

53217

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

NEO-KORPORATİZM VE TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK

(DOKTORA TEZİ)

Yüksel AKKAYA

T.53217

Danışman
Prof. Dr. Nusret EKİN

İSTANBUL, 1996

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMAN YÖNETİM MERKEZİ

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	V
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: NEO-KORPORATİZMİN KURAMSAL ESASLARI	6
I. TEMEL KAVRAMLAR VE SORUNLAR	6
1.1. Neo-Korporatizmin Tanımı ve Temel Nitelikleri	6
1.1.1. Neo-Korporatizmin Tanımı	6
1.1.2. Neo-Korporatizm ve Çoğulculuk	12
1.1.3. Neo-Korporatizm ve Devlet	17
1.2. Neo-Korporatizmin Siyasal, Ekonomik ve Toplumsal Boyutları	26
1.2.1. Neo-Korporatizm ve Parlamenter Demokrasi	26
1.2.2. Neo-Korporatizm ve Ekonomik Başarı	34
1.2.3. Neo-Korporatizm ve Çıkarların Uzlaştırılması	45
II. NEO-KORPORATİZM TÜRLERİ	49
2.1. Uygulama Biçimi Bakımından Neo-Korporatizm	49
2.1.1. Liberal Korporatizm	50
2.1.2. Devlet Korporatizmi	56

2.2. Uygulama Düzeyi Bakımından Neo-Korporatizm	62
2.2.1. Makro Korporatizm	64
2.2.2. Mezzo Korporatizm	71
2.2.3. Mikro Korporatizm	78
İKİNCİ BÖLÜM: GELİŞMİŞ VE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE NEO-KORPORATİST UYGULAMALAR	81
I. LİBERAL KORPORATİZM UYGULAMALARI	83
1.1. Güçlü Korporatizm Uygulamaları	84
1.1.1. İsveç	85
1.1.2. Avusturya	97
1.2. Orta Derecede Korporatizm Uygulamaları	106
1.2.1. Danimarka	106
1.1.2. Almanya	114
1.3. Zayıf Derecede Korporatizm Uygulamaları	124
1.3.1. İngiltere	124
1.3.2. Fransa	138
II. DEVLET KORPORATİZMİ UYGULAMALARI	149
2.1. Brezilya	151
2.2. Mısır	160
2.3. Güney Kore	164

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: TÜRKİYE'DE NEO-KORPORATİZM VE SENDİKACILIK	171
I. DÜZEN VE KALKINMA ARAYIŞLARI İÇİNDE SENDİKACILIK	173
1.1. Siyasal ve Ekonomik Sistemin Yeniden Düzenlenmesi	173
1.1.1. Düzen Arayışları	173
1.1.2. Sanayileşme Politikaları ve Kalkınma Çabaları	178
1.2. Tek-Parti Yönetiminde Çalışma Hayatı	183
1.2.1. Çalışma Yasaları	183
1.2.2. Örgütlenme Çabaları ve Korporatizm	196
II. İTHAL İKAMESİ, SENDİKACILIK VE NEO-KORPORATİZM	207
2.1. Ekonomi Politikaları ve Sanayileşme	207
2.1.1. 1950 -1960 Dönemi	207
2.1.2. 1960 -1980 Dönemi	210
2.2. Neo-Korporatizm ve Çalışma Yasaları	214
2.2.1. 1950 - 1960 Dönemi	214
2.2.2. 1960 - 1980 Dönemi	
2.3. Neo-Korporatizm ve Sendikacılık	223
2.3.1. 1950 -1960 Dönemi	223
2.3.2. 1960 - 1980 Dönemi	228

2.4. 1978 Toplumsal Anlaşması	236
III. İHRACATA YÖNELİK SANAYİLEŞME, SENDİKACILIK VE NEO-KORPORATİZM	239
3.1. İhracata Yönelik Ekonomi Politikaları ve Büyüme	239
3.2. Neo-Korporatizm ve Çalışma Yasaları	242
3.2.1. 1980-1983 Döneminde	242
3.2.2. 1983 Sonrası Dönem	244
3.3. Neo-Korporatizm ve Sendikacılık	247
3.4. Ekonomik ve Sosyal Konsey	257
SONUÇ	263
KAYNAKLAR	269

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ADGB	: "Alman Genel Sendikalar Birliği"
ANAP	: Anavatan Partisi
AP	: Adalet Partisi
ATC	: Amele Teali Cemiyeti
BDA	: "Alman İşveren Sendikaları Federasyonu"
BDI	: "Alman Endüstri Federal Derneği"
CDU	: "Hristiyan Demokrat Parti"
CFDT	: "Fransız Demokratik İş Konfederasyonu"
CFTC	: "Hristiyan Fransız İşçiler Konfederasyonu"
CGB	: "Hristiyan Sendikalar Birliği"
CGPF	: "Fransız Üretim Genel Konfederasyonu"
CGT	: "Genel İş Konfederasyonu"
CGT	: "Genel İşçi Konfederasyonu" (Arjantin)
CGT-FO	: "Genel İş Konfederasyonu - İşçi Gücü "
CGTU	: "Birlikçi Genel İş Konfederasyonu"
CHF	: Cumhuriyet Halk Fırkası
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
COB	: "Brezilya İşçi Konfederasyonu"
CONCLAT	: "Ulusal İşçi Sınıfı Koordinasyonu"
CUT	: "İşçi Birliği Konfederasyonu"

DAG	: "Alman Fikir İşçileri Sendikası"
DBB	: "Alman Kamu Hizmetlileri Birliği"
DEA	: "Ekonomik İşler Bakanlığı"
DGB	: "Alman Sendikalar Birliği"
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DP	: Demokrat Parti
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
ESK	: Ekonomik ve Sosyal Konsey
FKTU	: "Kore Sendikaları Konfederasyonu"
FO	: "İşçi Gücü"
FORA	: "Arjantin Bölgesel İşçiler Federasyonu"
FORU	: "Uruguaylı Bölgesel İşçiler Federasyonu"
FPÖ	: "Avusturya Hürriyet Partisi"
FSOTE	: "Mısır Bölgesi İşçi Sendikaları Federasyonu"
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
Hak-İş	: Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ICFTU	: "Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu"
İHK	: İş İhtilafları Hakem Kurulu
İUAB	: İstanbul Umum Amele Birliği
KCIA	: "Yeniden Sendikal Örgütlenme Komitesi"
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri
KKK	: Kamu Koordinasyon Kurulu
LO	: "Danimarka İşçi Sendikaları Federasyonu"

LO	: "İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu "
MGK	: Milli Güvenlik Konseyi
MİSK	: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
NEDC	: "Ulusal Ekonomik Gelişme Konseyi"
ÖGB	: "Avusturya Sendikalar Birliği"
ÖVP	: "Avusturya Halk Partisi"
PCF	: "Fransız Komünist Partisi"
PSF	: "Fransız Sosyalist Partisi"
SACO	: "Meslek Sahibi ve Yöneticileri Örgütü"
SAF	: "İsveç İşverenler Konfederasyonu"
SK	: Sendikalar Kanunu
SPD	: "Sosyal Demokrat Parti"
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCO	: "Kamu Sektörü İşçi Konfederasyonu"
TEK	: Tatil-i Eşgal Kanunu
TİÇSF	: Türkiye İşçi Çiftçi Sosyalist Fırkası
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren sendikaları Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Bosalar Birliği
TSEKP	: Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi
TSF	: Türkiye Sosyalist Fırkası
TSP	: Türkiye Sosyalist Partisi
TUAB	: Türkiye Umum Amele Birliği

- TUC : "İşçi Sendikaları Kongresi"
TÜSİAD : Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
Türk-İş : Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
YHK : Yüksek Hakem Kurulu



GİRİŞ

Son yirmi yıldır, sanayileşmiş Batı ülkelerinde, II. Dünya savaşından sonra işçi ve işveren örgütlerinin hem birbirleri ile, hem de hükümetlerle aralarında gerçekleşen ilişkilerini açıklamak için, piyasa modeline dayanan “çoğulcu modelden” daha açıklayıcı olduğu varsayılan, “neo-korporatist modele” başvurulmaya başlandı. Bazı araştırmacılara göre, 1940’lı yılların ikinci yarısından itibaren devletin ekonomiye müdahalesi nedeniyle birer çıkar grubu olan işçi ve işveren örgütlerinde de yapısal ve işlevsel açıdan önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Çoğulcu kuram ile meydana gelen bu değişiklikleri açıklamaya çalışmanın yetersiz kaldığı ileri sürülerek geniş, anlamda devlet-toplum, dar anlamda çıkar grupları arasındaki ilişkileri konu edinen neo-korporatist kuram oluşturulmaya çalışılmıştır. Böylece, çıkar gruplarının hem kendi aralarındaki, hem de devlet ile olan ilişkileri çoğulcu kuramın dışında yeni bir kuram ile açıklama çabaları içine girilmiştir.

Böyle bir çabanın içine girişteki temel çıkış noktası, özellikle II. Dünya Savaşı’ndan sonra devletin ekonomiye müdahalesi sonucunda çoğulcu ve klasik-liberal endüstri ilişkilerinin yerini merkezileşmiş, kurumsallaşmış ve daha eşgüdümlü çıkar politikalarının aldığı yönündeki görüştür. Bu görüşe göre çıkar

örgütleri arasındaki eşitlik ilkesi yerini yapısal ve işlevsel açıdan ayrıcalıklandırılmış tekelci temsil hakkı ile donatılmış ve daha da merkezileştirilmiş örgütlere terketmiştir. Bunun yanısıra devlet bu ayrıcalıklandırılmış, örgütler ile kurumsallaşmış ilişkiler içine girmiş ve bu ilişkiler de süreklilik kazanmıştır.

Neo-korporatist kuramcılara göre, çoğulcu çıkar politikaları birbirleriyle rekabet eden, eşit güçte ve çok sayıdaki çıkar gruplarının/örgütlerinin tarafsız ve pasif bir konumda olduğu varsayılan devlete ekonomik, sosyal ve siyasal politikaların oluşturulması sürecinde baskı yaparak bu politikaların kendi lehlerinde gerçekleşmesini sağlama çabalarına dayanmaktadır. Oysa, II. Dünya Savaşı'ndan sonra devlet pasif konumundan sıyrılarak daha etkin hale gelmiş ve ekonomiye müdahale etmeye başlamıştır. Devlet izlediği politikaların başarıya ulaşması için de çok sayıda, birbiri ile rekabet eden denk güçteki çıkar grupları yerine işbirliğine açık olan merkezileşmiş ve güçlü olan örgütleri tercih etmiştir. İşbirliğine açık olan örgütleri resmi veya gayri resmi yoldan daha da güçlendirmiş, imtiyazlarla donatmıştır. Böylece yapısal ve işlevsel açıdan ayrıcalıklar sağlanmış olan bu çıkar grupları/örgütler ile özellikle ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında ve uygulanmasında kurumsallaşmış bir işbirliği oluşturulmuştur.

Neo-korporatist kuramcılar ekonomik, sosyal ve siyasal sistemdeki gelişmelerin, değişikliklerin bu sistemlerin bir alt sistemi olan endüstri ilişkileri sistemine ve bu sistemin aktörleri olan devlet, işveren ve işçi sendikaları arasındaki ilişkilere ne derecede yansıdığını açıklamaya çalışırken, her ülkenin kendine özgü koşullarının farklı korporatist yapılar ve uygulamalara yol açtığını, bu nedenle de korporatist uygulama derecesinin ülkeden ülkeye

değiştirdiğini ileri sürmüşlerdir. Daha sonra da bu farklılığı ortaya koymak için ampirik çalışmalar yaparak ve neo-korporatizmin uygulanma derecesini ölçerek ülkeleri sınıflandırma çabası içine girmiştir.

Başlangıçta neo-korporatizmin ileri derecede sanayileşmiş kapitalist ülkelere özgü olabileceği ileri sürülmüştür. Ancak, neo-korporatizmi kavramsallaştırma ve kuramsallaştırma çalışmaları, ileri derecede sanayileşmiş kapitalist ülkelerin yanısıra sanayileşme sürecinde olan ülkelerde de neo-korporatizmin varlığı tartışmalarına yol açmıştır. Sanayileşme çabaları içindeki ülkelerdeki neo-korporatist uygulamaların, sanayileşmiş ülkelerdeki "liberal" uygulamaların tersine, siyasal rejimlerin demokratik olmayan özelliklerinden dolayı otoriter bir karakter taşıdığı ileri sürülmüştür. Sanayileşmekte olan ülkelerdeki korporatist uygulamaların bazen rejimin istikrarını sağlamayı amaçladığı, bazen de sanayileşme çabalarında sermaye birikimini sağlamak amacıyla çıkar grupları üzerinde bir sosyal kontrol aracı işlevini yerine getirmeyi amaçladığı üzerinde durulmuştur.

Neo-korporatizm kuramcıları son on yıldır korporatist uygulamaların ulusal düzeyinin yanısıra sektörel ve işletme düzeyinden de söz etmeye başladılar. Böylece makro düzeyde korporatizm tartışmalarına "mezzo" ve "mikro" düzeyde korporatizm tartışmaları da eklenmiştir.

