

İssizlik ve alternatif politikalar

Özlem Onaran

Istanbul Teknik Üniversitesi ve Viyana Ekonomi Üniversitesi

“Türkiye’de işsizliğin çözüm yolları ve sendikalar” Çalıştayı
DISK, 14 Nisan 2007

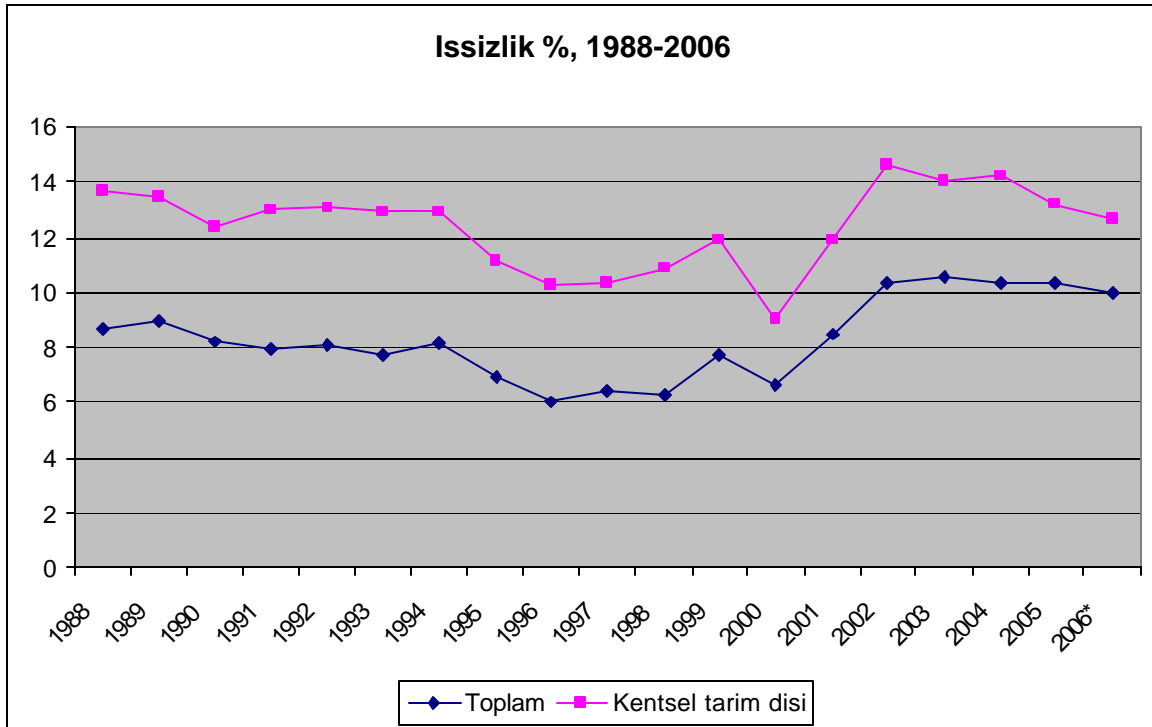
1. Giriş

Bu yazı işsizliğin nedenleri konusundaki egemen pozisyon ve farklı görüşleri Türkiye çerçevesinde eleştirel bir bakış açısıyla tartışarak, alternatif politika önerileri üzerinde durmaktadır. Yazı bu giriş bölümü dahil beş bölüme ayrılmıştır. İkinci bölümde Türkiye’de işsizlik ve istihdamın kısaca bir resmi çizilmektedir. Üçüncü bölümde işsizliğin nedenleri üzerine farklı görüşler kısaca özetlenmektedir ve dördüncü bölümde Türkiye özelinde bu tezler verilerle değerlendirilmektedir. Beşinci bölümde ise egemen politikanın yani sıra alternatif politikalar tartışılmaktadır.

2. Türkiye’de işsizlik ve istihdam

Şekil 1 Türkiye’de işsizlik oranlarının gelişimini göstermektedir. Kentlerde işsizlik tarım kesimindeki ücretsiz aile işçisi şeklindeki istihdamın oynadığı emniyet şifonu rolünün olmaması nedeniyle çok daha yüksektir. Her dönem ciddiyetini koruması olan işsizlik sorunu 2001 krizi ile daha da derinleşmiştir ve kriz sonrası istihdamdaki toparlanma ekonomik büyümedeki toparlanmanın aksine çok yavaş ve sınırlı olmuştur.

Şekil 1



Kaynak: TÜİK

*Yüksek isgücü maliyetleri (ücret+vergiler),

*yüksek isten çıkarma maliyetleri, emek piyasasi katilıkları, yasalar, güçlü sendikalardır.

Örneğin TISK yayınlarında istihdam tartışmaları özellikle bu tez etrafında gelişmektedir.

Neo-liberal tezin karşısında üç alternatif açıklamadan söz etmek mümkün:

1. Büyümede yetersizlik

Keynesçi iktisatın tezlerine dayalı bu açıklama özellikle büyümenin önemli bir kaynağı olan yatırımlardaki duraklamayı 1980'lerde bir çok ülkede (özellikle AB'de) artan işsizliğin nedeni olarak görmekte. Yine bu teze göre 1980'lerden bu yana hem gelişmekte olan ülkelerde hem de gelişmiş ülkelerde ücretlerin milli gelir içindeki payında yaşanan gerileme tüketim talebini olumsuz etkilemiş, dolayısıyla yatırım ve büyümeyi de yavaşlatmıştır. Yani işsizliğin nedeni yüksek ücretler değil tersine düşük ücretlerdir.

