyal koruma ve özelde sosyal güvenlik sisteminde ciddi bir piyasalaştırma ve kamusal hizmetin metalaştırılması süreci başlatılmış ve özel sigorta şirketleri devreye sokulmuştur (Toprak, 2001). Bu düzenleme, bir anlamda birikim süreci ile düzenleme biçimi arasında ilişkileri yeniden yapılandırma stratejisinin ilk adımını da ifade etmekteydi. Nitekim, 21 Ocak 2000 tarihinde Çalışma Bakanlığı, sosyal taraflara yeni bir yasa tasarısı demeti göndererek, tarafların görüşlerini istemişti. Bu yasal düzenlemeler, İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Yasası, Türkiye İş Kurumu Yasası, Özel İstihdam Kurumları Yasası ve Sosyal Sigortalar Kanunu'dur. Çalışma yaşamının yeniden düzenlenmesinin parçalarını oluşturan bu yasa paketi, Türkiye açısından sermayenin yeniden yapılanma çağrılarına bir yanıt anlamını taşımaktadır. Aynı şekilde, altyapı çalışmalarına 2000 yılının Ocak ayında başlanılan Norm Kadro uygulaması ve bunun son aşaması olarak tanımlanabilecek Kamu Personel Rejimi Yasası, Kamu Yönetimi Reformu Yasası ve Yerel Yönetimler Yasası da sürecin diğer kurumsal dönüşümlerini içermektedir.

Bu açıdan bakıldığında, İş Kanunu özelinde ve gerçekleştirilmeye çalışılan işgücü piyasasına ilişkin diğer yasa tasarılarıyla (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, Türkiye İş Kurumu Yasası, Özel İstihdam Büroları), bu sürecin bir bölümüne ilişkin bazı adımların atıldığı görülmektedir. Öte yandan, devletin iktisadi olarak pazarın istikrarı için düzenleyici ve istikrar sağlayıcı ekonomik faaliyetlerinin ve müdahaleci kurumlarının da özelleştirme ve piyasalaştırma gibi politikalarla pazarın kendi dinamiğine terk edildiği görülmektedir. Ancak, asıl hedef olan esnek bir işgücü piyasasına ilişkin taleplerin, Yeni İş Kanunu bünyesinde toplandığı görülmektedir.

3 Haziran 2002 tarihinde, Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan imzalı bir yazı, işçi sendikaları konfederasyonlarına gönderilerek daha önce imzalanan protokol gereği oluşturulan Bilim Kurulu'nun¹ hazırladığı 1475 sayılı İş Kanunu'nda köklü değişiklikler öngören Kanun Tasarısı Taslağı, Kıdem Tazminatı Fon Kanunu Tasarısı Taslağı ve 24. madde ile ilgili alternatif taslak (Kıdem Tazminatı) İşçi Konfederasyonla-

rının bilgisine sunulmuş ve konu hakkında 06 Haziran 2002 tarihinde Çalışma Bakanlığı'nda yapılacak toplantıya, Konfederasyon temsilcilerinin katılımı istenmiştir. Mektupta ayrıca, Bilim Kurulu'nun, bu Tasarı Taslağı'nı oybirliği ile hazırlamış olduğunun altı çizilerek, bu tasarının bir mutabakata dayandığı da ifade edilmektedir. Mektubun ekinde bulunan Bilim Kurulu'nun 31.05.2002 tarihli Bakan'a yazdığı yazıda ise, Kurul'un İş Kanunu'nu kökten değiştiren Kanun Tasarısı Taslağı hazırlama gerekçeleri belirtilmektedir. Kurul'un mektubunda yeni bir İş Kanunu'nun hazırlanması gerekçesi olarak, teknolojik gelişmeler nedeniyle ortaya çıkan duruma uyum, ILO Sözleşmeleri ve AB normları gösterilmektedir. Öte yandan, söz konusu mektupta göze çarpan bir diğer unsur da Kurul'un bu tasarı taslağını oybirliği ile hazırlamış olmasıdır. Akademik dünyanın temsilcilerinin, sözde bilimsellik kisvesiyle, sermayenin çıkarlarının taşıyıcısı olmaları, gerçekten Türkiye'de özgür ve bağımsız akademik dünya mitinin ne derece su götürür olduğunu bir kez daha göstermektedir. Gramsci'nin deyişiyle, "sermayenin organik aydınları" (Gramsci, 1971) görevlerini yerine getirmişlerdir.

6 Haziran 2002 tarihinde yapılan toplantı ile Tasarı Taslağı, Konfederasyonların bilgisine sunulmuş ve Konfederasyonlardan gelen tepkiler üzerine, 21 Haziran tarihinde Abant'ta işçi ve işveren konfederasyonları tekrar bir araya gelmişler ve Tasarı üzerinde tam bir görüş birliğine varmadan toplantı sona ermiştir. Bundan sonra, akademisyenler çalışmalarına devam etmişler ve sonunda taslaklarını Çalışma Bakanlığı'na sunmuşlardır.