Sanayileşmiş Batı ülkelerinde II. Dünya Savaşı'ndan sonra izlenen Keynesçi iktisat politikalarının başarıya ulaşabilmesi için devlet ile işçi ve işveren tepe örgütleri arasındaki işbirliğinde karşılaşılan ve karşılaşılabilecek olan sorunların çıkar çatışmalarına yol açmadan uzlaşma aracılığı ile çözümlenmesi için başvurulan neo-korporatist politikaların temel araçları, "gelirler politikası" ve

“toplumsal anlaşmalar”dır. Devlet, korporatist işbirliği ile fiyat istikrarını, ekonomik büyümeyi, tam istihdamı sağlamayı amaçlarken, bunların gerçekleşmesine katkıda bulunan işçi ve işveren örgütlerini de gözetererek ödüllendirmektedir. Böylece işçi ve işverenlerin tepe örgütleri hem daha merkezileşmekte, hem de daha güçlenmektedir. Neo-korporatist kuramcılara göre bu işbirliği sonucunda işçi sendikaları 1950’li, 1960’lı yıllar ile 1970’li yılların ilk yarısında üye sayılarını arttırarak daha da güçlenmiş, siyasal sistem içinde resmi bir statü ve prestij kazanmıştır. Ulusal politikaların oluşturulması sürecine katılarak, bu politikaların hayata geçirilebilmesi için önemli rol oynamıştır.

Bu çalışmada, neo-korporatizm ile ilgili literatürden yararlanarak, farklı yaklaşımları da göz ardı etmeden, neo-korporatizm kuramını ortaya koyduktan sonra, uygulamadaki sonuçları, ülkelere ilişkin yapılmış ampirik çalışmalar incelenerek, değerlendirilecektir. Neo-korporatist politikalar ve uygulamalar değerlendirilirken siyasal, sosyal ve ekonomik boyutu gözardı etmemek gerekmektedir. Çünkü endüstri ilişkileri sistemi siyasal, sosyal ve ekonomik sistemlerin bir alt sistemidir; neo-korporatist politika ve uygulamalardan birinci derecede etkilenen sendikacılık da endüstri ilişkileri sisteminin bir aktörüdür. Endüstri ilişkileri sistemi siyasal, sosyal ve ekonomik değişimlerden etkilenmekte, değişime uyum sağlamak sorunu ile karşı karşıya gelmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, korporatizm değerlendirilirken ülkelerin siyasal, sosyal ve ekonomik yapılarına da değinmek gerekmiştir.

1940’lı yılların ikinci yarısından itibaren endüstri ilişkilerindeki gelişmeleri ve endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerinden birisi olan sendikaları çoğulcu modelin dışında yeni bir kuram ile açıklamaya çalışan neo korporatizm tezin birinci

bölümünde ele alınacaktır. Bu bölümde önce temel kavramlar ve sorunlar üzerinde durulacak, neo-korporatizmin tanımı ve temel nitelikleri açıklandıktan sonra siyasal, ekonomik ve toplumsal boyutları incelenecektir. Daha sonra neo-korporatizmin uygulama biçimi ve düzeyi bakımından türleri ele alınarak farklılıkları üzerinde durulacaktır.

İkinci bölümde liberal korporatizm ve devlet korporatizmi uygulamaları incelenecektir. Liberal korporatist uygulamalara örnek olarak uygulama düzeylerinin her birini en iyi temsil eden ikişer ülke incelenecektir. Bu ülkelere ilişkin yapılmış olan ampirik çalışmaların sonuçları değerlendirilecektir. Güçlü korporatist uygulamalara örnek olarak İsveç ve Avusturya, orta derecede korporatist uygulamalara örnek olarak Almanya ve Danimarka, zayıf derecede korporatist uygulamalara örnek olarak ise İngiltere ve Fransa ele alınacaktır. Devlet korporatizmi uygulamaları için ise Latin Amerika'dan Brezilya, Kuzey Afrika'dan Mısır, Uzak asya'dan Güney Kore örnek olarak ele alınacak, bu ülkelerdeki korporatist yaklaşımlar değerlendirilecektir.

Üçüncü bölümde Türkiye'deki uygulamalar, siyasal, sosyal ve ekonomik gelişmeler de göz ardı edilmeden, "Schmitterci yapısal" ve "Lehmbruchcu işlevsel" yaklaşımlar çerçevesinde değerlendirilecektir. Korporatist uygulamalara, ileri derecede sanayileşmiş ülkelerde, II. Dünya savaşı'ndan sonra başvurulduğu gerçeğini göz önünde tutarak, Türkiye'deki gelişmeler de bu dönemden sonra değerlendirilecek; siyasal, sosyal ve ekonomik arayışların korporatist uygulamalara olanak tanıyıp tanımadığı, sendikacılığı yapısal ve işlevsel açıdan etkileyip etkilemediği incelenecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KORPORATİZMİN KURAMSAL ESASLARI

I. TEMEL KAVRAMLAR VE SORUNLAR

1.1. Neo-Korporatizmin Tanımı ve Temel Nitelikleri

1.1.1. Neo-Korporatizmin Tanımı

Devlet ile çıkar gurupları arasındaki ilişkileri açıklamak amacıyla korporatizm 1974 yılından itibaren yeniden tanımlanarak, kavramsallaştırılmaya başlanmış ve farklılıkları vurgulamak için de "neo", "liberal", "toplumsal", "çoğulcu", "pazarlıkçı", "yarı", "devlet", "otoriter" gibi ön eklerle birlikte kullanılmıştır. Buradaki temel kaygı neo-korporatizmin 1920'li yıllardaki faşist uygulamalardan farklılığını ortaya koymaktır. Korporatizm modeli ile geniş anlamda toplum-devlet ilişkileri, dar anlamda endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerinden işçi ve işveren örgütlerinin birbirleri ve hükümetler ile olan ilişkileri incelenmektedir.

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 tekelci temsil hakkı bağışlanan, sınırlı sayıda merkezileşmiş, zorunlu üyelik temeline dayanan, rekabetçi olmayan, hiyerarşik ve işlevsel açıdan farklılaşmış kurucu birimlere sahip bir çıkar temsili sistemi"dir (Schmitter, 1979:13).

Bu tanıma göre korporatizmde çıkarlar ayrıcalıklarla donatılmış çıkar örgütleri tarafından temsil edilirler ve bu temsil sosyal kontrol boyutunu da taşıyan uzlaştırma şeklinde gerçekleşir. Devlet çıkar örgütlerinin bazılarında yapısal ve fiili ayrıcalıklar tanıyarak koruyup gözetmekte, bunun karşılığında da bu örgütlerin işlev alanını, temsil edeceği çıkarları, üyelerin niteliğini, örgütün yapısını, faaliyetlerini, liderliğin nasıl ve kimlerden oluşacağını denetlemektedir.

Schmitter, daha çok çıkarların temsili ve uzlaştırılması üzerinde durmaktadır. Çıkarların temsiline kurumsallaştırılması olarak açıkladığı korporatizmin ortaya çıkış nedenlerini sınıfsal bir temele oturtmakta ve kapitalizmin belirli bir aşamasına tekabül ettiğini öne sürmektedir. O'na göre bir makro varsayım olarak çıkarların temsiline korporatistleştirilmesi, kapitalizmin kendi varlık koşullarını yeniden üretmesi, daha fazla semaye birikimi sağlama ihtiyacından doğmaktadır. Toplumsal korporatizm ile devlet korporatizminin kökenleri arasındaki farkı açıklayan faktörler, kapitalizmin kurumsal gelişmesinin ve uluslararası bağlamının farklı aşamalarında ortaya çıkan zorunluluklar ve ihtiyaçlardır (Schmitter, 1979: 25).

Korporatizmin kavramlaştırılmasına katkıda bulunan bir diğerk araştırmacı Gerthard Lehbruch'a göre korporatizm, sadece çıkarların temsili ve uzlaştırılmasından ibaret olmayıp, bundan daha fazlasını içermektedir. O'na göre " korporatizm, büyük çıkar örgütlerinin yalnızca çıkarların 'ifadesinde' veya 'uzlaştırılmasında' değil, değerlerin bir otoriteye bağlı olarak dağıtılması demek olan kamu politikalarının oluşturulmasında, uygulanmasında birbirleriyle ve devletle işbirliği yapmalarıdır" (Lehbruch, 1977: 94). Bu tanıma göre devlet, sadece çıkar örgütlerini tanımak, tescil etmek, tekelci temsil hakkı bağışlamak, lider seçiminde ve çıkarların içerik ve ifade biçiminin yapılandırılışını denetlemekle yetinmemekte, sadece denetleyici olma konumundan çıkararak pazarlıkçı bir konuma geçmektedir. Bürokrasi ile büyük çıkar örgütleri içiçe geçtiğinden çıkarların temsili geleneksel anlamını yitirmekte, devletle çıkar gurupları arasında üst düzeyde bir işbirliği doğmaktadır.

Korporatizmin bir başka ayırddedici özelliği çıkar gurupları arasında iktisadi politikaların oluşturulması sırasında üst düzeyde bir işbirliğinin ortaya çıkmasıdır (Lehbruch, 1977: 94). Kuşkusuz 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 geekleşmektedir. Uygulamanın zayıf olduğu İngiltere ve Fransa gibi ülkelerde ise "embriyonik" korporatizm söz konusudur. Bu uygulama biçiminde korporatist gelir politikaları, komite ve konseyleri, komisyonları gibi yapılar geçici olarak oluşmakta; çıkar

örgütleri üyeleri üzerinde tam bir disiplin uygulayamamaktadır. Bu yüzden bir işbirliğinden çok çatışma hüküm sürmekte, devletin yaptırımcı gücü diğer uygulamalara göre daha zayıf ve etkisiz kalmaktadır (Lehmbruch, 1977:102-116). Lehmbruch'ta vurgu daha çok iktisadi politika alanına yapılmakta ve özellikle istihdam düzeyinin istikrarlı tutulmasına yönelik olmakta, gelir politikası da bu amacı gütmektedir (Lehmbruch, 1982: 27). Ona göre korporatizm, "milli gelirin paylaşımında ve endüstri ilişkilerinde sınıflararası çatışmaları düzenler. Liberal türü de kapitalist gelişmenin ileri bir aşamasında iktisadi politika oluşturma sorunlarıyla ilgilidir. Bu durumda sınıf çatışmalarının düzenlenmesi önemli bir unsur" olmaktadır (Lehmbruch,1977: 95-96) Böylece, "devlet ve çatışan iki çıkar gurubu (işçi ve işveren örgütleri) arasında var olan bu üç köşeli ilişki nedeniyle korporatizm tek bir örgütün temsil tekeline sahip olduğu, (...) karşısında karşıt çıkarların örgütlenmediği yerde olmaz. Otoriter ve liberal korporatizmin her ikisi de çatışan çıkarların devlet yardımıyla uzlaştırılmasını içerir. Korporatist politikanın oluşturulması için çıkar gurupları arasındaki çatışmalara devletin müdahale ederek uzlaştırması gerekir" (Lehmbruch, 1983: 187).

Korporatizm tartışmalarında vurgu, giderek, örgütlü çıkarların uzlaştırılması çabalarından kamu politikalarının oluşturulmasına ve uygulanmasına kaymaktadır. Amaç, "sanayileşmiş, ancak kapitalist, demokratik bir toplumdaki çelişkilere maruz kalarak giderek örgütlenen çıkarlar arasındaki çatışmaların nasıl ve kimin yararına çözülebileceğini anlamaktır" (Schmitter, 1982: 259).

Korporatizmin tanımlanması, kavramlaştırılması çabalarına giren bir diğer araştırmacı olan Leo Panitch'e göre ise korporatizm, " gelişmiş kapitalist

toplumlarda örgütlenmiş sosyo-ekonomik gurupların temsilini liderlik düzeyinde, devletle işbirlikçi ilişkilere dönüştürür (...) toplumsal kontrolünü kitleler düzeyinde sağlar" (Panitch, 1977a: 66). Yani, devlet, işçi ve işveren örgütlerinin özerkliklerini sınırlayarak onları devlet politikaları doğrultusunda harekete geçirir ve yönetsel bir kontrol aracı olarak kullanır. Korporatizm, parlamenter temsil ilkesini, bürokrasiyi ve çoğulcu çıkar politikalarını tamamlayan, içiçe geçen kısmi bir yapılanmadır, tüm çıkar gurupları ve devlet ilişkilerini kapsamayıp, kuruluş ve işleyişi iktisadi politika ile ilgili olan, kökeni tam istihdamı vurgulayan belirli bir devlet müdahaleciliğidir (Panitch, 1981: 26). Panitch'e göre, işçi örgütlerinin kamu politikalarının oluşturulma sürecine dahil edilmeleri tam istihdam ilke ve uygulamalarıyla güçlendirilen işçi sınıfının siyasi sistem için bir tehdit oluşturmasının bir sonucu olup (Panitch, 1980: 174), amaç işçi örgütlerinin var olan egemenliği sarsmayacak taleplerde bulunmasını sağlamaktır. Devlet ekonomik ve siyasi açıdan güçlenmiş bir işçi sınıfı ile karşı karşıya kaldığı için enflasyonist baskıları hafifletebilmek güdüsünün etkisiyle ekonomiye korporatist bir müdahale gereksinimi duymaktadır (Panitch, 1981: 29).

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 (Jessop, 1979: 210). Bir başka araştırmacıya göre ise korporatizm endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan bir sınıf egemenliği sistemidir (Crouch, 1977: 262-272). Crouch bir alt tiplene olarak "pazarlıkçı korporatizmden" (bargained corporatism) söz etmekte, bununla sermayenin, işçi sınıfını sistemle, piyasa süreçleriyle bütünleştiremediği durumlarda başvurulan ve liberal toplu pazarlık modelini de içeren bir korporatizmi kasetmektedir. Bu durumda, işçi örgütleri mevcut

endüstri ilişkileri sistemini bir veri olarak kabul etme karşılığında sisteme dahil edilmeyi kabul etmektedirler, yani katılım olmadan taleplerin "ılımlılaştırılması" söz konusu olmamaktadır (Crouch, 1979a: 46).