2. Küreselleşme

1990'ların sonundan itibaren küreselleşmenin firmalar üzerinde yarattığı rekabet baskılarının büyümenin istihdam yaratıcı etkisini düşürdüğü yönünde son yıllarda artan oranda bulgu ortaya çıkmaktadır (Rodrik, 1997; Greenaway, 1999).

3. Emegi disipline sokan bir araç olarak işsizlik

Marksist iktisatın tezlerine dayalı bu bakış açısına göre kapitalizm içinde tam istihdam olanaklı değildir. Çünkü tam istihdam güçlü işçiler demektir ve bu da kârların düşmesine yol açar. Kâr oranlarında düşme ise yatırımları ve büyümeyi düşürecek ve dönemsel olarak krizlere ve artan işsizlik oranlarına yol açacaktır.

4. Türkiye'de işsizliğin nedenleri:

4.1 Emek piyasası esnekliği, ücretler ve istihdam

Türkiye'de işsizliğin nedeni egemen görüşün iddia ettiği gibi emek piyasası katılımı ve yüksek isgücü maliyetleri değil. Aksine emek piyasası da ücretler de, söz konusu olan çalışma saatlerinin ayarlanması, isten çıkarma ve ücretlerin düşmesi olduğunda, tam da işverenin itediği gibi esnek. Hem kriz dönemlerinde hem de uluslararası rekabete uyum aşamasında işverenler bütün uyumu emekçilerin ücretlerinin esnekliğinin sirtına yikmiştir. Özellikle kriz dönemlerindeki ücretsiz izinler bunun en çarpıcı göstergesidir. 1994 ve 2001 krizi emek piyasası esnekliğinin birer manifestosudur. İşsizlik tehdidi altında işçiler her türlü düzenlemeye rıza göstermektedir. Birleşik Metal İş'in uzmanlarının yaptığı bir çalışmaya göre iş güvencesi düşük ücretli işçiler için dahi ücretten daha önemli. İşçiler çoğu kez işini koruyabilmek için ücret düşüşlerine razı olmak zorunda hissediyor. Ama bu esneklik işsizlere daha çok iş sağlamadığı gibi, işi olanların da durumunu ne kısa ne de uzun vadede düzeltmedi.

Yapılan çalışmalar ücretlerin (katılık iddialarına konu olan formal sektörde) 1980 sonrası dönemde emek piyasası koşullarına, yani işsizliğe son derece duyarlı olduğunu göstermektedir (Onaran 2002; Ilkcaracan ve Selim 2002; Ilkcaracan ve Yörükoglu, 2004).

Düşük sendikalaşma oranları ise sendikaların katılık yaratan bir unsur olduğu tezini gerçek dışı kılmaktadır. Sektörlere göre değismekle birlikte sendikalaşma oranları %58-%11 arasında, toplu iş sözleşmesi kapsama oranları %20-%10 arasında değismektedir (Ilkcaracan ve Levent 2006). Sendikaların katılık yaratmasındansa Türkiye'de sendikaları söz sahibi kılan

yapıların (is yeri konseyleri gibi) ve aktif bir toplumsal diyalogun eksikliğinden söz etmek daha doğrudur.

Emek piyasası esnekliğinin başka bir göstergesi de sektörler arasında ücret farklarıdır, ki bu açıdan Türkiye ABD'den daha esnektir (Taymaz ve Özler 2005). Aynı şekilde Türkiye'de yüksek işgücü devir oranı da ABD'den daha esnek bir emek piyasasının göstergesidir (Taymaz ve Özler 2005). TISK'in belgelerinde çok sık konu edilen istihdam koruma mevzuatı endeksi ise diğer ülkelerle karşılaştırıldığında makul seviyededir ve özellikle yeni yasadaki sonrakilerden esneklik oranı artmıştır. Türkiye aslında Almanya, Polonya, İspanya'dan daha esnek bir konumdadır (Taymaz ve Özler 2005). Bu yeni yasa ve dolayısıyla istihdamı koruyucu mevzuat ayrıca 30'dan fazla işçi çalıştıran firmaları içermiyor.

Bir yanda yüksek işsizlik oranları varken çalışanların piyasadaki talep koşullarına bağlı olarak genellikle uzun süreler çalışması da başka bir çarpıklığın göstergesidir. Türkiye'de normal ortalama haftalık çalışma süresi (2 aylık ortalama) 45 saattir. Taymaz ve Özler'in (2005) hesaplamalarına göre maksimum ortalama haftalık çalışma süresi (fazla mesai ile) yaklaşık 50.4 saat civarındadır ki bu süreç içinde uyum sağlamayı taahhüt ettiğimiz AB istihdam direktifindeki maksimum 48 saatlik ortalama haftalık çalışma süresinden yüksektir. Bu arada 2003 verilerine göre kentli erkeklerin %77'si haftada 40 saatten uzun çalışıyor; %55'i haftada 50 saatten uzun çalışıyor. Yıllık ücretli izin açısından da AB standartlarının çok gerisinde bir noktadayız (1-5 yıllık kıdemde 14 gün; 6-14 yıl için 20 gün, AB direktifi: en az 4 hafta; Taymaz ve Özler 2005).