Yeni İş Kanunu, özellikle 12 Eylül 1980 Darbesi'nin hemen öncesinde, 24 Ocak Kararları'yla başlayan ve 1980-1990'lı yıllara damgasını vuran bir sürecin son aşamalarından birini oluşturmaktadır. Özellikle, 1970'li yıllarda başlayan kriz sürecinden çıkış için, sermaye yoğun birikim rejiminden yaygın birikim rejimine geçişi bir reçete olarak gündeme getirirken; üretim sürecini ve emek rejimini esnek birikim modeline göre uyarılma hedefini de önüne koymaktadır. 1980'li yıllar, bütün dünya esnekleştirme politikalarının hayata geçirilme çabalarına sahne olurken, Türkiye'de de buna dönük talepler gündeme geliyordu. Bugün gündeme getirilen iş yasası taslağı da bu taleplerin hukuki biçimde ifade edilişi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Nitekim, Kurul'un hazırladığı taslağın genel gerekçesinde de belirtildiği üzere, bu yasa tasarısı, doğrudan üretim sürecinin esnekleştirilmesine

¹ Bilim Kurulu Üyeleri: Bakanlık Adına Prof. Dr. Metin Kutsal, Prof. Dr. Toker Dereli, Prof. Dr. Savaş Taşkent; Türk-İş Adına Prof. Dr. Sarper Süzek; DİSK Adına Prof. Dr. Devrim Ulucan; Hak-İş Adına Öner Eyrenci; TİSK Adına Prof. Dr. Münir Ekonomi, Prof. Dr. Teoman Akunal, Prof. Dr. Alğun Çifter.

yönelik politik bir tavrın ürünüdür. Ancak, taslakta bu politik tavır apolitikleştirilmekte ve esnekleştirilmenin objektif gerekliliklerin doğal bir sonucu olarak hayata geçirilmesi gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Teknolojik dönüşüm ve bu dönüşümün üretim sürecinde yarattığı değişiklikler, esnekleştirilmenin "gerçek" nedeni olarak vurgulanmaktadır. Kurul, daha sonra, bu teknolojik dönüşümün yeni çalışma biçimleri yarattığını ve bunun da işin düzenlenmesine dair yeni modeller yarattığını öne sürmektedir.

Genel gerekçenin devam eden bölümlerinde de yeni teknolojik dönüşüm nedeniyle ortaya çıkan çalışma biçimlerine ilişkin yeni hukuksal düzenlemelerin olmaması nedeniyle, Türkiye'de çalışma ilişkileri sisteminin bozulduğu ifade edilerek, uygulamada yasal düzenlemelerin etkisiz kaldığı ifade edilmektedir. Öte yandan, Türkiye'deki sermaye birikim sürecinin krizine bir yanıt olarak da burjuvazinin esnek birikime yönelik rejimini devreye soktuğu da belirtilmektedir. Bir diğer deyişle, devletin kurumsal egemenliğinin altyapıda yansımaları bulamadığı ifade edilmektedir.

Yeni İş Kanunu'nun, genel anlamda bir değerlendirmesini yapacak olursak, öncelikle, yasanın genel anlamda Türkiye'de sermayenin yıllardır dile getirdiği esneklik çağrılarının hukuki anlamda cevaplandırılmış biçimi olduğunu söyleyebiliriz. Bunun yanında, işgücü piyasalarının yeniden yapılandırma sürecinde, devlet-pazar ilişkisinde bazı yeni ve yaygın birikim rejimi için gerekli kurumsal düzenlemeleri içerdiği de görülmektedir. Maddelerde yapılan değişikliklere bakılacak olursa, bu durumda karşımıza üç çeşit yeni düzenleme çıkmaktadır: Bunlardan birincisi, halihazırdaki 1475 sayılı Kanun'da yapılan revizyon niteliğindeki değişikliklerdir ki, bu tür değişiklikler esaslı bir dönüşümü değil, sadece uygulamada ortaya çıkan aksaklıklara veya yetersizliklere dönük olarak yapılan yasal düzenlemelerdir. İkincisi, Avrupa Birliği'ne giriş sürecinde, Benchmarking olarak da bilinen, adil rekabet koşullarının yaratılması için yapılmasından yükümlü olunan düzenlemelerdir. Üçüncüsü ise, yaygın sermaye birikim rejiminin gerekleri doğrultusunda esnek üretim ve bu üretim sürecinin kurumsal düzenlemelerinin hayata geçirilmesi için gerekli düzenlemelerdir.

Yeni İş Kanunu'nda, genel eğilim olarak tanımlayabileceğimiz esneklik olgusunun bütün biçimlerinin yer aldığı görülmektedir: Ücrette esneklik, ücret dışı işgücü maliyetlerinde esneklik, istihdam düzeyinde esneklik, fonksiyonel esneklik ve çalışma sürelerinde esneklik gibi (Atkinson-Meager, 1986; Felstead-Jewson, 1999). Hazırlanan yasanın esnekliğe ilişkin köklü değişiklikler içerdiğini görmekteyiz.