Charles S. Maier korporatizmi kamu politikalarının oluşturulmasında ademi-merkeziyetçiliğin örgütlü özel çıkarlar üzerindeki uygulaması olarak tanımlamaktadır (Maier, 1981: 49). Bu durum, hükümetin artan ve merkezileştirilen işlevlerini, çıkar örgütlerini karar alma süreçlerine katarak dağıtma ve yükünü hafifletme ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Maier'e göre çoğulcu gurupların belirdiği her yerde korporatizm ortaya çıkmaktadır ve devlet sistemlerinin örgütlenişinin tarihsel gelişimi ile çıkar örgütlerinin çoğulcu ya da korporatist yapıya kavuşturulması arasında bir nedensellik ilişkisi vardır (Maier, 1981: 39-56).

Cizre ise, bu birbirleriyle bağdaşmayan birçok kavramlaştırma çabasını da hesaba katarak, kimi ortak unsur ve vurguları birleştirerek korporatizmi şöyle tanımlamaktadır: "işçi ve işveren örgütlerinin yalnızca birinin, resmi ya da gayriresmi yollarla sağlanan örgütsel özerklik kaybı pahasına, yine yasal ya da gayriresmi 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).

Bu tanım çerçevesinde korporatizm değerlendirildiğinde, işçi örgütleri sınırlamalar ile karşı karşıya kalmaktadırlar. "Devlet sözkonusu örgütlerin faaliyet alanlarını, temsil ettikleri üyelerin nitelik ve sayısını, çıkarların ise kapsamını, içeriğini ve ifade ediliş biçimlerini denetim altında tutar. Örgütlerin liderlerinin seçiminde ve gelirleri üzerinde söz sahibi olur", işçi örgütleri sorumluluğunu

paylaştıkları kamusal kararları şu veya bu şekilde üyelerine benimsetme taahhüdünde bulunurlar. Böylece kamusal olan özel olanı belirler, çoğulcu çıkar gurubu paradigmasının öngördüğü sınırsız sayıda, gönüllü üyelik ve rekabet esasına dayanan, lider seçiminde ve çıkarların ifadesinde denetlenemeyen, özel alanı kamu alanına yansıtan örgütler evreninin varsayımları işlemez . Bu sınırlamalara karşılık olarak elde edilen ayrıcalıklar, teşvikler ise şöyledir: Bu örgütler devletin yardımı ile diğer rakip örgütler arasından sıyrılarak tekleşirler, tekelci temsil hakkına kavuşurlar. Merkezi ve bürokratik bir yapıya , zorunlu üyelik hakkına kavuşurlar, üyelerini de ilgilendiren kamu iktisadi politikalarının son aşama kararlarının verildiği ekonomik ve sosyal kurul, komite ve konseylere katılırlar (Cizre, 1992: 31).

Yukarıdaki tanımlar dikkate alındığında her yazarın, araştırmacının korporatizmi tanımlarken farklı alanlara vurgu yaptıkları görülmektedir. Bu tanımlamalara göre korporatizm, çıkarların temsili, kamu politikalarının oluşturulmasına işçi ve işveren örgütlerinin katılımı ve uygulanmasını sağlaması, iktisadi bir sistemin işleyişi, devletin işçi sınıfını kontrol altında tutmak için uyguladığı bir strateji, bir sosyal kontrol mekanizması, çatışmaların yönetimi, bir devlet biçimidir.

1.1.2. Neo-Korporatizm ve Çoğulculuk

Geniş anlamda bir toplum-devlet ilişki modeli olan korporatizm bir "orta ölçek teori" (middle-range theory) olarak nitelendirilmektedir (Williamson,1989: 201). Kavramsal ve teorik olarak korporatizm çeşitli biçimlerde açıklanmaya

çalışılmakta, ancak bu farklılık ve çeşitlilik literatürde giderek azalmaktadır. Öte yandan, korporatist literatürdeki bu teorik ve kavramsal farklılıklar bir sorun olarak algılanmaktan çok, diğer modellere üstünlük sağlayan bir özellik olarak değerlendirilmektedir (Williamson,1989: 201). Korporatizm henüz tamamlanmış ve sınırları çizilmiş bir teori sunmamakta, ancak potansiyel olarak önemli önermeler üzerine kurularak, gözardı edilemeyecek önemde, pekişmiş bir "orta ölçek teori" haline gelmektedir. Siyaset ve toplum ile ilgili teorik sorunları, örneğin demokrasi, devlet, sınıfsal ilişkiler gibi, belirli ampirik örneklerle birleştirmeye ve açıklamaya çalışmaktadır. Bu nedenle korporatizm, devlet ile çıkar örgütleri arasındaki ilişkiyi tamamiyle açıklamaya çalışmaktan çok bu ikisi arasındaki ilişkiyi araştırabilmeye yarayacak bir çerçeve sağlamaya yönelmiştir.

Korporatizmin çoğulculuktan farklı, çoğulculuğa alternatif bir teori olup olmadığı, çoğulculuğun farklı bir versiyonu olup olmadığı konusunda tartışmalar hala sürmektedir. Korporatizm kavramını yeniden gündeme getirip kavramsallaştırma çabaları içine giren Schmitter'e göre sanayileşmenin ileri boyutlara ulaştığı gelişmiş kapitalist ülkelerde çıkar temsilinin çoğulcu biçimlerinden korporatizme doğru bir dönüşüm eğilimi söz konusudur. Korporatizm, çoğulcu çıkar temsiline alternatiftir ve daha farklı bir çıkar temsili ve uzlaştırma sistemidir.

Çoğulculuk çökmekte olduğu için korporatizm meydana gelmekte, oluşmaktadır. (Schmitter, 1979: 19-22). Demokrasinin daha etkin ve istikrarlı bir şekilde işleyebilmesine korporatizmin önemli katkıları olduğu ileri sürülmekte ve onun toplumda yönetilebilirliği sağladığı belirtilmektedir. (Schmitter, 1981: 298-313). Schmitter'in yaklaşımında göze çarpan en belirgin özellik, korporatizmin

devlet-toplum ilişkilerinin örgütlenmesinde, rekabetçi olmayan, resmi açıdan devletçe tanınan , tescil edilen ve kontrol edilen çıkar örgütlerinin işbirliğini ön plana çıkarmasıdır. Bu model, çoğulcu modelin açıklayamadığı kimi olguları açıklayabilmektedir. Çoğulculuktan farklı olarak, farklı bir normatif tutumla korporatizm, örgütlü çıkarların rolü ve örgütlerin devletle ilişkisi konusundaki bir çok önemli sorunu gündeme getirmektedir. Devlet tarafından çıkar guruplarına kaynak sağlanması, temsilin az sayıda, merkezi açıdan çok güçlenmiş örgütler arasında yoğunlaştırılması, işçi ve işveren örgütlerinin kamu politikalarının oluşturulmasına ve uygulanmasına dahil edilmesi ve belli çıkarlarla donatılması gündeme getirilen bu sorunların bir kısmını oluşturmaktadır (Williamson, 1989: 201-202).

Korporatizmin çoğulculuktan farklı olduğunu ileri sürenlere göre, kapitalist toplumlarda özellikle ekonomik ve siyasal düzeyde toplumsal uyum, belli bir aşamada ve belli bir gelişme düzeyinde bozulmakta, istikrar ve refahtan söz edebilmek zorlaşmaktadır. Ortaya çıkan kriz ve çöküşün nedeni devletin çoğulcu gurupların artan taleplerini karşılamakta zorlanması, giderek karşılayamayışı ve "aşırı yüklenmesi"dir. Bozulan sınıflararası dengeyi düzeltmek, toplumu yönetebilmek, istikrarı sağlayabilmek, çatışmacı ilişkileri işbirlikçi ilişkilere çevirebilmek için korporatist mekanizmalara ihtiyaç vardır. Bunu sağlayacak mekanizmalar olarak, toplumsal anlaşmalar, ekonomik ve sosyal konseyler, komiteler ve kurullar gösterilmektedir. Böylece yönetilebilirliğin sağlanacağı belirtilmektedir.

Korporatizm toplumsal uyumu bir ilke olarak kabul etmektedir. Kendiliğinden bir değişimden çok kontrollü bir değişimi amaçlamakta, toplumsal

sorumluluğu ön plana çıkararak kamusal olanı özel olana tercih etmektedir. Öteyandan çoğulcu analiz, kamu politikalarının kaynağını örgütlerin baskısının bir ürünü olarak görmekte, yani devleti bağımlı bir değişken, edilgen bir konumda, tarafsız bir hakem olarak kabul etmektedir (Wilson, 1983: 91-95). Böylece devlet bir ideolojik kontrol aracı olarak değil, bir siyasi birim olarak algılanmaktadır. Çoğulcu modelde kamu politikaları, ampirik düzeyde devletin dışında, çok sayıda, rekabetçi, gönüllü üyelik esasına dayanan ve birbiriyle örtüşen çıkar guruplarının/örgütlerinin tek yönlü baskısı sonucunda oluşmaktadır. Bu nedenle toplumda siyasal istikrar, toplumsallaşma yoluyla çıkar gurupları aracılığı ile sağlanacak, bu guruplar hiçbir zaman sistemi sarsacak, uyumu bozacak taleplerde bulunmayacaklardır. Oysa, korporatist yaklaşım ve analizlerde devletin ideolojik boyutu ele alınmakta, işlevi ortaya konmaktadır: Devlet, koşullara bağlı olarak son çözümde sermaye birikimini güvence altına alabilmek için gerekli olan siyasi istikrarın sağlanabilmesi amacıyla siyasi ve iktisadi tavizler verebilmektedir. Devlete bu olanağı veren de kuşkusuz ekonomik büyümedir. Kapitalist bir toplumda ekonomik büyümenin yolu ise sermaye birikiminden geçmektedir. Böylece devlete de göreceli bir özerklik kazandırılmakta, bu nedenle de korporatizm böyle bir devletin sivil toplum üzerindeki özerkliğini mutlaklaştırmakta, hem işçi sınıfı hem de sermaye örgütleri üzerinde eşit bir kısıtlama getirmektedir.

Korporatist yazarların kullandıkları terminoloji çoğulcu çıkar ilişkileri modelinden esinlenmiş olmakla birlikte, yer yer açıklayıcılık bakımından daha yetkin olmaktadır. Korporatizm, devlet-toplum ilişkilerinin örgütlenmesinde, rekabetçi olmayan, resmi açıdan tanınan, ve kontrol edilen çıkar örgütlerinin gerek yapısal gerekse işbirliğine dayanan yeni esaslarını ön plana çıkarmaktadır.

İşçi ve işverenlerin merkezi örgütleri arasında, bu örgütlerle devlet arasında, genellikle gelir politikaları ve iktisat politikaları alanlarında meydana gelen kurumsallaşmış bir işbirliği söz konusudur ve bu işbirliği sırasında örgütlerin yapılarında değişiklikler meydana gelebilmektedir. Örgütler daha merkezi ve daha yetkili bir hale gelmekte/getirilmektedir. Bu nedenle de korporatist yazarlara göre korporatizm çoğulculuktan farklıdır .

Korporatizmin çoğulcu modelden farklı bir model olduğu savına karşı, kimi araştırmacılar korporatizmin çoğulculuğun değişik bir versiyonu olduğunu öne sürmektedirler (Panitch, 1977a; Crouch, 1983; Martin, 1983; Lehmbuch, 1977; Cawson, 1978; Von Beyme, 1983; Jessop 1979). Bu yazarlara göre korporatizm ve çoğulculuk iki ayrı kutupta yer almayıp, birbirlerinin alternatifi değildirler. Bazı alanlarda korporatist uygulamalar söz konusu olabileceği gibi bazı alanlarda da çoğulcu baskı politikalarının uygulanması söz konusu olabilir. Von Beyme'ye göre korporatizm daha çok "dinamik çoğulcu kuramı ikame edeceğe benzemektedir"dir ve "çoğulculuğun bir tipidir" (Von Beyme, 1983: 286).

Korporatizmin çoğulculuğun bir tipi olduğunu belirten bu yazarlara göre korporatist yapılanmalar istikrarsızdır, eşitlik sağlamamaktadır, dengesizdir ve asimetriktir. Bu nedenle de kalıcı olamaz, geçici olmaya mahkumdur. Bunun temel nedenlerinden birisi olarak gelir politikalarının işçi ücretlerinin aleyhine oluşması ve bu durumun işçileri sendikaları aşarak militanlaşmaya itmesi gösterilmektedir.

Çoğulculara göre, korporatizm, rekabetin oligopolistik olduğu ve devletin iç yapılanmasının farklı çıkarları içerdiği çağcıl toplumlarda çoğulcu kuramın öngördüğü güç dağılımının bir uzantısıdır (Cawson, 1978: 185). Çoğulculuk da

korporatizm de örgütlerin ve çıkar guruplarının gücü ile ilgilenmektedir. Çoğulculuktan korporatizme geçiş için çıkar örgütlerinin güçlerini arttırması ve devletin onları korporatist olarak nitelendirilen düzenlemelere dahil etmeye zorlaması gerekmektedir (Martin, 1983: 101). Von Beyme korporatizm "devlet merkezli işliyorsayeni hiç bir şeye katkıda bulunmaz" (Von Beyme, 1983:186) derken, Ziegler, korporatizm ve çoğulculuk kamu politikaları oluşturulması sürecinde örgütlerin rolünü hesaba kattıkları için benzer iki modeldir diyerek aralarında bir fark olmadığını dile getirmektedir (Ziegler, 1986: 172). Çoğulcular, çoğulcu çıkar politikalarının siyasal pratikten çıktığına, toplumsal örgütlenmede ve ilişkilerde gönüllülük ve kendiliğindencilığe dikkat çekmektedirler. Burada dayatma, zorlama yoktur, özgür seçim söz konusudur. Korporatizmin aksine kamusal alan özel alanı değil, özel alan kamusal alanı belirlemektedir. Çıkar gurupları ayrıcalıklı bir şekilde değil, eşit koşullarda örgütlenmekte ve rekabet söz konusu olmaktadır.