Emek piyasasının esnekliği ile ilgili tartıştığımız bulgular kayıtlı sektörü yansıtmaktadır. Bunun ötesinde bu esnek kuralların dahi olmadığı önemli bir kayıt dışı sektör söz konusudur. Toplam istihdamın %50'si, tarım dışı istihdamın %34.2'si, tarım dışı kesimde ücretlilerin %22.7'si herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değildir (Hane Halkı İşgücü Anketi, 2005). Özel imalatta kayıt dışı oranı istihdamın %41'i, toplam katma değerin %25'i düzeyindedir (2000) (Taymaz ve Özler 2005). Ne yazık ki bu kayıt dışılık bir yandan istihdam yaratıcı bir etki yaratsa da diğer yandan da hem vergi geliri kaybına hem de düşük verimliliğe sahip bir üretim yapısına yol açmaktadır. Taymaz ve Özler (2005) kayıt dışı firmaların vergi ödediği durumda kısa vadede %1.5-8.9 civarında bir istihdam düşüşü yaşanabileceğini, ama uzun vadede daha yüksek verimlilik sayesinde istihdam artışını gerçekleştireceğini öngörmektedir. Ayrıca istihdam yaratmak için vergi indirimleri talep etmeden önce, vergi gelirlerinin hangi amaçlarla kamuca hangi alanlarda kullanılacağı ile ilgili de bir tartışma yürütülmesi gerekir. Uluslararası karşılaştırmalar temelinde de Türkiye'de gelir vergisinin ve işçi ve işverenlerin sosyal güvenlik katkılarının işgücü maliyetine oranı (2002) %42'lik bir düzeyle sadece Almanya, Avusturya gibi gelişmiş ülkelerin değil, AB'ye yeni üye olmuş Macaristan, Polonya, Çek ve Slovak Cumhuriyetlerinin de altında veya yakınındadır (Taymaz ve Özler, 2005). Türkiye bu süreçte vergilerde ve ücretlerde esneklikli bir aşağıya doğru yarı aracıyla rekabet gücü elde eden ülkeler ligine mi geçmek istediğine yoksa sosyal refah sistemini inşa mi etmek istediğine karar vermelidir.

4.2 Türkiye'de büyüme rejimi, işsizlik ve ücretler

1980'li yıllarda Türkiye ekonomisinin uluslararası ekonomiye dahil olma sürecinde ücretleri bastırarak uluslararası rekabet gücü elde etmenin en temel aracı haline getirilmiştir.

Tablo 2a, 1970-79 ve 1980-2006 dönemleri için yatırım, ihracat ve ithalatın GSYİH'ya oranları ile büyüme ve işsizlik oranlarını göstermektedir. Tablo 2b ise aynı dönemlerde imalat sanayiinde ücretlerin katma değer içindeki payını ve yatırım oranlarını göstermektedir.

Tablo 2a: Büyüme , Dis Ticaret, Yatırım, İşsizlik

%	Büyüme (GSMH)	Ihracat (mal ve hizmet) /GSYİH	İthalat (mal ve hizmet) /GSYİH	Yatırım /GSMH	İşsizlik
1970-79	4.8	4.7	8.5	23.2	7.9
1980-89	4.0	13.3	16.4	20.4	8.0
1990-2001	3.0	20.7	24.3	23.4	7.4
2002-2005	7.8	28.4	32.8	18.9	10.4
2006 I-II	7.5	27.4	38.2	23.0	10.0

Kaynak: TUIK verilerine dayanarak kendi hesaplarımız

Tablo 2b

%	İmalat yatırım/GSMH	İmalat ücret/katma değer
1970-79	7.8	30.7
1980-89	4.9	22.1
1990-2001	4.5	19.6
2002-2005	5.5	15.7

Kaynak: TUIK verilerine dayanarak kendi hesaplarımız

Yapısal uyum sonrası, ihracat yönelimli dönemde, ithal ikameci döneme göre ihracat ve ithalat (aynı zamanda dış ticaret açığı da) daha yüksek, fakat hem ücret payı hem de yatırımlar ve büyüme daha düşük, işsizlik daha yüksektir. Dış ticaret açıklarındaki artış büyümenin dışa bağımlı yapısını göstermektedir. İhracat performansında buna rağmen bir ilerlemeden söz edilebilse de bunun büyümeye yansımaları çok daha sınırlıdır. GSMH'nin yıllık ortalama büyüme hızı 1980-89 ve 1990-2001 dönemlerinde %4 ve %3'lük oranlarla 1970-79 dönemindeki %4.8'lik oranın altında kalmıştır. Daha da önemlisi, 1980 sonrası dönemde büyüme oranındaki istikrarsızlık artmıştır. Bu durum ekonominin yüksek büyüme oranlarını uzun dönemli olarak sürdürmedeki başarısızlığını göstermektedir.

İmalat sanayiinde ücretlerin katma değer içindeki payı 1970-79 dönemindeki %30,7'lik düzeyinden 1980-89 döneminde %22,1'e, 1990-01 döneminde %19,6'ya ve 2002-2005 döneminde %15,7'ye düşerken, yatırımların GSMH'ya oranı aynı dönemler arasında %7,8'ten %5,5'e düşmüştür. Ücret payındaki düşüşlerde özellikle krizlerin bıraktığı izler sonrasında da kalıcılık göstermiştir. Fakat bu süreçte artan karlar imalat sanayiinde yatırımları

2002 sonrası dönem dışında tetiklenmemiştir. Toplam yatırımlar ise kriz sonrası duraklamanın etkisiyle 2002-2005 döneminde de durmaktadır. 2001 krizi sonrasında yaşanan yüksek büyüme oranlarının ise yüksek cari açık ve uluslararası sermaye hareketlerindeki oynaklık karşısında ne derece sürdürülebilir olduğu ve olası bir krizin ciddi olumsuz bölünüm ve istihdam etkileri endişe vericidir. 1980 sonrası dönemde yatırımların uzun süre düşük seviyelerde kalması ve sonraki dönemde de istikrarsız bir seyir izlemesi kâr payında ve ihracatta yaşanan önemli gelişmeler karşısında çarpıcı bir tezat oluşturmaktadır.