Özellikle, atipik istihdam biçimlerinden eve iş verme, evde çalışma gibi istihdam formlarını da kapsamına alan bu tür bir tanımlamanın devamında, işin niteliksel olarak tanımının yapıldığı 1. maddede, karşımıza işyerinin yeni bir tanımı gelmekte ve işyeri kavramını mekânsal açıdan bulanıklaştırmaktadır. Öte yandan, yasanın 6. maddesinde yine önemli bir değişiklik gözlenmektedir. Bu madde ile işyerinin devri düzenlenmektedir. Bu husus, yeni birikim stratejisi olarak tanımlanabilecek yalın üretim ve esnek organizasyon tanımı çerçevesinde ortaya çıkan bir olgudur. Emek üzerinde despotik kontrolün en açık biçimi, kanunun 7. maddesinde ortaya çıkmaktadır: "Geçici İş İlişkisi" başlıklı maddeye göre, zaten kiralanmış olan emek gücünün, belli bir süre ile başka bir sermayedara kiralanması düzenlenmiştir. Yasanın ikinci bölümü, iş sözleşmesinin kuruluşunu, biçimlerini ve sona ermesini düzenlemektedir. Bir anlamda çalışma hayatının temeli olan çalışma ilişkisinin başlaması ve sona ermesini düzenleyen bu bölümde, esneklik ile ilgili en önemli düzenleme bulunmaktadır: Kısmi süreli çalışma (part-time work) ve çağrı üzerine çalışma (casual work)... Madde gerekçelerine bakıldığında da her iki tip çalışma biçiminin yasal açıdan düzenlenmesinin nedeni olarak, ülkemizde giderek yaygınlaşma ve AB direktifi gösterilmiştir. Bir başka deyişle, ülkemizdeki sermayenin yıllardır özlemini duyduğu "işgücü piyasasının katılıkları", işgücü maliyetlerinin yüksekliği ve sosyal ücretin düşürülmesine çare olarak gösterilen esnekleşme, hukuki biçimini almaktadır.

Öte yandan, çağrı üzerine çalışmaya dair düzenleme ise daha da köklü bir dönüşümü simgelemektedir. ILO tarafından 1998 Dünya Çalışma Raporu'nda önlenmesi için etkili önlemlerin alınması istenen bu tip çalışma, işçiyi korunmasız bırakırken, normal istihdamı da derinden etkilemektedir. Genellikle, emeğin daha çok sarfedildiği sektörlerde yoğunlaşan bu tip çalışmalarda, çalışma sürelerinin azami sınırının konulmaması, baştan sömürü düzeyini arttırdığı gibi angaryaya da olanak tanımaktadır. Öte yandan, bu tip çalışma formel işgücü piyasalarını derinden etkilemekte ve enformelleşme eğilimini de artırmaktadır. Doğası gereği, bir defa veya belirli zaman aralıklarında ortaya çıkan bu tip çalışma, genelde mevsimlik ve kampanya işi gibi çok kısa zaman aralıklarında meydana gelen işlere yöneliktir. Ülkemiz gibi, tarımın üretim içerisindeki payının yüksek olduğu bir ülkede, özellikle tarımsal istihdamın ve tarım işçilerinin birçoğunun korunmasız hale geleceği de aşikârdır. Öte yandan, yeni yasadaki başka bir esneklik hükmü de izin karşılığı fazla çalışma yaptırılmasıdır. Teorik olarak, işçinin bir günde verimli olarak çalışabileceği sürenin yaklaşık olarak 7-8 saat olduğu ve bu nedenle de günlük 8 saatlik çalışma süresinin

tanımlandığı bilinmektedir. Fazla çalışma ücreti ise, üretim süreci esnasında olağan üretim halinin dışında, olağandışı durumlarda işyeri gerekliliklerinden dolayı üretim artışı ihtiyaç duyulduğu zaman, fazla çalışma yapması istenilen işçiye, fazladan yıpranması karşılığında, bunu telafisi için bir tazminat olarak ortaya çıkmıştır. Oysa, yeni yasa bu olağandışı çalışma ile bunun yükümlülüğü arasındaki ilişkiyi keserek, olağandışı çalışmayı normal bir çalışma biçimine çevirmektedir.

Yeni yasadaki bir diğer değişiklik de hafta tatiline ilişkin düzenlemedir. Yine bir esneklik örneği olan bu düzenlemeye göre, Mevcut Hafta Tatili Kanunu'nun 1., 4., 5. ve 6. maddelerinde belirtilen, hafta tatilinin hafta içerisinde başka bir gün verilebilmesini düzenleyen istisna hükümleri kaldırılmış ve normal çalışma yapılan her yer için aynı esneklik tanınmıştır.

Çalışmanın düzenlenmesine ilişkin bölüme bakıldığında da yeni iş yasanın çalışma sürelerine ilişkin olarak genel bir esnekleştirme içerdiğini söyleyebiliriz. Özellikle, yukarıda belirttiğimiz ortalama haftalık çalışma süresinin² yanısıra, telafi çalışması olarak nitelendirilen bir düzenleme söz konusudur. Yeni yasanın 65. maddesinde belirtilen kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği ile birlikte ele alınunca, düzenlemenin asıl amacı ortaya çıkmaktadır. Nitekim, kısa çalışma başlığı altında tanımlanan durumda, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı hallerde de işverene, işyerindeki çalışma saatlerini önemli ölçüde azaltma, işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurma hakkı tanınmaktadır. Durum, İş Kur'a ve işyerinde örgütlü sendikaya bildirirse, işçiler yasal bir şekilde geçici olarak işten çıkartılabilmektedir.