1.1.3. Neo - Korporatizm ve Devlet

Korporatist yazarlara göre yirminci yüzyılın ikinci yarısından itibaren, özellikle Batı'da, devlet-toplum ilişkilerinde çoğulcu modelin dışında yer alan yeni oluşumlar meydana gelmiştir. Batı Avrupa toplumlarında ekonomiye devlet müdahalesi gittikçe artmış, bunun uzantısı olarak da işçi ve işveren örgütleri, esnaf ve ticaret odaları bazı alanlarda ağırlıklı olarak iktisadi, bazen de sosyal politika alanında kamu politikalarının oluşturulması ve uygulanmasına kurumsal bir biçimde katılmaya başlamıştır. Bu durum çoğulcu modelin, teorisinin çıkar guruplarına attığı rol ve önemi değiştirip, alt-üst etmiştir. Çıkar gurupları

arasında öngörülen eşit rekabet ortadan kalkmıştır. Edilgen bir devlet yerine, çıkarları yönlendiren ve yapılandıran müdahaleci bir devlet belirmiştir. Artık kamu politikaları eşit güçte ve gönüllü üyelik temeline dayanan örgütlerce devlete yönelik tek yönlü bir baskı sonucunda değil, çeşitli yapısal ayrıcalıklarla donatılmış işçi ve işveren örgütlerinin kendi aralarında ve devletle giriştikleri işbirliği sonucunda oluşmaktadır. Bu işbirliği sonucunda çıkar guruplarının/örgütlerinin siyasal ve iktisadi gücü artmakta, ancak devletle girişilen işbirliği nedeniyle ideolojik bir yumuşama ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden devletin toplumda ve ekonomide oynadığı rolün, yasal ve tekelci ayrıcalıklarla donatılmış işçi ve işveren örgütleri gibi bazı çıkar guruplarıyla olan ilişkisi daha açık olarak açıklanması gerekmektedir. (Schmitter, 1979: 14-20; Lehmbuch, 1983: 154; Von Beyme, 1983: 193; Schmitter, 1977: 16-17; Diamant, 1981: 105). Çoğulcu kuramın devlet-toplum ilişkisinde beliren bu yeni durumu açıklayamaması korporatist modelin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Korporatist teorinin öncü kuramcılarında olan P. C. Schmitter korporatizmi bir çıkar temsili yapılanması olarak tanımlamakta ve aynı amacı güden çoğulculuk ve sendikalizme rakip, alternatif bir teori olarak göstermektedir. Amaç, korporatizmi "Kuzey Amerika siyaset bilimi disiplinine tamamen egemen olan çıkar politikaları paradigmasının genel çerçevesini oluşturan çoğulculuğa açık bir alternatif haline getirmektir. Çok sayıda bilim adamı, çoğulculuğun (ve onunla yakından ilişkili olan liberal demokratik rejim tipinin), çağcıl gelişmekte olan toplumlarda çıkar gurubu sistemlerinin yapı ve davranışını betimlemede çok az yararı olduğunu keşfetmiş, bazıları da gelişmiş sanayi toplumlar pratiğine uygulandığında artık fazla bir yararı kalmadığını önerme noktasına gelmiş olmalarına karşın, pek azı, modern örgüt devlet ilişkilerinin karşıt ya da alternatif

bir modelini önermişlerdir" (Schmitter, 1979: 14-15). Schmitter'e göre çoğulculuk "devlet tarafından özel olarak tescil edilmeyen, tanınmayan, desteklenmeyen, yaratılmayan, lider seçiminde veya çıkarları ifadesinde denetlenmeyen örgütleri konu alan bir çıkar temsili sistemidir. Bu örgütler, kendi alanlarının sınırları içinde tekelci temsil hakkına sahip değillerdir. Sınırsız sayıda, gönüllü, rekabetçi, hiyerarşik olmayan kurucu birimler tarafından ve kendiliğinden (çıkarın tip ve kapsamı açısından) oluşturulmaktadır" (Schmitter, 1979: 15). Böyle bir sistemde edilgen olan devlet, korporatist modelde edilgen değildir. Tersine korporatist modelde devlet karşılıklı ilişkiler içine girmekte ve çıkar örgütlerini politikaların oluşturmasına, oluşturulan bu politikaların uygulanmasına ve gözetimine katmaktadır.

Çoğulcu modelde, devlet ve çıkar gurupları arasındaki ilişkiler ve devletin çıkar ilişkilerini biçimlendirme yöntemi gözardı edilmekte, devlet edilgen bir konuma itilmektedir. Kamu politikaları ampirik düzeyde devletin dışında , çok sayıda, rekabetçi, gönüllü üyelik esasına dayanan ve birbirleriyle örtüşen çıkar örgütlerinin tek yönlü baskısı sonucunda oluşmaktadır (Wilson, 1983: 91-95).

Korporatist modelde, çıkarlar devlet tarafından tepeden yapılandırılmakta ve şekillendirilmektedir. Devlet, siyasi müdahalelerinin kapsam ve hacmini genişletmeye başlayınca çıkarlar sivil toplumun koşullarından görece bağımsız bir şekilde bireyler, firmalar, sektörler ve sınıflar dikkate alınmadan devletçe şekillendirilmektedir. Bunu gerçekleştirirken devletin başvurduğu yöntem ve mekanizmalar yasal düzenlemelerdir. Devlet, bir yandan çıkar örgütlerinden bazılarına yapısal ve fiili ayrıcalıklar tanıyıp, kollarken diğer yandan da bu örgütlerin işlev alanlarını, temsil edeceği çıkarları, üyelerinin niteliklerini, örgütün

yapısını, uygulayacağı eylem biçimini ve örgütlerde liderlerin kimlerden ve nasıl oluşacağını denetlemektedir. Ayrıca, örgütün kendisi de katıldığı iktisadi planlama ve gelir politikaları kurumlarında alınan kararların yürütülmesini üyeleri üzerinde uygulayacağı disiplin ve denetimle sağlamaktadır, ki, bu bir tür sosyal kontrol mekanizmasıdır (Schmitter, 1977: 34). Ancak, burada devletin hangi örgütleri ve çıkarları, hangi kıstaslara göre yapılandırmalara dahil edeceği sorusu gündeme gelmektedir. Schmitter ilk yazılarında bu seçimde özellikle endüstri ilişkileri alanına öncelik vermektedir. Bunu da korporatizmin iktisadi alanlarda işlerlik kazanmasına bağlamaktadır (Schmitter, 1979: 28; 1982: 265). Korporatist uygulamalarda devletin kendi inisiyatifi büyük bir ağırlığa sahip olduğundan, devlet belirleyici rol ve öneme sahiptir.

Korporatizmi büyük çıkar örgütlerinin, yalnızca çıkarların ifadesinde veya uzlaştırılmasında değil, aynı zamanda değerlerin bir otoriteye bağlı olarak dağıtılması demek olan kamu politikalarının oluşturulması ve uygulamasında birbirleriyle ve devletle işbirliği yapmaları olarak tanımlayan Lehbruch, böylece devlet bürokrasisi ve çıkar örgütlerinin içiçe geçtiğini, bu nedenle çıkarların temsilinin geleneksel anlamını yitirdiğini, onun yerine hem devlet hem de çıkar guruplarınca girilen üst düzeyde bir işbirliğinin aldığını belirtmektedir (Lehbruch, 1977: 94). Ona göre korporatizmle gelişmiş kapitalist ekonomilere sahip anayasal demokrasilerde görülen "örgütlü çıkarlara" danışma ve onlarla işbirliği politikasını birbirine karıştırmamak gerekiyor. Korporatizmin ayırmedici özelliği bu çıkar gurupları arasında iktisadi politikanın şekillendirilmesi sırasında var olan üst düzeyde işbirliğidir (Lehbruch, 1977: 94). Devlet bu işbirliği ilişkileri sürecinde sadece denetleyici olmamakta, bu konumdan çıkarak pazarlıkçı bir

konuma geçmektedir (Lehmbruch, 1977: 94; Martin, 1983: 90). Bu pazarlıkçı konum her yerde aynı olmamakta, ülkeden ülkeye farklılıklar taşımaktadır "toplumsal ortaklık" şeklinde olabileceği gibi "birlikte eylem" veya "embriyonik korporatizm" şeklinde de tezahür edebilir. Belirleyici olan o ülkenin kendine özgü yapısı ve özellikleridir.

"Toplumsal ortaklık" türünde işçi ve işveren örgütleri çok üst düzeyde merkezileşmiştir, iktisadi politikalar bu örgütlerin temsilcileri tarafından devletin resmi katılımı olmadan belirlenmektedir. Ancak bu örgütlerin siyasi partiler ve hükümetlerle çok sıkı ilişkiler içinde oldukları göz önünde tutulursa gayri resmi üç taraflı bir yapının oluştuğu anlaşılır. İkinci tür olan "birlikte eylem" de ise korporatist yapılanmalar devletin aktif müdahalesiyle, resmi yollardan oluşturulmaktadır. Bu yapılar genellikle üçlü olmakta, ekonomik kriz ve işsizlik dönemlerinde önce gönüllü katılım ve taahhüde, daha sonraları da zorlayıcılığa dayanan gelir politikalarını gündeme getirmektedir. Devlet daha etkin bir rol oynamakta, üçlü yapılara fiilen katılmakta, katılan örgütleri yasalar yolu ile korporatistleştirmektedir. Amaç krizin atlatılmasıdır. "Embriyonik korporatizm" türünde ise korporatist gelir politikaları ve diğer korporatist komite , komisyon ve yapılar geçici ve süreksizdir. Merkezi çıkar örgütleri üyeleri üzerinde tam bir disiplin uygulayamamaktadır, örgütler arasında işbirliğinden çok bir çatışma söz konusudur. Devletin inisiyatifi ve zorlayıcılığı diğer iki türe göre daha fazladır (Lehmbruch, 1977: 104-110).

Kapitalizmin belirli bir aşamasında, Batı toplumlarında belirli bir devlet müdahaleciliği korporatist politikalarla tamamlanmadıkça sınıf çatışmalarının

ortaya çıkma olasılığı vardır. Korporatizm "karma ekonomiye dayanan müdahaleci refah devletinin karşılaştığı sorunları çözmeye" çabası olup, dengeli büyüme ihtiyacı, devletle büyük çıkar gurupları arasında işbirliğine yol açmaktadır (Lehmbruch, 1983: 168). Bir mutabakat sağlayabilmek için korporatizme ihtiyaç vardır ki, bu da müdahaleciliğin bir sonucudur. Uzlaşım arayışı nedeniyle 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 (Lehmbruch, 1977: 97; Offe, 1981: 123-146). Hem Lehmbruch'un hem de Offe'nin çözümlenmelerinde korporatizmin kaynağı devlet politikalarıdır. Offe'ye göre korporatizm demokratik temsil kurumlarındaki aksamaları gidermektedir. Ama toplumsal sınıflar açısından sonuçları eşit veya simetrik olmamaktadır. Atomize ve dağınık olan işçi örgütleri, yapısal özellikleri, çıkarlarını ifade ediş biçimleri ve içerikleri ile liderlik yapıları yönünden sermaye örgütlerinden daha büyük bir öneme ve role sahiptir.

Devletçe sağlanan yapısal korporatist nitelikler ve sosyal kontrol yöntemleri, işveren örgütlerine göre işçi örgütlerini daha çok etkileyip kısıtlamaktadır. Korporatizm, korporatist politikalara dahil olan işçi örgütlerine ve işçi sınıfına, işverenlere oranla daha büyük bir darbe vurmakta ve işçi örgütleri sistemle bütünleştirilmekte, sınıfsal talepleri kabul edilebilir sınırlara indirgenmektedir (Offe, 1981: 148-150).

Jessop, Schmitterci yaklaşımda devlet kuramının sınıfsal bir temele oturtulmamasını bir zaaf olarak nitelendirmekte, Schmitter'in temsil kavramında yoğunlaştığına dikkati çekmektedir. Ayrıca, korporatizmin toplumda sermaye birikiminin sağlanabilmesi için temsil ve müdahale boyutlarının birleştirilmesi gerektiğini, ancak Schmitter'in bunu yapamadığını belirtmektedir (Jessop, 1979: 190).

Panitch, Crouch, Jessop gibi yazarlarca korporatizm, Batı toplumlarında bütüncül olmaktan çok kısmi ve sınıfsal temelleri yansıtan bir çıkar sistemi yapılanması olarak değerlendirilmekte, ana amacının çalışan kitleler üzerinde sosyal kontrolün yerleştirilmesi ve işçi sınıfının kapitalist devlet ile bütünleştirilmesi olduğu belirtilmektedir (Jessop, 1979; Panitch, 1977a; 1980; 1981; Crouch, 1979a). Devlet, Panitch'e göre, işveren ve işçi örgütlerinin özerkliklerini sınırlayarak onları devlet politikaları doğrultusunda harekete geçirir ve yönetsel bir kontrol aracı olarak kullanır (Panitch, 1977a: 66; 1980: 173). Devlet tarafsız bir konumda olmadığı için, işçi ve işveren örgütleri arasında yapılan korporatist nitelikli toplumsal anlaşmaların eşit koşullarda yapıldığı ileri sürülemez. Çünkü, devlet sermayeden yanadır ve bu anlaşmalarla yalnızca ücretlerin bastırılması yönünde çalışmakta ve sonuçta zorlayıcı yasal önlemlere başvurmaktadır. Devletin bu taraf olma özelliği nedeniyle gelir politikaları işçi sınıfının aleyhine sonuçlanmakta, bu nedenle de işçiler grevlere başvurarak devletin zora dayanan müdahalesini adeta gerekli kılmaktadır. İşte, bu asimetrik işleyiş özelliği nedeniyle de korporatizm istikrarsızdır (Panitch, 1981: 35-36; 1980:173-174, 1979a: 81-87).