Bu süreçte istihdam artış hızı da önemli oranda gerilemiştir. Özellikle emek piyasasının esnekliğinin arttığı, reel ücretlerin önemli oranda düştüğü ve emeğin katma değer içindeki payının gerilediği bir dönemde bu yavaşlama daha da dikkatli bir sorgulamayı gerektirir. İmalat sanayiinde yıllık ortalama istihdam artış hızı 1963-79 döneminde %5.7 iken, 1980-95 döneminde %3.3 olmuştur. Aynı dönemlerde yıllık ortalama reel ücret artış oranları ise daha da dramatik bir farklılık göstermiş ve %6.6'dan %1.5'e düşmüştür. 1999-2005 döneminin ortalamasına bakacak olursak rakamlar daha çarpıcıdır: imalat sanayii istihdamı Türkiye'de %1.2 azalmış, bu dönemde reel ücretler artmamış, tersine %4 azalmıştır. Üretkenlik ise %6.43 oranında artmıştır. Bu emeğin katma değer içindeki payında radikal bir azalma anlamına gelmektedir. Aslında Tablo 3'teki veriler istihdam azalması anlamında Türkiye'nin yalnız olmadığını, özellikle imalat sanayiindeki istihdam azalması veya duraklamasının Doğu Avrupa ülkelerinde de yaşandığını göstermektedir. Benzer rakamları özellikle Latin Amerika ülkeleri için de gözlemek mümkündür. Bu veriler küresel rekabetçi baskılar sonucunda büyümenin istihdam etkisinin azalması tezini destekler niteliktedir. Fakat Türkiye'de reel ücretlerin de bu süreçte düşmüş olması durumu daha çarpıcı kılmaktadır. Dolayısıyla düşen ücretler liberal tezin iddiasının aksine istihdam yaratmamaktadır. Diğer Doğu Avrupa ülkelerinde de reel ücret artışları üretkenlik artışlarının çok gerisinde kalarak emeğin payı ve çalışma koşulları açısından aşağı doğru yarıyı destekler görünmektedir.

Tablo 3

	Istihdam	Reel ücret	Üretkenlik
Türkiye	-1.21	-4.04	6.43
Hirvatistan	1.84	6.45	6.05
Bulgaristan	0.19	0.48	9.56
Romanya	-2.07	5.29	8.69
Çek Cum.	-0.74	3.76	6.12
Macaristan	-1.12	4.76	10.66
Polonya	-2.16	0.95	8.66
Slovak Cum.	-0.76	2.06	8.52
Slovenya	-0.03	2.60	3.96
Estonya*	1.84	6.45	9.73
Letonya**	1.17	2.98	7.55
Litvanya**	-1.87	2.01	12.29
*For Estonia 1999-2004			
**For Lithuania and Latvia 1999-2003			

Kaynak: TUIK ve Vienna Institute for International Economic Studies verilerine dayanarak kendi hesaplarımız

Özetle: Türkiye’de 1980’lerden beri yasanan süreçte ihracattaki artis aslında büyük oranda iç talepteki, yani ücretlerdeki gerileme sayesinde mümkün oldu. Türkiye içerde tüketmeyi, arttırdığını ihraç etti. En önemlisi de uzun bir dönem boyunca (2002 sonrası dönem hariç) ihracat artışı yeni yatırımlara ve teknolojik ilerlemeye dayalı üretkenlik artışlarına dayanmadı; daha çok 1980 öncesi planlı dönemde yaratılan kapasitenin daha artan oranda kullanımına dayandı. Bu durumda da ihracat artışı üretim ve istihdamda bir artışı beraberinde getirmekten çok uzak kaldı.

Düşük ücretlere rağmen istihdamın niye düşük kaldığına gelince: Yapılan çalışmalar istihdamın ücret düşüşlerinden talepteki artışa daha duyarlı olduğunu gösteriyor (Onaran ve Aydiner, 2006). Yatırımlar da hem üretimin hem de istihdamın asli lokomotifidir. Yine iç talep hem toplam üretimi hem de yatırımları tetikleyen en önemli unsur. İç talebin önemli bir kaynağı da ücretlilerin gelirlerinden yaptığı harcamalarıdır. Yani ücretleri bastırınca hem üretimi hem de yatırımları bastırıyorsunuz, dolayısıyla da istihdamı (Onaran ve Yentürk, 2001; Onaran ve Stockhammer, 2005). Bu bulgular gelir dağılımının sermaye lehine değişmesinin ülkenin uzun dönem büyüme potansiyelini de olumsuz etkilediğine işaret etmekte.

Peki artan kârlar yatırımlara gitmiyorsa nereye gidiyor? Cevap artan finansallasma. Bizzat en büyük 500 sanayi firmasının gelirleri içinde de net faiz gelirleri çok önemli bir yer tutmakta ve giderek artmaktadır.

Bu gelişme sadece Türkiye’ye özgü de değildir. Avrupa Birliği ülkelerinde de işsizlikte genel bir yükselme gözlenmektedir ve bunun nedeni liberallerin iddia ettiği gibi kati emek

piyasalari degil, düşük büyüme ve düşük yatırımlardır. Kapitalizmin uluslararası krizi ve finansallasma yatırımlarda küresel duraklamayı ve yüksek işsizlik oranlarını beraberinde getirmektedir. Sermaye kâgidin kâğıtla, paranın parayla değiş tokuşuna bel bağlayarak kriziyle yaşamaya çabalamaktadır.