Yasanın 67. maddesi de esnekliğe yönelik ciddi değişiklik bir içeren maddedir.³ Esnek çalışma modellerine yasal zemin oluşturan bu hükmün sonucu, üretim sürecinin başlangıç ve bitiş sürecini parçalamak ve emek sürecine katılanları ayrıştırarak yabancılaşmayı artırmaktır. Emekğin nesnesi ile emek arasındaki ilişkinin parçalanarak, bilginin dağıtılmasının olası sonuçlarından biri de yabancılaşma olduğu kadar, bu düzenleme aynı zamanda emek üzerindeki denetim ve kontrolün de despotikleşmesine

² Madde 65/2-3: Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Ortalama çalışma süresi, fazla çalışmaları da dahil olmak üzere, haftada 48 saati aşamaz.

³ Madde 67/2: "İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir."

yol açıcı bir etkidir. Sömürüyü artırıcı etkisinin yansısı, emeği tamamıyla üretim sürecine bağımlı kılarak emeğin yeniden üretimi için gerekli zamanın da üretime bağımlı kılınması demektir. Üretim ve hizmet dışındaki sosyal yaşamdan uzaklaştırılma ve işe aşırı bağımlılığı getiren bu uygulama sonucunda, sermayedar, hem üretim sürecini yirmi dört saatlik zaman dilimi içerisinde süreklileştirebilmekte, hem de emeği kendine bağımlılaştırabilmektedir. Bu sayede, haftalık çalışma sürelerini ve fazla çalışma gibi olağan süreleri istediği gibi ayarlayarak, işgücü maliyetini asgari düzeye indirirken, verimlilik artışını maksimize edebilmektedir. Bunun karşılığında ortaya çıkacak artık artı değeri de doğrudan kendisi gaspetmektedir.

Çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelere devam edildiğinde, ara dinlenmesi ile ilgili düzenleme de yasanın ruhunu yansıtmaktadır. Bu düzenlemenin gerekçesine bakıldığında, mevcut 1475 sayılı Kanun'un 64. maddesinin aynen muhafaza edildiği belirtilmektedir. Ancak, yasanın üçüncü fıkrasına bakıldığında, ciddi bir değişiklik karşlaşılmaktadır. Bu da yukarıdaki 67. maddede düzenlenen çalışma saatlerinin esnekleştirilmesine istinaden yapılan değişikliktir. Bu düzenleme, sermayedarın, istediği zamanlarda istediği sayıda işçiye dönük farklı dinlenme saatleri oluşturabilmesine olanak sağlamaktadır.

Yeni yasanın esneklik ile ilgili maddelerinden biri de Fazla Çalışma Ücreti'ni belirleyen 43. maddedir. Yasanın içeriğine bakıldığında, yasanın fazla çalışmaya ilişkin tanımı değiştirdiğini görmekteyiz. Yeni bir çalışma süresi tanımı yapılan 65. maddeyle ilişki kurularak, ortalama bir haftalık çalışma süresi tanımlanmaktadır. Günlük fazla çalışma süresinin üst sınırı olan üç saat kaldırılmış ve ortalama haftalık çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşmaması kaydıyla, haftada 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilmemiştir. Buradaki en önemli husus, ortalama haftalık çalışma süresidir. 65. maddede tanımı yapılan bu yeni düzenlemeye bakıldığında⁴ işçi sınıfının uzun ve kanlı mücadeleler sonucu elde ettiği günlük 8 saatlik çalışma süresi hakkının fiili olarak yok edildiği görülmektedir. Öte yandan, haftalık çalışma süresinin de artırıldığı ve

⁴ Madde 65- a) Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir.

Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Ortalama çalışma süresi, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere, haftada 48 saati aşamaz.

düzensizleştirildiği görülmektedir. Buna paralel olarak, fazla çalışma ücretinin de uygulamada etkisiz hale getirildiği görülmektedir. Ayrıca, yine fazla çalışmaya ilişkin olarak, günümüzde sıkça rastlanılan dava türlerinden biri olan ve toplu iş sözleşmeleri veya bireysel iş akitleri yoluyla haftalık çalışma süresinin 45 saatin altına indiği durumlarda, fazla çalışma yaptırıldığı zaman, sadece 45 saati aşan kısım için fazla çalışma ücreti alınmasına ilişkin Yargıtay Kararı'nu eleştiren içtihatlarla rağmen, aynı yönlü bir düzenleme yapılarak, 45 saati aşan ve aşmayan haller olarak ikili bir fazla çalışma ücreti belirlenmesi de sermayedara esneklik tanıyan bir düzenlemedir. Burada ilginç olan, "Bilimsel Kurul"un eleştirdiği bir hükme ilişkin görüşlerini değil de çok farklı bir görüş belirtmeleridir.