Korporatizm, tüm çıkar gruplarıyla devlet ilişkilerini kapsamaz. Kuruluş ve işleyişi iktisadi politika alanıyla ilgili olup, kökeni tam istihdamı amaçlayan belirli bir devlet müdahaleciliğidir (Panitch, 1981: 26). İşçi örgütlerinin, kamu politikalarının oluşturulma sürecine katılmaları, tam istihdam ilke ve uygulamalarıyla güçlendirilen işçi sınıfının siyasi sistem için bir tehdit oluşturmasının bir sonucudur. Çünkü, işçilerin merkezi örgütlerinin taleplerinin burjuvazinin egemenliğini sarsmayacak boyutta olmasını sağlamak gerekmektedir, ki bu da kapitalist gelişmenin belirli bir aşamasının doğal mantığıdır (Panitch, 1980: 174).

Jessop'a göre korporatizm, sosyal demokrat bir parti aracılığıyla/bağlantısıyla devletle bütünleşen bir üçlü sistemin parçasıdır; işlevsel bir işbölümü temeline dayanan kamu örgütleri aracılığı ile yürütülür ve siyasi temsille devlet müdahalesini birleştirir. Çünkü, korporatizmde çıkar örgütleri hem siyasi temsili gerçekleştirmekte hem de devlet müdahalesinin bir aracı olmaktadır. Bu nedenle de korporatizm bir devlet biçimidir (Jessop, 1979: 193-210). Crouch ve Strinati'ye göre ise korporatizm endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan bir sınıf egemenliği sistemidir (Crouch, 1977: 262-272; 1979a: 23; Strinati, 1979: 207-208). Burada vurgu çıkar temsili sistemine değil endüstri ilişkileri sistemi içinde işçi sınıfının disipline edilmesine yapılmaktadır. Bu çözümlenmeye göre işçi örgütleri mevcut endüstri ilişkileri sistemini bir veri olarak kabul etme karşılığında sisteme katılmayı kabul etmektedirler, çünkü, katılım olmadan taleplerin ılımlılaştırılması mümkün değildir (Crouch, 1979a: 46).

Bir başka araştırmacı Maier'e göre, devlet sistemlerinin örgütlenişinin tarihsel gelişimi ile çıkar örgütlerinin çoğulcu ya da korporatist yapıya

kavuşturulması arasında bir nedensellik ilişkisi vardır. Çıkar gurupları oluşurken, her ülkede aynı siyasi kültüre, aynı örgüt kapasitesine ve en önemlisi aynı siyasi sisteme sahip olmamışlardır (Maier, 1981: 39-56).

Korporatizm kuramcıları, çoğulculuktan farklı yeni bir ilişkiler sürecini ve yapısını incelerken ekonomiye devlet müdahalesi nedeniyle, çoğulcu, rekabetçi, gönüllü ve özerk örgütlerin bir değişime uğradığına dikkati çekmekte, bu değişim sonucunda işçi ve işveren örgütlerinin kendi aralarında ve devletle işbirliğine girerek tekelleştiklerini, devletçe tescil edildiklerini, zorunlu üyelik haklarına kavuştuklarını belirtmektedirler. Böylece, kendiliğinden değişimin yerine kontrollü değişimin, bencil çıkarlar yerine toplumsal sorumluluğun ön plana çıkarılması söz konusu olmuş, özel ve kamu çıkarları, sivil toplumla devlet içiçe geçmiştir. Üstelik korporatist kuram, özgül bir alanda, devlet alanında çoğulcu modelden üstün bir analiz gücüne sahip görünmektedir. Çoğulcu modelin devleti bir bağımlı değişken, edilgen bir konumda, tarafsız bir hakem olarak kabul etmesine rağmen korporatist kuramcılar analizlerinde kısa ve yetersiz de olsa ideolojik bir boyut olarak devletin niteliğini ve özerkliğini bir bağımsız değişken olarak algılamaktadırlar. Bu durumda devlet, somut koşullara bağlı olarak son çözümde sermaye birikimini ve sistemi güvence altına alabilmek için gerekli olan siyasi istikrarın sağlanabilmesi amacıyla siyasi ve iktisadi ödünler verebilmektedir. Devlet, korporatizmin hem kamu politikasına katılan aktörlerin ve temsil alanlarının belirlenmesinde, hem de çıkarların ve dolayısıyla taleplerin saptanmasında aktif bir rol üstlenmektedir.

1.2. Neo- Korporatizmin Siyasal, Ekonomik ve Toplumsal Boyutları

1.2.1. Neo- Korporatizm ve Parlamenter Demokrasi

Lehmbruch, Schmitter, Offe, Von Beyme, Kesselman, Jessop gibi korporatist kuramcılar korporatizmin belirmesinde işçi sendikaları ile iktidarda bulunan sosyal demokrat partiler arasındaki ilişki ve siyasal yakınlığın varlığını önemsemekte, işçi partileri ile işçi sendikaları arasında oluşan işbirliğini korporatist yapılanmayı elverişli kılan siyasal iklim için şart görmektedirler(Lehmbruch, 1983: 162; Schmitter, 1981:313; Offe, 1982/1983: 234; Von Beyme, 1983: 191; Kesselman, 1982: 403-404; Jessop, 1979:207). Bu nedenle öncelikli olarak işçi sınıfı ve örgütü olan sendikaların sosyal demokrat partiler ile ilişkilerini ve bu ilişkilerin düzeyini açıklığa kavuşturmak gerekmektedir.

Bir yaklaşıma göre, sosyal demokrat partilerle işçi sınıfı ve sendikalar arasındaki ilişki bütünleşmiş bir özellik göstermektedir. Bu durumda sosyal demokrat parti ile sendikalar arasındaki bu ilişki korporatist uygulamalar için uygun bir ortam yaratmaktadır. Sosyal demokrat partiler toplumun tüm kesimine hitap etme eğiliminde olmakla birlikte, iktidara gelebilmek için hala işçi sınıfının oylarına muhtaç bulunmaktadır. Sosyal demokrat partilerin işçi sendikalarıyla aralarında bir gerilimden çok birleştirici unsurlar vardır. İşte bu nedenle sınıf politikalarının sadece parametrelerinin değişmesinden söz edilmektedir (Therborn, 1984: 30-31). Sosyal demokrat partilerin işçi tabanının daralmasından çokbu tabanın bir değişim geçirdiği dile getirilmektedir.

Kesselman'a göre, sosyal demokrat partiler işçi sınıfının desteğine muhtaç olduklarından artık-değerin işçi sınıfına yeniden paylaşılmasını en üst düzeye çıkarabilmek için kapitalist üretimi rasyonelleştirmek zorundadırlar. Aynı süreç işçi sınıfını kendilerine çıkar sağlayan kapitalist sistemle bütünleştirmektedir (Kesselman, 1982: 404). Jessop, işçi sınıfının sosyal demokrat partilere sağladığı oy desteğinin korporatizmin başlatılıp, yaşatılmasında büyük avantajlar sağladığını belirtmektedir. Yine Jessop'a göre, sosyal demokrasi, tekelci kapitalizm aşamasında ezilen sınıfların en yaygın ve en güçlüsü olan ücretliler ve orta sınıfın desteğini güvence altına aldığından, korporatizm için uygun sosyal temeller de oluşturmaktadır. Sosyal demokrat partiler korporatizmin doğal iktidar partileridir, örgütlü işçi sınıfı ve orta sınıflar arasında büyük bir oy desteğine sahiptirler ve popüler-demokratik taleplerini sermaye birikimine hizmet eden bir devlet müdahaleciliği çerçevesinde ifade ederler (Jessop, 1979: 205-207). Mc Bride ise, eğer sendikalar örgütsel olarak bağımsız hareket edebilme dinamizmine sahip kılınabilir ve gayri resmi yollarla korporatizme dahil edilebilirse sosyal demokrat parti ile sendika bağlantısı daha da güçlenebilir demektir (Mc Bride, 1985: 443).

Combes'e göre, sosyal demokrat partilerle işçi sendikaları arasında gerek işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen politikalar yönünden, gerekse liderler ile üyelerin toplumsal kökenleri yönünden bir kopukluk ve gerginlik söz konusudur (Combes, 1978: 489-490). Bu ayrışmalar, II. Dünya Savaşı sonrasında Batı Avrupa demokrasilerinin çoğunda sosyal demokrat partilerin tüm sınıflara seslenen toplayıcı partilere (catch-all parties) dönüşmelerinin, yani parti ile sendikalar arasındaki ideolojik ayrışmanın sonucudur. Refah devletinin yaygınlaşmasıyla oluşan orta sınıfa hitap etme kaygısına kapılan partiler bu

üslubla iktidara ulaşma olanaklarına kavuşmuşlardır. Nitekim 1960-1980 dönemi böyle bir özellikli göstermektedir. Bu dönem Batı ve Kuzey Avrupa'da sosyal demokrat partilerin seçim zaferleri yaşadığı bir dönem olmakla birlikte, parti ile sendikalar arasında, güç dağılımı bakımından gerginliklerin yaşandığı bir dönem olma özelliğini göstermektedir (Thornborn, 1984: 8-10). Sosyal demokrat partiler orta sınıfa hitap etmenin yanısıra, yönetici üyelerini de bu kesimden edinmeye başlarken, sendikalar da sola kaymış ve genç bir nesli liderliği taşımıştır (Minkin, 1978; Combes, 1978). Panitch, sosyal demokrat partilerin toplayıcı parti kimliğine dönüşmesi ile işçi sendikalarının temsil ettikleri sınıfın çıkarları gereği ulusal çıkarlar üzerinde uzlaşmalarının zor olacağını belirterek, toplumsal yapının aynası olan sendikaların toplayıcı politikaları kabul etmelerinin güçlüğüne dikkati çekmektedir (Panitch, 1971: 197). Panitch, işçi sendikalarının kendi özel çıkarlarının diğer sınıflara göre daha fazla önem kazandığı durumda, sosyal demokrat partilerin ulusal çıkarı kollayan politikalarına ve iktisat politikası kararlarına destek olacaklarını belirtmektedir. Esasen rejim dostu olan sosyal demokrat partilerin, ulusal çıkarı gözeten politik eğilimleri işçi sınıfını ılımlılaştırıp korporatist düzenlemelere sokarak rejim dostu kılmaktadır (Panitch, 1976: 235-240).

Sosyal demokrat partiler, iktidarda oldukları dönemde, sendikaların taleplerine cevap veremeyen hükümetler yüzünden, merkezden bir yönlendirme yapamayarak, savunmaya itmekle ve sınıfsal sorunları kendi dar çıkarları temelinde ele alarak korporatizmi benimsemekte ve işçi hareketini sistemle bütünleştirici bir politika olarak kullanmaktadırlar. Bu durumda, sosyal demokrat partiler, yerelleşme anlamında radikalleşen bir sendika hareketi ile bağlantı kurmakta, bir bakıma endüstri ilişkileri alanında ilerici sayılabilecek reformlar

yapmakta, zorlamaya dayanan gelir politikaları uygulamalarını reddedebilmekte, sendikaları işyeri düzeyinde bir tür yatırım programlarına dahil edebilmektedirler. Almanya, Avusturya ve 1970'lerden başlayarak Hollanda'da bu amaçla kurulan çalışma konseyleri, korporatizmi makro ve mezzo düzeyden mikro (işyeri) düzeye indirgeyen kurumlardır. Ancak sosyal demokrat partilerin iktidarda olduğu dönemlerde başlatılan bu politika 1980'lerden itibaren sağ partilerin iktidara gelmesiyle birlikte sendikaların merkezi gücünü kırmak amacıyla kullanılmaya başlanmıştır. 1984 yılında İsveç İşverenler Örgütü'nün (SA) elli yıllık bir geleneği yıkarak işçi sendikalarıyla sadece firma düzeyinde görüşmelere girme kararı alması, bu uygulamaya en iyi örnektir (Crouch, 1986: 8-9).

Sosyal demokrat partilerle işçi sendikaları arasında var olan geleneksel bağlantı, bu partilerin işçi sınıfının oy desteğine duyduğu ihtiyaç nedeniyle, sınıf politikalarının içeriğinde görülen değişmeye uygun bir biçimde nitelik değiştirerek devam etmektedir. Sosyal demokrat partiler, kapitalist düzene karşı oluşması muhtemel özerk işçi hareketlerini engelleyebilmekte ya da zayıflatmaktadırlar. Sosyal demokrasinin korporatizm için elverişli bir ortam oluşturmasının temelinde yatan ana etmen, ulusal ve uluslararası ekonomik krize ve devletin artan rol ve işlevine karşın bu bağlantının kalıcı olmasıdır.

Korporatizm, parlamenter düzende ayrılmış olan temsil ve müdahale süreçlerini, kurumsal olarak iki anlamda birleştirmektedir: İlk olarak, çıkar gurupları hem temsil hem de kamu politikası oluşturma bakımından müdahale rollerini üstlenmektedirler. İkinci olarak da coğrafi yerleşme esasına dayalı parlamenter temsil, işlevsel temsile dönüştürülerek devletin müdahale etmeyi amaçladığı kesimler biraraya getirilmektedir. Böylece, devletin müdahaleci

politikalarının oluşturulma ve uygulama aşamaları parlamentonun aracılığına gerek kalmadan bizzat işveren ve işçi örgütleri ile birlikte yürütülmektedir. Bu nedenle de korporatizmin parlamentoları devreden çıkararak parlamento dışı (extraparlimentary) veya siyaset üstü (para political) bir görünüm kazandığı ileri sürülmekte, korporatizmin işlevsel temsili meşrulaştırdığı, bunu da sermaye ve emeği devletin karar verme mekanizmasına dahil ederek gerçekleştirdiği belirtilmektedir (Cox ve Hayward, 1983: 218; Offe, 1982/1983: 232).