5. Farklı politika seçenekleri

5.1 Egemen görüş

İşsizlik karşısında çözüm olarak egemen görüş işgücü maliyetlerinin düşürülmesini vurgulamaktadır. Bu çerçevede öneriler istihdam vergilerinin indirilmesinin yani sıra emek piyasasının esnekleştirilmesini içermektedir. Bu olumlu çağrısız ikinci öneri aslında ücretlerin daha kolay düşürülebileceği, isten çıkarmanın kolaylaşacağı koşulların da yaratılması önerisini içinde tasımaktadır. Oysa veriler emek piyasasının zaten esnek olduğunu göstermektedir. Dahası istihdam her zaman ve her sektörde maliyetlere duyarlı değil ve duyarlı ise bile bu çözümlerden sadece biri (Onaran ve Aydın, 2006). Ayrıca ücretlerin istihdamı negatif etkilediği sektörler arasında dahi pek çok sektörde istihdamın büyümeye olan duyarlılığı ücretlere olan duyarlılığından daha yüksektir. Yani istihdamı arttırmak için büyümeyi arttırmak ücretleri bastırmaktan daha etkindir. O halde neden sadece iş gücü maliyetleri vurgulanıyor? Bu sorunun cevabı güç dengelerinde ve ideolojik egemenlik ilişkilerinde gizli.

5.2 Alternatif politikalar

5.2.1 Kalkınma politikaları

Yukarıdaki veriler şu soruyu ortaya atıyor: Özel kârların aklına dayalı bir ekonomide işsizlik sorunu asılabilir mi? Bu koşullarda artık özel yatırımlardan ve kârların korunmasına dayalı bir modelden işsizliğin çözümü konusunda toplumsal bir vazife beklemek her zamankinden de daha irrasyonel. Bu gerçek kamunun rolünü ve kamu yatırımlarını öne çıkarıyor. Bu orta ve uzun vadede gerçekleştirilecek kökten bir dönüşümü gerekli kılıyor. Benzer bir yatırım ve büyüme artisini belli sanayi politikalarıyla kamunun özel yatırımları teşvik etmesi yoluyla gerçekleştirmek mümkün olsa da bu kaynakların sermayeye transferi anlamına gelecektir. Dahası da artan finansallasma ve küresel rekabet çağında sermayenin hareket alanını sınırlayacak her kamu kararı ancak güç ilişkilerinde büyük dönüşümler sonucu uygulanabilir. Bu dönüşüm başarıldığı takdirde kamunun kaynaklarının kamuca kullanılması da olanak dahiline girecektir. Kamusal yatırımların toplumun demokratik tercihlerini yansıttasının garantisine ise daha fazla toplumsal katılım ve de netimin kurumlarını yaratmaktan geçer.

İstihdamı yaratacak büyümeyi sağlayacak lokomotif kamu sektörünün yatırımları ve kamu mülkiyeti ise, önümüzde hem istihdam yaratmak hem de yeni bir ekonomi yaratmak için iki öncelikli yatırım alanı bulunmaktadır: 1. Eğitim ve sağlık gibi ihmal edilen toplumsal hizmet alanları 2. Sanayileşme tercihleri kapsamında teknoloji politikasının da parçası olarak seçilmiş sektörlerde kamu yatırımları

Bu politika önerisi çözümün kaynağı olarak emek piyasasının arz yönüne değil talep yönüne vurgu yapmaktadır. Eğitim politikası da ancak bu çerçevede anlam kazanabilir.

Elbette Türkiye'nin gerçeğinde bu yatırımların finansmanı kamu bütçesi ile ilgili sorunları da akla getirmektedir. Ciddi bir kalkınma politikası yatırımın kaynaklarının nereden sağlanacağı

sorusunu da yanitlamak zorundadir. Cevap öncelikle iç ve dis borçların yeniden yapılandırılmasında , sonra da gelismis bir vergi sisteminde dir. Tek harcaması kendi varlığını sürdürmeye adanmış su andaki devlet aygıtı topladığı vergilerden daha azını harcamakta ve arttırdığını faiz olarak borç veren yerli sermayeye ve uluslararası finansal merkezlere aktarmaktadır. Bu mekanizmada ironik olansa sudur: Bu açıklar aslında sermayeden zamanında alınmayan vergilerden, ihracat tesviki adı altında sermayeye yapılan transferlerden ve sermayenin ihtiyaç duyduğu kimi altyapı harcamalarından kaynaklanmaktadır. Hükümet vergi almadığı sermayeden borç alarak harcamalarını yapmıştır. Zamanla borçlar yigildikça faiz yükü de bir o kadar artmıştır.

5.2.2 Ücretlerin rolü

Yine büyüme merkezli bir iktisat politikası çerçevesinden bakıldığında ücretlerin rolü sadece bir maliyet unsuruna indirgenmemekte ve toplam talebin önemli bir bileşeni olarak öne çıkmaktadır. Fakat burda tekil firmaların ve hatta tekil ülkelerin mantığıyla toplam mantığın gerektirdiği arasında bir çelişki vardır. Tekil olarak her firma kendi işçilerinin düşük ücret almasını, fakat diğer işçilerin de alım güçleri yüksek olacka şekilde yüksek ücret almasını ister. Aynı şey ülkeler için de geçerlidir. Özellikle küçük açık ekonomilerin ücret rekabeti yaparak ihracat performansını ve büyümesini arttırma çabası bugün dünya çapında hem kuzeyde veya batıda hem de güneyde veya doğuda ücretlerin milli gelir içinden aldığı payda bir aşağı doğru yarı yaratmaktadır.