Yasa'nın en önemli bölümlerinden birini de Kıdem Tazminatı'na ilişkin düzenleme oluşturmaktadır. Yasasının Geçici 6. maddesinde ifadesini bulan bu düzenleme de patronların talepleri doğrultusunda hayata geçirilen bir düzenlemedir. İşgücü maliyetlerinin düşürülmesi talebinin ağırlıklı bir unsurunu oluşturan bu yeni düzenlemede en önemli unsur, bugüne kadar tekil sermayedarın yükümlülüğünde olan ve ücretin bir parçası olarak değerlendirilen tazminatın kurumsal olarak sosyalleştirilmesidir. Devlet nezdinde oluşturulmaya çalışılan bu kurumsal düzenleme, bir anlamda bu ücret kategorisini tekil sermayenin yükümlülüğünden kurtarıırken, oluşturulan fonun işleyiş kuralları da bize bu düzenlemenin sermaye birikim sürecine aktarılacağını göstermektedir. Zorunlu Tasarruf Fonu, Konut Edindirme Yardımı Fonu, Bireysel Emeklilik Yasası gibi uygulamalar, bu yeni düzenlemenin de uzun vadede hedeflenen tasarruf hadlerini gerçekleştiremeyeceğini ve amaçlanan riske karşı koruyucu işlevlerini yerine getiremeyeceğini göstermektedir. Bir başka deyişle, işçi, fiili olarak aldığı kıdem tazminatından vazgeçirilmekte ve yedek sanayi ordusuna dahil olduğu dönemlerde karşılaşacağı risklere karşı savunmasız bırakılmaktadır. Pazarın kendi dinamiklerine karşı yalnızlaşan ve koruyucu gelirden mahrum kalan işçinin emeğini pazara sunarken seçici olabileceğini düşünmek anlamsızdır. İşçi, yaşamak için kendisine sunulan bütün şartları kabul edecektir. Öte yandan, bu tür bir kurumsal düzenlemenin hayata geçirilmesi esnasında sermayeye tanınan serbestlik de işgücü piyasalarında çok ciddi dalgalanmaların yaşanmasına neden olacaktır. Bir yandan formel alandaki sözleşmeler sona erdirilecek, bununla birlikte yeni yapılacak akitlerin çeşitleri farklılaşacaktır.

Feshe ilişkin olarak da 4773 sayılı yasa ile getirilen değişiklikler, yasaya adapte edilmiştir. 15 Ağustos 2002 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren 4773 sayılı Kanun, bu eksikliği bir nebze olsun doldurabilecek bir nitelik

arz etmekteydi. Ancak, iş yasasına ilişkin TBMM görüşmeleri esnasında, yasanın kapsamının asgari otuz kişi çalıştıran işyerlerine çekilmesi, uygulamada bu yasanın feshe karşı koruma işlevini fiilen yok etmektedir. Bir başka deyişle, iş güvencesi, sadece dar bir kesim için varolacaktır. Dolayısıyla, korumaya ilişkin 4773 sayılı Yasa, hadım edilmiştir.

4773 sayılı Yasa ile feshin geçerli sebebe dayandırılması öngörülmekte ve usul açısından da işverene geçerli nedeni yazılı olarak belirtme yükümlülüğü getirilmektedir. Yasa, feshe karşı itiraza da olanak tanıyarak, mahkemeye başvurma ve işe iade olanağı sağlamaktadır. Feshin geçerli olmayan bir nedene dayandırılması konusunda da işe iade garantisi yoktur. Öte yandan, 4773 sayılı Yasa'nın çıkmasının ardından, sermayenin gözlerinden akan yaşlar ve en güçlü silahlarından biri olan yatırımsızlık tehditleri yeni iş yasasının hazırlanmasındaki en önemli gerekçelerden birini oluşturmuştur. Bu noktadan bakılınca, bu kapsam dışına çıkarma uygulamasıyla, sermaye bir taşla iki kuş vurmuş durumdadır: Bir yandan iş güvencesinden fiilen kurtulmak, diğer yandan ise emek sömürsünü artıracak esnek bir kanuni güvenceye sahip olmak...

İş Yasası'ndaki bir diğer olumsuz düzenleme de kadına yöneliktir. Yasanın 73. maddesinde, sanayiye ait işlerde kadın emeği kullanılmasını yasaklayan hüküm kaldırılmıştır. Özellikle ILO'nun gece çalışmasına yönelik 175 sayılı Sözleşme'si ve konu ile ilgili AB Sosyal Şartı'na göre, kadınların gece çalıştırılması yasaktır. Bu çalıştırma yasağının gerekçesi ise şöyle ifade edilmektedir: Sanayi işleri, doğası gereği ağır ve tehlikeli işler kapsamındadır. Özellikle, gece çalışmasının kendisi de vücut dengesini bozması nedeniyle riskli ve tehlikeli bir çalışma türüdür. Bu nedenlerden dolayı, kadın işgücünün sanayi işlerinde gece çalışmaması, uluslararası alanda kabul edilmiş ve artık oturmuş bir uygulamadır. Çünkü ILO'nun ilk dönem sözleşmelerinden biridir ve bunun asıl gerekçesi de kadın işgücünü korumaktır. Öte yandan, bu tür çalıştırma yasağının ardında başka bir gerekçe daha vardır ki, bu da kapitalizmin ilk dönemlerinde görülen kadın ve çocukların madenlerde ve fabrikalarda düşük ücretle ve uzun saatler boyunca çalıştırılması gerçeğidir. Özellikle İngiltere ve Fransa'da yaşanan ölümlerden dolayı, sermaye, birikim sürecinin istikrarı için gerekli olan emeğin azalması ve yeniden üretiminde ortaya çıkan sorunlar, sermayenin kısa vadeli çıkarlarının sistemin sürekliliği için gözden geçirilmesi ve emeğin toplumsal yeniden üretiminin koşullarının yaratılmasını zorunlu kılmıştı. İşte ILO Sözleşmeleri'nin ardındaki gerçek de buydu. Şimdi getirilen yasa ile sermayenin kısa vadeli rekabet güdüsünü tatmin için bu yasak kaldırılmaktadır.