Offe'ye göre, siyasi partileri siyasi katılım aracı olmaktan çıkaran bir olgudur korporatizm, coğrafi yerleşme temeline dayalı parlamenter temsil biçiminin işlevsel olan ile ikame edilmesidir. Bu korporatist düzenlemeler parlamenter temsil biçimlerinden ve bürokratik yöntemlerden üstündürler, çünkü gayri resmidirler, göze batmazlar ve gönüllülük temeline dayanırlar. İsveç, İngiltere, Avusturya ve Federal Almanya gibi güçlü sosyal demokrat partilerin bulunduğu ülkelerde, bu düzenlemelere doğru bir eğilim olduğu ve korporatizmin parlamenter ve rekabetçi sistemlerin yerine geçtiği ileri sürülmektedir (Offe, 1982/1983: 233-234).

Öte yandan, korporatist eğilimin, siyasi partilerin devlet ve toplum arasında üstlendiği aracılık görevinde görülen etkinsizliğin bir sonucu olduğu belirtilmekle birlikte, demokratik sistemin çözemediği sorunları çözmenin bir çıkış yolu olarak algılanıp ideoloji üretmediği için siyasi partilerin yerine geçemediğine de dikkat çekilmektedir (Middlemas, 1979: 372-382). Nedelman ve Maier'e göre, korporatizm parlamenter karar mekanizmalarına alternatif yöntemler geliştirmekte ve olağanüstü ya da anormal dönemlerde, parlamenter sürecin kilitletiği ve acil konuların çözüm beklediği anlarda başvurulan bir kriz yönetme tekniği olarak

algılanmaktadır. Ancak kalıcı olmamakta, istikrarsızlık göstermekte ve nihayet yerini seçim politikalarına bırakmaktadır (Nedermann ve Maier, 1977: 39-60).

Parlamenter demokrasiyi kapitalist devletin egemen ilkesi olarak niteleyen, içerdığı temsil ve devlet müdahaleciliği biçimleri ile de sermaye birikimi sağlamaya yönelik bir özelliğe sahip olduğuna dikkat çeken Jessop'a göre, siyasi sisteme kitlesel katılımın gittikçe arttığı teknelci kapitalist aşamada ezilen sınıfların çıkarlarını da hesaba katmak, daha doğrusu emek ile sermaye arasındaki dengeyi yeniden düzenleme gereği doğmaktadır. Bu nedenle, devletin ekonomiye etkin müdahale özerkliği artmış, yasama yürütmeden iyice kopmuştur. Böylece, korporatizm sermaye birikimini uzlaşma ve işbirliği esasına dayandırarak sağlarken parlamenterizmin temsil ve müdahale kurumlarının da yerini almaktadır.

Korporatizmin toplumsal temelleri parlamenter demokrasinin temellerinden farklıdır. Teknelci kapitalizm güçlenip, devlet müdahalesinin önemi arttıkça, işçi sınıfı için güçlü bir toplumsal temel oluşturma gereği ortaya çıkar ve sosyal demokrasi sermaye birikimi için önemli bir toplumsal temel oluşturur. Özellikle Keynesçi kriz bu eğilimin güçlenmesi ve korporatizmle gerçekleşmesini sağlamıştır (Jessop, 1979: 198-204). Korporatizmi de parlamentarizm gibi devletin bir ögesi olarak kabul eden Jessop, sermaye birikiminden yola çıkarak güçlü devlete varmakta ve bu süreçte sosyal demokrasinin gerekliliğini vurgulamaktadır.

Korporatist kuramın öncülerinden Lehmann korporatizmi parlamento ve parti hükümetlerinin yerine koymamaktadır ve buna neden olarak korporatist sistemlerde örgütlü çıkar gurupları ile siyasi partiler arasında varolan ilişkiyi

göstermektedir. Bu ilişki iki mekanizma ile sağlanmaktadır;. birincisi, ılımlı sosyalist partilerin parti sisteminde göreceli olarak güçlü bir konumda olmasının sonucudur, ki bu durumda işçi sendikalarının liderleri korporatist uygulamalara girme konusunda daha istekli davranmaktadırlar. İkinci mekanizma ise, paradoksal bir biçimde korporatist yapılanmaların kısıtlılığı ve istkrarsızlığı ile ilgilidir ve toplumda uzlaşımı yaygınlaştırma işlevini yalnızca belirli alanlarda yerine getirebilmektedir. Bu nedenlerle korporatizmin temsili hükümetin ve parti sisteminin yerine geçmesi söz konusu olmamaktadır (Lehmbruch, 1977: 99-122; 1983: 168-171). Panitch de korporatist uygulamaların, gelir bölüşümü konusundaki sınıf mücadelelerini ortadan kaldırmak yerine, bu bölüşümü işçi sınıfı aleyhine bozması nedeniyle çelişkilerine ve sınırlarına işaret etmektedir (Panitch, 1981: 26).

Korporatist çıkar temsili ve politika oluşturma örüntüsü parlamenter kurumların ve onun vazgeçilmez unsurları olan siyasi partilerin karar verme ayrıcalığını üstlenmiş görünmektedir. Çünkü, genelde korporatist yapılanmalar temsil ve siyaset oluşturma açısından örgüsel üstünlüklere sahiptirler. Parlamenter kurumların karşılaştıkları kilitlemeler, partilerarası bölünmeler ve çoğulcu karar verme ilkesinin tehlikeye girmesi, ya da ülkenin maruz kaldığı bir ekonomik kriz karşısında korporatizm mekaniği bu sakıncalardan arındırılmış görünmektedir. Kapitalist devletin karşı karşıya kaldığı yeni sorunların teknik niteliği, dev boyutları ve karmaşıklığı sonucunda, yürütme gücünün müdahale alanı genişlemiştir. Bu nedenle parlamenter temsilin yürütme gücünde giderek bir ayrışma olmaktadır ve bu oluşum korporatizmi kolaylaştırmaktadır. Böylece, korporatizm etkinleşip meşrulaşmakta ve kamu çıkarını gözeten bir işlev kazanmaktadır.

Ne var ki, korporatist yapılanmalar, eleştirilerde de dile getirildiği gibi, genellikle iktisadi konularla ilgilidir. Özellikle gelir bölüşümü sürecinde, korporatizm, sınıf çatışmalarını tamamen önleyemediğinden korporatizm sınırlı kalmakta ve istikrarsız bir nitelik göstermektedir. Bu yüzden kamu politikaları oluşturulmasında parlamenter temsil, siyasi partiler ve çıkar gurubu politikaları önemlerini korumaktadırlar. Öte yandan, korporatist yapılanmaların parlamento/parti hükümeti modelinin yerine geçmesi de mümkün görünmemektedir. Çünkü, korporatist yapılanmalara dahil edilen işçi örgütlerine ücret bastırımı ve diğer fedakarlıkları karşılığında verilen ödünler ancak parlamenter süreç yoluyla yerine getirilebilmektedir. İşte bu noktada işçi örgütleri ile sosyal demokrat partiler arasındaki ilişki gündeme gelmekte, korporatizmin başlatılması ve uygulanmasında üstlenilen rol bakımından. Sosyal demokrat partiler korporatist ve parlamenter alanların bütünleşmesinde oldukça rol oynamaktadır.

İsveç, Avusturya ve Federal Almanya örnekleri korporatist politikaların uygulanabilmesi için mutlaka sosyal demokrat partilerin iktidarda olması gerekmediğini göstermektedir. İktidarda olan sağ partiler de korporatist uygulamaları önemsemekte sorunları işçi ve işveren örgütlerini dışlayarak değil, birlikte, işbirliği yaparak aşmayı düşünmektedirler. Kuşkusuz bu durum, biraz da İsveç ve Federal Almanya'da korporatist kurumlaşmanın düzeyinden ve taraflar arasındaki güvenden kaynaklanmaktadır. Böylece iktidara gelen partilerin değişmesiyle, yani güç dengelerinde meydana gelen değişimler nedeniyle korporatist uygulamalar ve mekanizmalar sona ermemektedir. Örneğin Federal Almanya'da, işverenlerin Kohl hükümetinin korporatist uygulamalara son

vermesine karşı çıkmasının ardında yatan gerçek, yıllar boyu taraflar arasında oluşmuş bulunan güçlü ve istikrarlı işbirliğinden başka bir şey değildir.

1.2.2. Neo- Korporatizm ve Ekonomik Başarı

İktisadi alanlarda giderek işlerlik kazanan korporatizm, ulusal ekonomiler arasındaki rekabetin, mülkiyetin yoğunlaşmasının, kamu politikasının genişleyen rolünün ve sınıfları siyasi sürece katmak biçiminde ussallaştırılan karar verme mekanizmalarının yol açtığı, istikrarlı, burjuva-egemen bir rejim ihtiyacından kaynaklanmaktadır (Schmitter, 1979: 25,28; 1982: 265).

Lehmbruch'a göre, korporatizm gelişmiş kapitalist ekonomilere sahip toplumlarda, çıkar gurupları arasında iktisadi politikanın biçimlendirilmesi sırasında var olan üst düzeyde işbirliğidir (Lehmbruch, 1977: 94). Bu işbirliği daha çok, istihdam düzeyinin istikrarlı tutulmasına yöneliktir ve korporatist iktisadi politikanın ana konusunu oluşturan gelir politikaları da bu amaca hizmet eder (Lehmbruch, 1982: 27). Bütün sorun, sermaye ve emek arasındaki çelişkinin ve çıkar çatışmasının, Batı ve Kuzey Avrupa ülkelerinde taşıdığı ağırlık ve etkide, dolayısıyla korporatist politikaların belkemiğini oluşturan gelir paylaşımı konusunda düğümlenmektedir. Korporatizm, milli gelirin paylaşımında ve endüstri ilişkilerinde sınıflararası çatışmaları düzenler ve kapitalist gelişmenin ileri aşamasında iktisadi politika oluşturma sorunlarıyla ilgilenir. Kapitalizmin tekelci aşamasında, sermaye ve emek arasındaki paylaşıma ilişkin çatışmanın ekonominin sürekli büyümesinin gerekleri ile bağdaştırılması gerekmektedir. Korporatizm, milli gelirin dağılımını ve endüstri ilişkilerinin yapısında var olan

toplumsal sınıf çatışmalarını düzenleyerek bunu gerçekleştirmektedir (Lehmbruch, 1977: 95-96).

II. Dünya savaşından sonra, Batı toplumlarında devlet, enflasyon ve işsizliğin önlenmesi amacıyla Keynesçi müdahalelere başvurmuş, ancak bu müdahale özellikle 1970'li yılların stagflasyonlu ortamında bu amaçları yerine getiremediğinden doğrudan korporatist yöntemlere başvurma zorunluluğu doğmuştur. Karma ekonomiye dayanan, müdahaleci refah devletinin karşılaştığı sorunları çözmeye çabası olan korporatizm, Keynesçi politikanın uygulama güçlükleri ve dengeli büyüme ihtiyacı nedeniyle büyük çıkar gurupları arasında işbirliğine yol açmıştır (Lehmbruch, 1983: 168). İşçi örgütlerinin bu işbirliğine razı olmalarının ana nedeni, elde edilen maddi ve yasal kazanımlardır. Ücret bastırımı sonucunda aynı anda parasal istikrar, tam istihdam ve işçi sınıfı için uzun vadede kalıcı ve adil bir gelir dağılımının garantilenişi işbirliği yönündeki eğilimleri arttırmaktadır. Bu çerçevede Keynesçi refah devleti anlayışında enflasyon ne de işsizlik doğal oluşumlar olarak kabul edildiğinden, enflasyon ve işsizlikteki artışların sistemi alt üst etmemesi için bir mutabakat oluşturma yöntemi olarak korporatizme ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir (Lehmbruch, 1977: 97). Kapitalist devlet, gerek planlama gerek kamu politikası oluşturma sürecinde, gelir paylaşımında çıkar guruplarının aşırı taleplerini iktisadi düzenin tahammül sınırlarının dışına taşımaktadır. Çıkar guruplarını kamu politikalarının oluşumuna katmalıdır ki üyeleri üzerinde kontrol kurularak bu politikaların uygulanmasına olanak sağlayabilsinler (Offe, 1981: 128-132; 1982/1983: 231-232). İşçi örgütlerinin korporatizasyonunda asıl amaç, sürekli ve dengeli bir sermaye birikimi sağlamak, işçi sınıfının siyasi ve ekonomik gücünü ücret bastırımı ve disiplin ile azaltmaktır (Offe, 1981: 143).

Panitch, korporatizmin kuruluş ve işleyiş alanının iktisadi politika alanı olduğunu belirtmekte ve temelinde tam istihdam politikası bulunan bir devlet müdahaleciliği olarak görmektedir (Panitch, 1981: 26). Korporatist uygulamayı gerektiren bu devlet müdahaleciliğinin nedeni ise ona göre işçi sendikalarının kamu politikalarının oluşturulma sürecine katılmalarıyla ve tam istihdam politikalarıyla güçlendirilen işçi sınıfının, siyasi sistem için bir tehdit oluşturmasıdır (Panitch, 1980: 174). Bununla birlikte devlet tarafsız olmayıp sermayeyi gözettiğinden ücretlerin bastırılması yönünde çaba gösterir, zorlayıcı yasalara başvurur. Ücretlerin asimetrik olarak işçilerin aleyhine gelişmesi, zamanla, onları radikalleşmeye iter, grevlere yol açar, ki bu da korporatizmi istikrarsız kılar (Panitch, 1981: 35.36; 1980: 173-174; 1977a:81-87).