Küresellesmenin firmalar üzerinde yarattığı rekabetçi baskılar ve sermayenin hareketliliğinin sınırsızlığı karşısında emeğin hareketliliğinin sınırlılığının yarattığı asimetri bu yarı adeta öneltmez gibi göstermektedir. Oysa bu bir kader değil. Sermayenin uluslararası hareketliliği karşısında durabilecek tek çözüm uluslararası emek koordinasyonudur. Uluslararası sendikaların önemli bir rolü olacak olan bu tür bir koordinasyonun ülke politikaları üzerinde iki alanda etkisi olabilir:

*Uluslararası genişlemeci makroekonomik politikalar koordinasyonu

*Ücret politikası koordinasyonu

AB aslında bu tip bir politika çerçevesi için bir imkandır. Her ne kadar su andaki AB politikaları bu alternatifin çok dışında da olsa, AB'ye bir de böyle bir alternatif gözden bakmak önemlidir. Örneğin ücret politikası koordinasyonu alanında ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)'nun önerisi ücret artıslarının ulusal verimlilik ve Avrupa Merkez Bankası enflasyon hedefine göre belirlenmesidir. Dolayısıyla yüksek verimlilik artıslarının yasandığı gelismekte olan üye ülkelerde ücretler verimlilik artıslarının daha düşük olduğu ülkelere doğru yakınsayacaktır. Fakat elbette bu politikanın genişlemeci bir makroekonomi ve yatırım politikası ve bölgeler arası gelir dağılımını düzeltici politikalarla desteklenmesi gerekir. ETUC'un önerisine alternatif olarak ücret artıslarının hem AB'deki ortalama verimlilik artısının hem de ulusal verimlilik artısının bir fonksiyonu olması önerilebilir.

5.2.3 Çalışma süresinin ücretler düşürülmeden kısaltılması

Büyüme ve kalkınma politikalarının önemi ne olursa olsun, tam istihdam sadece büyüme ile sağlanamaz. Uzun vadede bakıldığında aslında son 150 yıldaki teknolojik gelişme ve üretkenlik artıslarının işsizlik yaratmamasının tek kalıcı yöntemi çalışma süresinin kısaltılması olmuştur. Çalışma sürelerinin kısaltılması tarihten bu yana emek mücadelesinin parçası oldu. Sanayileşmiş ülkelerde 1870'den bu yana ortalama çalışma süresi %50 civarında

kisalmistir (Bosch ve Lehndorff 2001). Halbuki uzun vadeden bakildiginda son derece açık görünen bu sonuç kısa vadeli tartismlarda daima gerçek disi olarak adledilmistir. Bu bölümde Bosch ve Lehndorff (2001)'un Avrupa ülkelerindeki çeşitli deneyimleri aktardigi çalismasından bazı bulguları özetleyeceğiz ve Türkiye için dersler çıkartacağız.

Bosch ve Lehndorff (2001) son dönem gerçekleşen su uygulamalar ve sonuçlarını aktarmaktadır:

Fransa, 1982, 39 saat

Hollanda, 1982-85, sanayi çapında toplu gazarlık, 38 saat

Almanya, 1985, Mühendislik sektörü, üç asamada 38.5-37.5-37 saat

Almanya, kamu sektörü, 39 saat

Almanya, 1985, basım sektörü, 38 saat

Almanya, 1994 Volkswagen, 30000 kişinin isten çıkmaları engellemek için

Fransa, 1998-99, 35 saatlik çalışma haftası uygulaması öncesi kamu teşvikleriyle desteklenen ön uygulamalar ve sonrasında uygulamanın bağlayıcı olarak yürülmeye girmesi

Yapılan çeşitli çalışmalar çalışma süresindeki %5'lik düşüşün istihdamı %2 - %3.5 civarında arttırdığını göstermektedir. İstihdam artışının çalışma süresindeki kısılmadan daha sınırlı olması ise bu süreçte yaşanan üretkenlik artışlarından kaynaklanmaktadır. Fransa'da 1998'ten beri yaşanan süreçte 300.000 yeni iş yaratıldığı tahmin edilmektedir (Bunel ve Jugnot, 2003).

Bu uygulamalara yönelik endişeler ve eleştiriler özellikle üç konuda toplanmıştır: Çalışma sürelerinin özellikle aylık gelir düşmeyecek şekilde (saatlik ücretlerin artması anlamına gelecek şekilde) kısılması işgücü maliyetlerini ve rekabet gücünü azaltır mı? Daha çok istihdam yerine daha çok fazla mesai yaratır mı? Büyüme ve teknik ilerlemeyi darbeler mi? Oysa Avrupa'da bu tür deneyleri yaşayan ülkelerde çalışma süresinin kısılması aynı zamanda çalışma zamanının organizasyonunda dönüşüm / esneklik, iş organizasyonunda değişim ve iş yoğunluğunda ve verimliliğinde bir artış da beraberinde getirmiştir. Örneğin Almanya ve Hollanda'da bu süreçte uluslararası rekabet gücü verimlilik artışları nedeniyle artmıştır. (Bazı durumlarda (örn. Almanya mühendislik sektörü) ücret artışı kazanılan verimlilik artışının altında kalabilmekte ve kar payı artmaktadır). Örneğin son yıllarda çalışma sürelerinin azaltıldığı ülkelerde günde beş veya altı vardiya sistemi dahi olmuştur. Dolayısıyla üretkenlik artışları saatlik ücret artışlarını fazlasıyla telafi etmiştir. Ayrıca bir çok örnekte sonraki yıllardaki ücret artışlarının verimlilikle ilişkisi de pazarlık konusu olmuştur.