Yeni İş Yasası'nın çalışma yaşamına getirdiği yeni bir düzenleme de işçi sağlığı ve güvenliği kavramlarındaki değişikliktir: Korunmanın konusu değişmiş ve "işçi"den "iş"e dönülmüştür. Bu kavramsal değişikliğin anlamına bakıldığında da zaten sermayenin sürekli olarak kullandığı sloganın gerçekleştirilmeye çalışıldığı görülmektedir: "İşveren yoksa iş de yok; iş yoksa iş güvencesi de yoktur" (MESS, 2003). İş mevzuatında köklü bir dönüşümü ifade eden bu ifadenin arkasında, gerçekten de sermaye mantığı yatmaktadır. Enformelleşmenin meşrulaştırılması ve yaygın birikim gereğince emeğin yeniden üretimi için korunması ilkesinden vazgeçilerek, üretimin sürekliliğinin sağlanması hedeflenmektedir. Bu açıdan bakıldığında, asıl değer kaynağı olan emek gücünün somutlaşması esnasında ortaya çıkan risklerin giderilmesi ve emeğin tehlikelere karşı korunması yerine, üretim sürecinin bütününe dair maddi ve maddi olmayan üretimin kendisi korunmaya alınmıştır.

Bu mantığın doğal sonuçlarından biri de kendisini yasanın 77. maddesinde göstermektedir. Mevcut hukukumuzda göre, -ki bu mevzuat kıta Avrupası uygulamalarından alınmıştır- işveren, tehlike sorumluluğu nedeniyle işyerinde gerekli bütün önlemleri almış dahi olsa meydana gelebilecek bir iş kazası ya da ortaya çıkan meslek hastalığından dolayı sorumlu tutulmaktadır. Oysa yeni İş Yasası'nda yapılan değişiklik ile işverenin kusursuz sorumluluğu kaldırılmaktadır. Nitekim, Bilim Kurulu tarafından hazırlanan taslakta buna ilişkin olan "bu konuda bilim ve teknolojiadaki gelişmeleri izlemek" ibaresi, Meclis gündemine gelirken kaldırılmıştır. Artık, işveren olayda kendi kusuru bulunmadığını kanıtladığı anda vuku bulmuş iş kazası ya da meslek hastalığından sorumlu tutulamayacaktır.

Yine sağlık ve güvenliğe ilişkin olarak elliden az işçi çalıştıran yerler, işçi sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma zorunluluğundan muaf tutulmuştur. Bu hükmün anlamı, Çalışma Bakanlığı tarafından yayımlanan Çalışma İstatistikleri'ne bakıldığı zaman daha iyi anlaşılabilir. 2002 İstatistik Yılığ'ına göre, Türkiye'deki toplam işyeri sayısı 382.932 dir. 1-49 işçi çalıştıran işyeri sayısı ise 368.414'dür. Bir diğer deyişle, elliden az işçi çalıştıran işyerleri, toplam işyerlerinin yüzde 96.2'sini oluştururken, buralarda çalışan kayıtlı işçi sayısı ise 2.242.087'dir. Bu da toplam işçi sayısı olan 4.565.164 kişinin yüzde 49,1'ine tekabül etmektedir (ÇSGB, 2001). Dolayısıyla, işyerlerinin % 96'sı ve işçilerin % 49'u için işçi sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması zorunluluğu ortadan kaldırılmaktadır. Yeni yasanın daha sonraki iki maddesi, bu madde birlikte ele alınırsa, durum daha da netleşmektedir. Gerçekten de Türkiye'deki işgücü piyasasının en sorunlu alanlarından biri olan KOBİ'lerin işçi sağlığı ve güvenliğinde zorunlu olan

kurul, doktor ve mühendis gibi aslında uygulamada çok etkili olan koruyuculuğun kapsam dışı bırakılmasıyla karşı karşıyız.

Yeni iş yasasındaki kurumsal yeniliklerden birine de Bilim Kurulu tarafından önerilen 92. ve 93. maddelerde rastlamaktayız. Esnek işgücü piyasalarına ilişkin en önemli ayaklardan biri olan özel istihdam büroları da iş ve işçi bulma faaliyetinde yetkili kurum olarak tanımlanırken, daha sonraki maddede bu büroların ödünç iş ilişkisi kurabilmesinin yöntemi ve kuralları tanımlanmıştır. Öncelikle, ILO'nun 181 sayılı Özel İstihdam Bürolarına İlişkin Sözleşmesi'nin 1. maddesine aykırı biçimde mesleki faaliyet güdebilmelerine olanak sağlanan bu kurumlar, bir anlamda esnek işgücü piyasasının hayata geçirilmesinde etkili bir rol oynayabilecek olan işçi simsarlığı mekanizmasının kurumsallaşmış biçimlerine dönüştürülürken; düşük ücretli ve hiçbir hukuksal bağ ve yükümlülük altına girmeden işçi çalıştırabilme ve üretimi devam ettirebilme olanağı getirilmektedir. Ancak, sermayeye dikensiz gül bahçesi sunan kurumsal düzenlemenin ikinci ayağı, sendikalardan gelen muhalefet nedeniyle geri çekilmiştir. Özel istihdam bürolarına ilişkin ayrı bir yasal düzenlemenin mecliste bekletildiği hatırlanacak olursa, bu durumda, düzenlemenin ikinci ayağının muhtemelen başka bir yasal düzenleme ile tekrar uygulamaya konulacağını tahmin etmek zor olmasa gerek.