Korporatizmi başlatan bir etken de gelir politikalarının da içinde yer aldığı kapitalist planlama uygulamalarının kaçınılmazlığıdır. Kapitalist devleti ulusal planlamaya iten iki neden vardır. İlki, ücretlerin baskısının fiyatlara yansiyarak bir enflasyon sarmalına yol açması dolayısıyla uluslararası pazarda rekabetin yitirilmesi olasılığı, ikincisi ise ücretlerin fiyatlara yansıtılmadığı durumlarda, kapitalist ekonominin motor gücünü oluşturan karların sıkışmasıdır (Panitch, 1977a: 74-76). İşçi ve işveren örgütleri, elde etmiş oldukları refah düzeyinin korunmasının tek yolunun tam istihdam, enflasyonsuz bir ekonomik büyüme ile ücret ve karların kontrolü olduğu konusunda bilinçlendirilerek korporatist politikalara destek olmaları sağlanmaktadır (Panitch, 1981: 30-31). Böylece Planlama olgusu devlet müdahaleciliğini de beraberinde getirmekte ve korporatizmin vazgeçilmez koşullarından birisini oluşturmaktadır (Panitch, 1979a: 76-77).

Crouch da korporatizme başvurulmasını gerektiren nedenlerin ekonomik olduğunu belirtmektedir. Fiyat artışları, devalüasyonlar, artan vergiler ve ekonomik kriz bu nedenlerin başında gelmektedir. Ekonomik krizin nedeni çoğunlukla enflasyonist ortamda, ücret artışlarının dış pazardaki rekabet nedeniyle fiyatlara yansıtılmaması yüzünden kar oranlarındaki ve yatırımlardaki düşüştür. Gelir politikalarının işçi sendikalarınca kabul edimesinin nedeni reel ücretlerdeki düşüş karşısında yaşam düzeylerini koruma arzusudur.(Crouch, 1978: 211-212). İşçi sınıfının 1960'lı yıllarda beliren ilk korporatistleştirme dalgasına razı olmasının nedeni, refah devletinin sunduğu tüm nimetlerden yararlanabilme kaygısı ve bu durumun ancak ücret ve fiyatların kontrolü ile mümkün olabileceği düşüncesidir.

Sermaye ile emek arasındaki çatışmaların devletin makroekonomik işlevlerini sekteye uğratmaması için, her iki kesimin örgütlerinin siyasi denkleme dahil edilmesi gereği, korporatizmin ekonomik büyüme ve refah boyutu ile içiçe giren bir sınıflararası işbirliği ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Sınıflararası işbirliği ile ekonomik performans arasında belirgin bir korelasyon bulunmakta ve ekonomik büyüme böylesi bir uyuma bağlı görünmektedir (Martin, 1983: 198-200). Sınıflararası işbirliğinin kuramsal temeli, Keynes'in ekonomi kuramında mevcuttur ve her sınıf diğer sınıfın çıkarlarını düşünmek zorundadır. İşçiler gelecekteki işlerini ve gelirlerini ancak yeterli bir kar ve yatırım düzeyi sağlandığında güvenceye alabileceklerinden, karlılığı hesaba katmak zorundadırlar. Kapitalistler de etkin talebin, sağlıklı, iyi eğitilmiş, iyi yaşayan bir işçi sınıfının garantisi olan ücretleri ve refah devleti harcamalarını gözönüne almak zorundadırlar (Offe, 1982/1983: 237-238). Aynı görüşü paylaşan Lehmanbrucha' göre de dengeli bir büyümeyi sağlamak için, hükümet politikaları ile

çıkar büyük çıkar örgütlerinin faaliyetlerinin koordine edilmesi gerekmektedir (Lehmbruch, 1983: 168).

Keynesçi refah devleti yaklaşımının, işçi örgütleri ile işbirliği yaparak kar hadlerini belirli normlar doğrultusunda bastırmaları karşılığında sermayeye sağladığı kazançlar vardır. Çünkü, korporatizm işçi sınıfı aleyhine asimetrik işleyen bir uygulama olarak tezahür etmektedir, temel amaç sermaye birikimini sağlamaktır. Toplam talep yükseltilecek kapitalistlerin yatırım yapma olanakları artırılmakta ve bu yolla hem tam istihdam hem de karlar güvence altına alınmaktadır. Devletçe uygulanan parasal ve mali kontroller kişi ve gurubunun özgür iradesiyle uyduğundan ekonomik büyümenin yolu siyasi istikrardan geçmektedir. İşte bu durum, 1945-1965 döneminde korporatizmin doğuşuna yol açarak işçi sınıfının fiili gücünden çok potansiyel gücünün ortaya çıkmasını sağlamıştır. Böylece, işçi sınıfı, refah devletinin sağladığı maddi kazançlarla ekonomik ve örgütsel gücünü arttırmıştır. İşçi örgütleri ekonomik gerçekleri kabul etmişler, Batı toplumlarında siyasi ve ekonomik güce kavuştukça da daha ılımlı stratejileri kullanmaya ve daha sorumlu davranmaya itilmişlerdir, yani korporatizmle elde edilen çıkarlar işçi örgütlerinin radikalliğini yitirmelerine neden olmuştur (Streeck, 1982: 32). Batı toplumlarında, II. Dünya savaşı sonrasında başlayıp 1960'ların ortasına kadar süren dönemde korporatizm, ekonomik büyüme ve siyasi istikrarı sağlama istemiyle yola çıkmış ve refah döneminin bir yapılanması olmuştur. Ancak, ekonomik büyüme sona erdiğinde çıkar örgütleri üyelerinden gelen baskı nedeniyle bu uygulamadan çekilmek durumunda kalmaktadırlar (Von Beyme, 1983: 194; Offe, 1982/1983: 241; Marin, 1983: 199-200). Nitekim, korporatizm, "iyi günlerin" refah ve zenginliğinin sınıflararası

çelişkileri, geçici olarak gizlediği dönemlerde ortaya çıkmaktadır (Panitch, 1981: 34-35).

Bununla birlikte, ekonomik krizin yaşandığı "kötü günler"de de korporatizmin işlevsel olacağı, hatta çoğulcu mekanizmalardan daha üstün sonuçlar doğurarak uygulamada daha şanslı olacağı savunulmaktadır (Schmitter, 1982: 276, Lehmanbruch, 1977: 106-107). Kriz dönemlerinde, korporatizm bu kez bu dönemin özgül niteliklerine bir tepki olarak doğmaktadır. Parasal ücretler yükselip, devlet harcamaları gayri safi milli hasılaya oranla artarken, uluslararası rekabet gücünü yitirmek istemeyen işverenler ücret artışlarını tam olarak fiyatlara yansıtamadıklarından kar oranlarında düşme eğilimi görülmektedir.

O'Connor ve Yaffe'ye göre, 1960'ların ortalarından itibaren beliren krizin nedeni kapitalist üretimin çelişkileridir, tekelci kapitalizm üretimde artışa ve işsizliğe yol açmıştır. Kapitalist ilişkileri meşru kılmak isteyen devlet, üretken olmayan refah devleti harcamalarını arttırmak zorunda kalarak yatırımları düşürmüştür ve bütçe açığını genişleterek mali bir krize yol açmıştır (O'Connor, 1973; Yaffe, 1973). Glyn ve Sutcliffe'e (1972) göre ise, ücretlerin baskısı sonucunda fiyatlar yükselmiş, bu dış ticaretteki rekabetçi konumun yitirilmesine yol açtığı gibi yatırılan sermayeye oranla karları düşürmüştür. Panitch'e göre işveren konumundaki refah devleti harcamalarını arttıran faktörişçi sınıfının artan militanlığıdır (Panitch, 1977b). 1960'ların sonunda başlayan krizi kar oranlarının düşmesine bağlayan bir diğer yazar da Arrighi'dir (1978); üretim, yatırım ve istihdam durgunlaşmış, fakat reel ücretler ve işçi sınıfının siyasi gücü artmıştır. Offe de enflasyon ve işsizliğin birlikte görülmesini krizin belirtisi olarak kabul etmekte ve krizin kaynağını Keynesçi refah devleti olarak göstermektedir. Devlet,

talepte kararlılık sağlarken, kapitalist ekonomilerin üretim, sömürü ve kar oranları sorunlarını kendiliğinden çözebilme yeteneğine müdahale etmiş ve böylece bir arz sorununa yol açmıştır. Çünkü, bütçe açıkları ve refah devleti harcamaları üretimi kamçulamak yerine faizlerin yükselmesine dolayısıyla yatırımlar için gerekli sermaye yetersizliğine yol açmaktadır (Offe, 1982/1983: 240-241).

Günümüzde niteliği değişen devlet, devlet-toplum ilişkilerinde ve iktisat politikalarının oluşturulmasında tüm sınıf ve çıkar guruplarına hizmet götürmek durumunda kalmıştır. İşçi sınıfı bu gelişmelerden siyasi ve ekonomik olarak yararlanmış, merkezi örgütleri aracılığıyla devletin karar verme aygıt ve süreçlerine katılarak, hem sistemle bütünleşerek radikallikten uzaklaşmış hem de edindiği bazı somut kazançları koruma güdüsüyle hareket etmeye başlamıştır. Bu nedenle Keynesçi politikaların ihtiyaç duyduğu siyasi istikrarın ve sınıflararası işbirliğinin koşulları ortadan kalkmıştır (Crouch, 1986:11; Martin, 1979: 91; Panitch, 1977b: 484-500). Skidelsky'e göre enflasyonsuz bir tam istihdam sağlama çabasını sabote eden sermaye değil emek kesimidir, işçi sendikalarıdır. Ona göre bunun nedenleri ise, sendikalaşmanın artması, tam istihdamın garanti edilmesi, az sayıda işçinin toplumu teslim alması, sendikaların pazarlık gücünün artması, üretkenlikte artış olup olmadığına bakmadan sürekli ücret artışı taleplerini doğuran beklentilerdir (Skidelsky, 1979a: 37).

Panitch, krizin nedeni olarak yalnızca işçi ücretlerinin yükselişini göstermenin korporatist uygulamalar ile çelişeceği vurgulayarak, işçi ücretlerini arttırabilme gücüne sahip olan işçi örgütlerinin kriz döneminde ücret bastırımına yönelik sınıflararası uyum ve işbirliğini sağlamayı amaçlayan gelir politikalarına katılmaması gerektiğini belirtmektedir. Oysa, tersine, işçi örgütleri bu tür gelir

politikalarının uygulanmasına destek vermektedir. İskandinav ülkeleri, Hollanda, İngiltere ve Federal Almanya gibi ülkelerde işçi sendikalarının bu türden korporatist uygulamalara katıldıkları gözlemlenmektedir(Panitch, 1977a: 82; Calmfors, 1985: 337; Pontusson, 1984: 76; Crouch, 1978: 207-214; Müller Jentsch-Sperling, 1978: 286-192). Anlaşılan odur ki, kriz dönemlerinde yaşam düzeyini korumak güdüsü ile de olsa çok sayıda korporatist nitelikli toplumsal anlaşmalar yapmaktadır. Bunda yirminci yüzyıl boyunca işçi sınıfının radikallikten ılımlığa kayışının yanısıra, işçi örgütlerinin sosyal demokrasiyle olan ilişkilerinin de katkısı vardır (Arrighi, 1978: 23). Kuşkusuz bu olguda işsizlik oranlarının tahammül edilebilir düzeylerde olmasının önemli bir payı bulunmaktadır.

Gerek ülke içi gerekse uluslararası ekonomik koşulların baskısı ile oluşan enflasyonist kriz, önceki dönemlere göre siyasi ve ekonomik açıdan bir hayli güçlenmiş olan işçi sınıfı ve örgütü ile birlikte sınıf çatışmalarının şiddetlenmesine yol açmıştır. Batı devletleri, 1960'ların ortasından 1974 petrol krizine kadar olan dönemde, Keynesçi müdahale mantığını korumaya devam ederek bunun politik bir koşulu olan toplumsal uzlaşmayı sağlamaya özen göstermişler ve böyle bir çaba içinde olmuşlardır. Yani, bu dönemde de korporatist uygulamalara ihtiyaç duyulmuştur (Lehmbruch, 1977:106-107).

Ekonomik bunalım dönemlerinde, kapitalistlerin tümünün korporatist uygulamaları desteklemedikleri görülmektedir. Örneğin düşen karlardan en olumsuz şekilde etkilenen, üretkenliği düşük, küçük ölçekli birimler, büyük sermayenin Keynesçi tavrına ve işçi örgütlerinin pazarlık gücüne karşı çıkmaktadırlar. Kamu harcamalarının kısılması ve işçi sınıfının pazarlık gücünü azaltmak için, işsizlik düzeyinin artmasını yöündeki, devlet müdahalesinin

mantığına karşı koymakta ve bu açıdan ücretlerin serbest pazarlık yoluyla saptanmasından yana tavır almaktadırlar. Nitekim, yapılan toplumsal anlaşmaların, zorlayıcı ücret bastırımı maddelerini en fazla uygulayan kesim bu kesim olmaktadır (Arrighi, 1978: 16-22).

Sözü edilen dönemde krize girmiş olan Batı toplumlarında, varolan uluslararası para düzeni, gelir ve istihdamın belirli bir düzeyde kalmasını sağlayacak olan talebi yaratamazken, Keynesçi talep yükseltme teknikleri de yarattıkları enflasyonist baskı nedeniyle ülkelerin rekabet üstünlüklerini tehlikeye sokmaktadır. 1974 petrol krizi daha önce belirtilen bu iki olumsuz eğilimi derinleştirerek Keynesçiliği ve onun ayrılmaz bir parçası olan Keynesçi refah devletini çökertmiştir (Skidelsky, 1979a:38-76; Crouch, 1986: 12). 1974 sonrasında sınıflararası uyumu sağlayan korporatist uygulamalar nitelik değiştirerek zorlayıcı olmaya ve bir kamu politikası oluşturma yöntemi olarak etkinliğini kaybetmeye başlamıştır. Korporatist uygulamaların tükenmesi sürecini başlatan, Keynesçi refah devletinin zaafa uğraması öncelikle ortaya çıkan yeni ekonomik koşullardan kaynaklanmıştır.