Bu asamada iş organizasyonunda esnekliğin önemli bir parçası da çalışanların bu konudaki kişisel tercihlerinin de hesaba katılması ve toplu sözleşmeyle garanti altına alınmasıdır. Çalışma süresinin kısaltılmasının günlük, haftalık veya belli bir makul dönemdeki çalışma süresinin nasıl etkileyeceği de önemli. Bu konuda farklı grupların –örn.cinsiyetçi iş bölümü nedeniyle kadın ve erkeklerin- farklı tercihleri de olabilecektir. Örneğin Hollanda'da kişisel günlük süreler kısalırken iş haftası 4 güne inmiştir. İşyeri ise haftada beş gün ve daha uzun günlük sürelerce çalışır hale gelmiştir.

Bosch ve Lehndorff (2001) çalışma süresindeki kısılmanın istihdam ve büyüme açısından başarılı olması için şu koşulları vurgulamakta:

*Sonraki dönemde ücret artışlarıyla verimlilik artışının başbaşa gitmesi

*Vasıflı işgücü kısıtını asacak şekilde (fazla mesaiyi öneleyecek şekilde) eğitim programı ve kamu desteği

*İşyerinin çalışma saatleri ve iş örgütlenmesinin iyi planlanması

*Esnek çalışma, işçilerin karar süreçlerine katılımı ve iş güvencesinin el ele gitmesi

*Kamunun isin yeniden örgütlenmesinin ve vasıflı işçi eğitiminin maliyetlerini başlangıçta tesviklerle hafifletmesi (Çalışmalar bu uygulamalardan bütçeye gelen yüklerin çalışma süresi kısalmadığı durumda işsizlik sigortasından kaynaklanan yüklerden daha hafif olduğunu gösterilmektedir).

Tabii her örnekte çalışanların aylık gelirlerini korumak mümkün olmayabilmekte. Örneğin Volkswagen 1994. Bu konuda pazarlık ortamı, küresellesmenin tehdit etkisi, kamunun rolü belirleyici.

Ayrıca toplu pazarlığın daha gelişmiş olduğu ülkelerde (Almanya, Fransa, Hollanda) çalışma süresi daha hızlı düşmektedir. Sendikaların güçsüz olduğu ve ücret farklarının daha yüksek olduğu ülkelerde (İngiltere, ABD) ise çalışma süreleri hem daha uzun, hem de kişiler arası farklar yüksek ve kısaltılması için koordinasyon imkanları sınırlı.

5.2.3.1 Türkiye açısından çalışma süresinin kısaltılması ile ilgili çıkarılacak dersler

Türkiye açısından bakıldığında çalışma süresinin kısaltılması mücadelesinin ayrılmaz parçası da geçimlik bir ücret mücadelesi. Türkiye’de ücretler 1980 sonrası dönemde ciddi şekilde gerilediği için bu talebi su şekilde yeniden formüle etmek gerekir: Aylık/haftalık ücretlerde 1978’den beri gözlenen erimeyi telafi edecek ve üretkenlikteki artışları da dikkate alacak bir düzeltme yapıldıktan sonra haftalık çalışma süresinin tedricen 35 saate kısaltılması.

Bu çözüm önerisi sermaye gelirlerinden emekçilere bir transfer önerisidir. Söz konusu olan sermaye gelirlerinde 1980 sonrası yaşanan ilerlemeye gecikmiş bir müdahaledir aslında. Zaten yüksek kârların toplumsal bir yararı olmadığı da verilerde gözleniyor.

Ve tabii iş güvencesi ve bütün çalışanların kayıtlı ve sosyal güvenlik kapsamında olması, sosyal güvenlik kapsamının da genişletilmesi bu sürecin ayrılmaz parçası. Bunu isteyenler de istiyor görünüyor, ama isteyenler kayıda geçmeyi sadece kendi aralarındaki rekabeti ve kendi vergilerinin düşmesini ilgilendiren yönüyle istiyor. Çalışma koşulları açısından ise bütün istihdamın kayıt dışı sektördeki koşullarda, işverene tam yetki veren, iş akdinin feshini kolaylaştıran, çalışma sürelerine gün ve yıl içinde üretim ihtiyacına göre istenildiği esneklikte ayarlanmasına yol açacak olan düzenlemeleri bekliyorlar.

35 saatlik çalışma haftasının iş yaratmasının sağlanabilmesinin bir önemli koşulu da yarım zamanlı çalışmayla ilgili çalışanları koruyacak ve eşit haklarla donatacak düzenlemelerin çıkarılması.

Nihayet kazanımların eşit paylaşımı bu mücadelenin ayrılmaz parçası olmak zorunda. Eğer işsizlik sorununu toplumun farklı kesimleri farklı ağırlıkta yaşıyorsa, yeni işler paylaşılırken de bu farklılıkları giderecek pozitif ayrımcı düzenlemeler ivedilik tasimalıdır. İşe almada kadınlara yönelik pozitif ayrımcı uygulamalar tarihi geriye çevirmek için bir sanstır. Ayrıca özellikle kadınların işgücüne katılımını kolaylaştıracak çocuk, yaşlı, hasta bakımı gibi alanlarda toplumsal hizmetlerin yaygınlaşması önemlidir. Bu süreçte kadınların sadece kısa zamanlı çalışma alanlarına sığınmasının da engellenmesi gerekir.