Bilim Kurulu tarafından hazırlanan taslakta yer alan son bölümde ise, idari para cezaları yer almaktadır. Çalışma hayatını düzenleyen 1475 sayılı Kanun hususunda üzerinde en çok mutabakat sağlanan konulardan biri, idari para cezalarının enflasyonist ekonomik ortam nedeniyle önleyici özelliğini kaybetmesi olgusudur. Bilim Kurulu, bu idari para cezalarını günümüz koşullarına uyarlarırken, içtihatlardaki enflasyonist ortam nedeniyle yine aynı sorunun yaşanmaması için eleştirileri de göz önüne alarak yeni bir madde düzenlemiştir. Bu madde ile idari para cezaları, amme alacaklarında uygulanan yeniden değerlendirme oranı ile ilişkilendirilmiştir. Ancak, Komisyon'dan geçen yasada bu hüküm, ne hikmetse, yine unutulmuştur. Öte yandan, çıkan yasada ise bu idari para cezalarının miktarları da yarıya indirilmiştir.

III

Yukarıda eleştirel bir analizini yapmaya çalıştığımız Yeni İş Kanunu'nun özüne bakıldığında, üç ana eğilimin olduğu görülür. Birincisi, esnek bir işgücü piyasası ve bunun gereği olarak pazarın uluslararası rekabet ortamına uyumudur. İkinci eğilim ise, devletin pazara müdahale biçiminin

yeniden yapılandırılmasıdır. Fordist dönemin müdahale biçimi olarak tanımlanan endüstriyel ilişkiler sistemindeki koruyucu devlet mitinin (Jerome, 1999) yeniden düzenlenmesi ile pazarın kendi dinamiklerinin öne çıktığı ikili bir yapı ile karşı karşıya kalınmaktadır. Bir yandan birikimin istikrarı için emeğin toplumsal yeniden üretimi yoluyla tüketimin istikrarını sağlayacak bir modelin ana çâtısını oluşturan istihdamın istikrarında devletin düzenleyici ve toplumsallaştırıcı rolü yeniden biçimlendirilerek pazar-devlet ilişkisi yeniden tanımlanmaktadır. Öte yandan, üçüncü ve son olarak birikimin istikrarını sağlayan emeğin yeniden üretimi ve tüketimin istikrarının sağlanmasına yönelik formel ve koruyucu bir işgücü piyasası politikası da terkedilmekte ve düzensiz ve enformel bir pazar fenomeni öne çıkarılmaktadır. Bir yandan istihdamın atipikleştirilmesi yoluyla pazara emeğini sunan işgücü korunmasız ve güvencesiz bırakılarak eşitsiz bir rekabet ortamı yoluyla genel ücret düzeyi düşürülürken, diğer yandan çalışma ortamının kendisinin düzensizleştirilmesi ve enformelleştirilmesi yoluyla işçinin görel olarak düzenli ve rutin olan kültürüne yönelik de bir dönüşüm süreci başlatılmaktadır. Öte yandan, enformel sektörde istihdam olanağı bulan işçi açısından da ciddi bir yedek sanayi ordusu baskısı nedeniyle despotik kontrolün artırılması yoluyla emeğin sermayeye bağımlılığı yeniden tanımlanmaktadır.

Bir başka deyişle, yaygın birikim rejimi için neo-liberal temelde hazırlanan bir düzenleme biçimiyle karşı karşıya bulunmaktayız. Bu yeni politikanın ana noktasını ise, esnekleştirme ve buna uygun kurumlar oluşturmaktadır. Yeni birikim rejiminin temel noktasını oluşturan esnek firma modeli giderek yaygınlaşmaktadır. Sermaye, Fordizm döneminde sosyal ücretin parçaları olarak değerlendirilebilecek ödünlerini tekrar almak istemektedir. Nitekim, yukarıdaki kurumsal düzenlemelere bakıldığında, sosyal güvenlik sistemiyle bağ kurulursa, bir yandan atipik istihdam yoluyla prim oranlarında ve primlerde bir dönüşümün olacağı ve güvencesiz bir işgücü piyasası yaratılacağı çok rahat söylenebilir. Öte yandan, emeğin korunmasına ilişkin düzenlemelerin de dönüştürüldüğü ve buna ilişkin kurumsal koruma mekanizmalarının kaldırıldığı ya da işlevsizleştirildiği de belirtilebilir. Yeni yapılanma, kendi yansımasını ulusal tüketim talebinin bir kaynağı olarak betimlenen ücret düzenlemesinin Keynesyen inşasının tam aksi şekilde uluslararası üretim maliyeti olarak tanımlanmasında bulmaktadır. Ücrete dönlük maliyet vurgusu, hem ücretin sabit bir maliyet olarak görüldüğü yenilik ve sürekli yeniden-kalifikasyon (Japon ve Alman ekonomileri gibi yüksek katma değerli ekonomiler), hem de değişken bir maliyet olarak görüldüğü kısa dönem ve emek esnekliği (İngiltere ve ABD gibi neo-liberal ekonomiler) ile ilişkilidir.

Bu esnekleştirme sürecinin önemli bir halkasını da devletin kendi içindeki emek rejimi oluşturmaktadır. Devletin kendi içindeki emek rejimi, bir yandan üretilenin massedilebilmesine yönelik talebi düzenleyici bir işlev görürken, diğer yandan birikim rejiminin egemen tarzını da yansıtarak pazarın yönlenmesinde ve istikrarında etkili bir rol oynar. Fordizmde özellikle kamu istihdamının yüksek düzeylerde tutulması, kamusal hizmet ve üretime yönelik faaliyetlerin özellikle pazarı düzenleyici ve yönlendirici işlevi, Fordizm açısından önemli bir etken idi. Fordizm'in krizinden itibaren, devletin içsel emek rejimi de dönüşmeye başlamıştır. Özellikle, istihdam seviyeleri düşürülürken, hizmet ve üretim faaliyetleri bir yandan özelleştirme, diğer yandan da piyasalaştırma ve metalaştırma politikaları yoluyla talep açısından kontrol edici işlevinden uzaklaştırılmakta; öte yandan ise kalite kontrol çemberleri, norm kadro uygulamaları gibi modeller aracılığıyla da Fordizm'in kariyer, tecrübe ve bürokrasisine dayanan personel rejimi dönüştürülmektedir.

Yeni bir birikim rejiminin ortaya çıkış süreci olarak tanımladığımız bu dönemde, devletin yeniden yapılanmasında ana noktayı, devlet ve firma söylemi oluşturmaktadır. Fordist dönemin unsurları olan planlama ve verimliliğin yerini, esneklik ve girişimcilik almıştır. Aynı şekilde, para biçimi terimlerindeki dönüşümlere baktığımızda, geçiş süreci sonrasında ulusal paranın ve mali özerkliğin görece olarak etkisizleşmesi, ulusal ekonomilerin giderek artan oranda sınır ötesi akışkanlık kazanmış sermaye akımlarının etkisiyle yön bulması, kitlesel ve değişken sermaye akımlarını görmekteyiz. Yeni devlet biçimi, küresel rekabet, yenilikler ve ölçek ekonomileri çarkıyla bütünleşen arz-yönlü makro-ekonomik politikalara doğru yapısal bir yönelimle kendisini uyarlamaktadır (Boyer & Dache, 1996).

Nitekim, Türkiye örneğinde de görüldüğü üzere, Keynesyen refah devletindeki bu dönüşümün arka planındaki sınıfsal dinamikler de yaygın birikim rejimi için yeni bir hegemonik stratejinin ana unsurlarının birer birer ortaya çıkarılması olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan bakılınca, pazarın neo-liberal stratejiyle yeniden yapılandırılmasının yanısıra, Fordist-Keynesyen refah devletinin oynadığı toplumsal bütünleştirme rolü ve temsil biçiminin de dönüştüğü görülmektedir. Fordizm'e özgü olan makro ve mikro korporatizmin terk edilerek, bir yandan emeğin merkezi örgütlerinin temsil işlevleri sınırlandırılmakta, diğer yandan da refah devletinin toplumsal yeniden üretimde pazar dışı alanda oynadığı rolde aktif işgücü piyasası politikaları yoluyla sermayenin miyopik konjonktürel yaklaşımına terk edilmektedir. Planlama ve istihdam arasındaki bağıntının ortadan kaldırılması yoluyla, emeğin yeniden üretiminde devletin oyna-

dığı rol pazarın ajanlarına terk edilirken, bunun politik yansımaları yoluyla Fordizm'in geleneksel siyasi uzlaşma zemini ortadan kaldırılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Atkinson, J., Meager, N., *Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*, Nedo, London 1986.
- Boyer, R., Drache, D., *States Against Markets: the Limits of Globalization*, Roudledge, London 1996.
- Coates, D., *Models of Capitalism: Growth and Stagnation in Modern Era*, Polity Press, Cambridge 2000.
- ÇSGB, *Çalışma Hayatı İstatistikleri*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, 2001
- Felstead, A., Jewson, N., *Global Trends in Flexible Labour*, MacMillan Press Ltd., London, 1999.
- Gramsci, A., *Selections From the Prison Notebooks*, International Publishers, New York 1971, s. 75.
- Jerome, G., 'The Role of the State in the Management of Labour Market Issues in Europe', *Transfer: European Review of Labour and Research*, Volume 5, number 1-2, 1999.
- Jessop, B., *The State Theory: Putting the Capitalist State In*, Oxford University Press, Londra.
- Jessop, B. (1995) "The Transition to Post-Fordism and Schumpeterian Workfare State" In B. Loader and R. Burrows (eds); *Towards a Post-Fordist Welfare State*, Routledge, London 1991.
- MESS (2003) *İşveren Gazetesi*, Şubat 2003, s. 16.
- Schmitter, P.C., "Still the Century of Corporatism?" in P.C. Schmitter and G. Lehmbruch (eds.), *Trends Towards Corporatist Intermediation*, Sage Publications, London & Beverly Hills 1979.
- Schmitter, P.C. Grote, J.R., *The Corporatist Sisyphus: Past, Present and Future*, EUI Working Paper SPS No. 98/4, Florence 1998.
- Topak, O., "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden yapılanması", *Toplum ve Hekim*, Aralık, Ankara.
- World Bank, (1995) *Workers in an Integrating World*, World Development Report, World Bank Press, Washington 2001.
- World Bank, *The State in a Changing World*, World Development Report, World Bank Press, Washington 1997.
- World Bank, *Reducing Poverty*, World Development Report, World Bank Press, Washington 2001.