Bu süreç aynı zamanda işsizlerle çalışanların ve farklı sektörlerde farklı koşullarda çalışanların birbirleriyle dayanışmasını gerektirir. İşsizler ordusu oldukça işi olanlar da asla güvende olmayacak. Bu denli radikal bir yön değişimini de ancak bu kadar geniş bir emek cephesi başarabilir.

Son olarak bu teknik tartismalar ve istihdam yaratici etkisi bir yana 35 saat ayni zamanda bos zaman ve örgütlenme hakkidir. Farkli bir ekonomi tasarlamak için karar mekanizmalarina katilim ve bunun için de zaman gereklidir. Bu süreç zaman içinde kuskusuz çalışma gününün daha da kismasi talebini de içinde barindirir. Ve ancak insanlar yasamak için uzun saatler boyunca çalışmak zorunda olan mekanik varliklar olmaktan çikip, hem yaraticiliklerini farkli alanlarda da gerçeklestirebilme hem de karar süreçlerine katilma imkanlarini bulduklari anda toplumsal baristan söz edebileceyiz.

5.2.4 Uzun vadede: Demokratik, katilimci plana, özyönetime ve toplumsal mülkiyete dayali bir ekonomi

Bütün bu talepler etrafında issizlikle mücadele alanında emek hareketi ve sendikalar önemli kazanimler elde edebilirler. Fakat Marksist iktisattan öğrendiklerimiz bize su sorulari sorduruyor -buna seytanın avukatligina savunmak da dense, yine de bu sorulari sorulim:

Kita Avrupasi'na yakin zamana kadar hakim olmus olan emek ve sermaye arasındaki sosyal ortaklik politikasi, orda dahi çatlama baslamiskende tekrar daha yaygin bir coğrafi alanda insaa edilebilir mi?

Bu sorunun cevabi güç dengelerinde köklü bir degisiklik gerektirse de , evet.

Ama sosyal ortakliga dayali bir ekonomi ve is örgütlenmesi tekrar insaa edilebilse de istikrarli olur mu? Yani kar mantigina ve üretim araçlarının özel mülkiyetine dayali kapitalist bir ekonomide tam istihdam mümkün mü? Issizlik tehditi olmadan emekçilerin talepleri ve sermayenin kar güdüsü arasında sonsuza dek bir uzlasma yaratilabilir mi?

Bu sorularin cevabi bence hayir. O halde daha kökten çözümler çalışanların kollektif olarak kendilerini sermayenin ve kapitlaizmin krizlerinden kurtarabilecegi bir emek iktidarında mevcut: Demokratik, katilimci planlamaya, özyönetime ve toplumsal mülkiyete dayali bir ekonomi.

Ve tarihten öğreneceğimiz bir ders var: Ufkumuzu kısa vadeli gerçekçilik duvarlarının ve mevcut güç ilişkilerinin sendikalarimizi sikistirdigi dar alanların sinirlamasina izin vermeyelim.

Referanslar

- Bosch G., ve Lehdorff, S. (2001) Working time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations, *Cambridge Journal of Economics*, 25, 209-43.
- Bunel, M., Jugnot, S., 2003, 35 heures: Evaluations de l'effet emploi. (Work-Sharing: Employment in Analysis, İngilizce özetle), *Revue Economique*, 54, 3, pp. 595-606
- Greenaway, D., R. Hine, and P. Wright 1999a, An empirical assessment of the impact of trade on employment in the United Kingdom, *European Journal of Political Economy* 15, pp. 485-500.
- Ilkcaracan, I. and Selim, R. (2003) The role of unemployment in wage determination: further evidence on the wage curve from Turkey, *Applied Economics*, 35 (14), pp. 1589-1598.
- Ilkcaracan, I. and Yorukoglu, A. (2004) Ücret belirleme süreci, der. Gürsel S., A. Eratak, I. Ilkcaracan, H. Levent, K. Orhan, D. Sezer, E. Tasti, M. Ulus *Türkiye İsgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İssizlik* içinde, TÜSIAD İstanbul.
- Ilkcaracan I, H Levent (2006), "The Role of Labor Market Institutions in Management of Economic Crises: The Case of Collective Bargaining and Wage Setting in Turkey", EAEPE Annual Conference, İstanbul 2 -4 November 2006.
- Onaran, O. (2002) Measuring wage flexibility: the case of Turkey before and after structural adjustment, *Applied Economics*, 34, pp. 767-781.
- Onaran ve Aydiner, 2006. "The controversy over employment policy: Low labor costs and openness, or demand policy? A sectoral analysis for Turkey ", mimeo.
- Onaran, O., ve Stockhammer, E., (2005) Two different export-oriented growth strategies under a wage-led accumulation regime: a la Turca and a la South Korea, *Emerging Markets Finance and Trade*, 41(1), pp. 65-89.
- Onaran, O., ve Yenturk, N. (2001) Do low wages stimulate investments? an analysis of the relationship between wages and investments in Turkish private manufacturing industry, *International Review of Applied Economics*, 15(4), pp. 359-374
- Rodrik, D., 1997. Has globalization gone too far? Institute for International Economics, Washington DC
- Taymaz, E. ve Ozler, S. (2003) Labour market policies and eu accession: problems and prospects for turkey, der. Hoekman ve Togan, *TURKEY: Economic Reform and Accession to the EU* içinde, *The World Bank, Washington DC*.