Korporatizmin çöküşünü hızlandıran monetarizmin devlet ve toplum ilişkilerinde öngördüğü ve uyguladığı yeni ideoloji olmuştur. Bu ideoloji devlete yeni bir rol verirken kamu politikalarının oluşturulmasında, örgütlü çıkar guruplarıyla devlet ilişkilerine yeni bir anlayış getirmektedir. Buna göre, korporatist uygulamalar ekonomik krize katkıda bulunan olumsuz bir etken olarak algılanmaktadır (Cox - Hayward, 1983: 218; Crouch, 1986: 12; Offe, 1982/1983: 237-243). Artık yeni bir işbölümü söz konusudur ve hükümetler para arzını kontrol ederek enflasyonu belirli bir düzeyde tutmaya çalışmakta, işçi örgütleri ise

ücret pazarlığı yoluyla işsizliği saptamaktadır. Böylelikle işsizlik artık hükümetlerin sorumluluğundan çıkmış, işçi örgütlerinin sorumluluğuna girmiştir. Bu nedenle devletin istihdam yaratıcı sosyal harcamalarına ve bütçe açıklarına gerek kalmamıştır. Monetaristlere göre, siyasal ve ideolojik düzeyde devlet müdahaleleri, çözebildiğinden çok sorun yaratmakta ve devletin aşırı yüklenmesine ve toplumun yönetilememesine neden olmaktadır. (Skidelsky, 1985: 56-57; Kavanagh, 1983: 539-542).

Parasalcı iktisat politikalarının uygulandığı durumda, piyasada doğal bir işsizlik düzeyinin var olduğu kabul edilmekte, devletin toplumsal işlevleri ve piyasaya müdahalesi ya hiç istenmemekte ya da asgari düzeyde tutulmaktadır. İstihdam sorunu sendikaların gücüne ve pazarlık yetisine terkedilmektedir. Böyle bir ortamda korporatist uygulamaların varlık nedeni, büyük ölçüde ortadan kalkmaktadır (Jessop, 1984: 45). Petrol krizinden sonra, temel sorun tam istihdamı sağlamak olmaktan çıkmış, iktisat politikalarının temel sorunu enflasyondaki ve gerçek ücretlerdeki artışı önlemek olmuştur (Calmfors, 1985: 329). Başka bir anlamda korporatist uygulamanın temel amacı olan tam istihdam amacından uzaklaşmıştır.

1974 sonrası dönemde korporatist uygulamaların etkinliklerini yitirmesinin bir diğer nedeni de siyasi iktidarların sosyal demokrat partilerden sağ partilere geçmesidir. Böylece, sendikaların korporatist yapılarla bütünleşebilmelerinin olanağı ortadan kalkmıştır. Bu dönemde, devleti aşırı talep yüklerinden kurtarmak için siyasi katılımı daraltmayı taahhüt eden sağ siyasi partiler iktidarda olmuştur. Örneğin, İngiltere'de Thatcherizmin ilk döneminde gelir politikaları, hem ideolojik olarak hem de pratik gerekçelerle reddedilmiştir. Norveç, Danimarka ve Hollanda

gibi ülkelerde 1970'li yılların ortasında imzalanan toplumsal anlaşmalar, 1980'li yılların başında zorlayıcı niteliğe dönüşmüştür (Skidelsky, 1985: 59; Jessop, 1984: 45; Calmfors, 1985: 330-338). Sonuçta bu ülkelerde ihtiyaç duyulan ücret bastırımı sağlanamamış ve toplumsal anlaşmalar terkedilmiştir (Skidelsky, 1985: 331).

Korporatist uygulamaların söz konusu olduğu ülkelerde, işsizlik ve korporatizm arasındaki ilişkiyi sorgulayan ampirik çalışmalar yapılmış, korporatist uygulamaların güçlü olduğu yerlerde işsizlik oranlarının da düşük olduğu görülmüştür. Bununla birlikte güçlü korporatizmin (strong corporatism) düşük oranda işsizlik için elverişli olmakla birlikte, işsizliğin azaltılmasında zorunlu olan bir koşul olmadığı söylenebilir (Schmidt, 1982: 251).

1980'li yıllara gelindiğinde pek çok ülkede sosyal demokrat partiler iktidardaki yerlerini sağ partilere terketmiştir. Bu partilerin öngördüğü ekonomik ve siyasal dönüşümde de bir kamu politikası oluşturma süreci olan korporatizme ihtiyaç duyulmadığı anlaşılmaktadır. Çıkar gurupları gelirlerini arttırmak için işbirliğinden çok çatışmacı bir yola kaymakla sosyal uyum ve istikrar yerini, çatışmalara ve dalgalanmalara bırakmaktadır. Oysa, nihai hedefi verimliliğin artışı ve ekonomik büyüme olan korporatizm, bunu, çatışmadan çok uzlaşarak sağlama yollarından biridir (Magagna, 1988: 429). Ekonomik büyüme ise korporatizmin olmazsa olmaz, sine qua non, koşuludur (Crepaz, 1992: 144).

1.2.3. Neo- Korporatizm ve Çıkarların Uzlaştırılması

Toplumda siyasal istikrar, uzlaşım ve doğal bir dengenin varolduğunu kabul eden çoğulcu modelde devletle çıkar gurupları arasındaki ilişkiler ve devletin ilişkileri biçimlendirme yöntemi gözardı edilerek, devlet edilgen bir konuma itilmektedir. Bu modelde kamu politikaları devletin dışında, çok sayıda , rekabetçi, gönüllü üyelik esasına dayanan ve birbirleriyle örtüşen çıkar örgütlerinin tek taraflı baskısı sonucunda oluşmaktadır. Ancak, II. Dünya Savaşı'ndan sonra, Batı toplumlarında ekonomiye gittikçe artan devlet müdahalesinin bir uzantısı olarak çıkar örgütleri kamu politikalarının oluşturulması ve uygulanmasına kurumsal bir şekilde dahil edilmeye başlanmıştır. Bu durum çoğulcu kuramın, çıkar guruplarına atfettiği rolü tamamen değiştirmiştir, edilgen devlet yerini çıkarları yönlendiren ve yapılandıran müdahaleci devlete bırakmıştır. Artık kamu politikaları, eşit güçte ve gönüllü üyelik esasına dayanan örgütlerce, devlete tek yönlü bir baskı sonucunda oluşmamakta, çeşitli yapısal ayrıcalıklarla donatılmış kimi örgütlerin kendi aralarında ve devlete işbirliğine yönelmeleriyle oluşmaktadır. Böylece ortaya çıkan korporatizm, bir çıkar temsili ve çıkarların uzlaştırılması sistemi olarak tanımlanmakta ve aynı amacı güden çoğulculuk ve sendikalizme rakip ve alternatif bir kuram olarak nitelendirilmektedir (Schmitter, 1974: 14-15; Lehbruch, 1983: 154). Toplumda varolduğu peşinen kabul edilen sınıf çatışmalarının, bu sınıfların temsilcisi olan örgütlere toplumsal, yapısal ve siyasal ayrıcalıklar tanıyarak ve karar verme süreçlerine katarak işbirliğine dönüştürülebileceği, böylece çıkarların çatışmacı olmayan bir yoldan uzlaştırılabileceği düşünülmektedir. Bu işbirliği yoluyla çıkarların uzlaştırılması sağlıklı bir ekonomik büyüme için de gerekli görülmektedir. Bu amaçla basit,

güvenilir ve kestirilebilir bir politika aracı olarak korporatist uygulamalar tercih edilmektedir.

Schmitter'e göre, çıkarların temsili çarpıtıldığında, çıkarların temsilinden değil uzlaştırılmasından (interest intermediation) söz etmek gerekmektedir. Ona göre, guruplar kendi üyelerinin tercihlerini bilemeyebilirler, ifade edemeyebilirler veya üyelerine çıkarlarının ne olması gerektiğini öğretebilirler. Ayrıca kamu politikalarının uygulayıcısı olarak, kıt kaynakların paylaşımında sosyal kontrol aracı olabilirler. Böylece temsil ya da yanlış temsil bu gurupların faaliyetlerinin yalnızca birisi olmaktadır. Nitekim, II. Dünya Savaşı'ndan sonra çoğulcu kuramda öngörülmeleyen gelişmeler olmuş, çıkarlar üyelerin tercih ve taleplerinden kopuk örgütler tarafından biçimlendirilir olmuştur. Başka bir anlamda çıkar örgütleri, toplumsal temellerini ve sosyo-ekonomik düzeni yansıtamamaya başlamışlardır.

Devlet müdahalelerinin kapsamı ve hacmi genişleyince çıkarlar, sivil toplumun koşullarından göreceli olarak bağımsız bir biçimde, bireyler, firmalar, sektörler ve sınıflar dikkate alınmadan, devletçe biçimlendirilmektedir. Devlet, bunu yasal düzenlemelerle yapmakta, çıkar örgütlerinin bazılarına yapısal ve fiili ayrıcalıklar tanıyıp kollarken, bunun karşılığında da bu örgütlerin işlev alanını, temsil edeceği çıkarları, örgütün yapısını, eylem biçimini, faaliyetlerinin sınırını, liderliğin nasıl ve kimlerden oluşacağını belirleyip, denetlemektedir (Schmitter, 1977: 8-36). Ayrıca çıkar örgütleri de katıldığı ulusal ekonomik planlama ve gelir politikaları kurumlarında alınan kararların, üyeleri üzerinde uyguladığı disiplin ve denetimle, uygulanmasına yardımcı olmaya çalışmaktadır. Bu disiplin ve denetim çıkar örgütünün üyeleri üzerinde uyguladığı sosyal kontrolü de içerdiğinden, tabanın tercihlerinden ve sosyo-ekonomik koşullardan bir ölçüde özerk olmayı

da gerektirmektedir. Çıkarlar yapısal ayrıcalıklarla donatılmış guruplarca sosyo-ekonomik bağlamla birebir ilişki içinde olmadan uzlaştırılmakta ve bu uzlaştırma hem temsili hem de sosyal kontrol boyutlarını içermektedir. Kuşkusuz bu durumda kamu politikalarının oluşturulduğu kurul, komisyon, komite ve benzeri kurumlarda hangi işçi ve işveren örgütlerinin tercih edilip, dahil edileceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Schmitter'in tanımı göz önünde tutulacak olursa bu seçimde işlevselliği olan örgütlerin tercih edileceği anlaşılabacaktır, ki bunlarda mesleki ve iktisadi örgütlerdir.

Korporatizmi, gerek çıkarların uzlaştırılmasında gerekse kamu politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında çıkar örgütlerinin birbirleriyle ve devletle işbirliği yapmaları olarak tanımlandığında, devlet bürokrasisiyle büyük çıkar örgütlerinin içiçe geçtiği ve çatışmanın yerini uzlaşmanın aldığı görülmektedir. Esasen, korporatizmi diğer uygulamalardan farklı kılan da çıkar guruplarının kendi aralarında ve devletle yaptıkları üst düzeyde bir işbirliğidir. Korporatizm, "milli gelirin paylaşımını ve endüstri ilişkilerinde sınıflararası çatışmaları düzenler" (Lehmbruch, 1977: 95-96), "otoriter ve liberal korporatizmin her ikisi de çatışan çıkarların devlet yardımıyla uzlaştırılmasını içerir. Korporatist politikanın oluşturulması için devletin çıkar gurupları arasındaki çatışmalara devletin müdahale ederek bunları uzlaştırması gerekir" (Lehmbruch, 1983: 187). Batı toplumlarında kapitalizmin belirli aşamalarında, devlet müdahaleciliği korporatist politikalarla tamamlanmadıkça sınıf çatışmaları doğmakta ve çıkarların uzlaştırılması güçleşmektedir (Lehmbruch, 1983: 168).

Offe, korporatizm yoluyla işçi ve işveren sendikalarının adeta birer çıkar örgütü olmaktan çıkarıldığını, hükümet politikalarının oluşumuna ve uygulanışına

ortak edilerek sınıflararası çatışma potansiyelinin önüne geçildiğini, böylece çıkarların uzlaştırılması olanağının yaratıldığını belirtmektedir (Offe, 1981: 123-146). Üst düzeyde gerçekleşen işbirlikleri nedeniyle korporatist politikalara dahil edilen işçi örgütlerinin sınıf konumları değişmektedir., Örgütler sistemle bütünleşmekte, sınıfsal taleplerini "makul", kabul edilebilir sınırlara çekmekte, böylece çıkarların uzlaştırılmasına olanak yaratmaktadır (Offe, 1981: 148-150).

Gelişmiş kapitalist toplumlarda, korporatizm örgütlenmiş sosyo-ekonomik gurupların temsilini liderlik düzeyinde, devletle işbirlikçi ilişkilere dönüştürmekte ve toplumsal kontrolü kitleler düzeyinde sağlamaktadır (Panitch; 1977a: 66). Devlet işçi ve işveren örgütlerinin özerkliklerini sınırlayarak, onları devlet politikaları doğrultusunda harekete geçirmekte ve bu örgütleri yönetsel bir kontrol aracı olarak kullanmaktadır (Panitch, 1981: 26). Böylece çıkarlar devlet aracılığıyla ve devletin yönlendirmesi ile uzlaştırılmaktadır. Ancak, bu uzlaşmada devletin tarafsız olmadığına ve sermayeden yana olduğuna dikkat çeken Panitch, bu durumun işçi sınıfı aleyhine asimetrik gelişmelere yol açarak işçi sınıfının tabanında radikal çıkışlara neden olduğunu, dolayısıyla sermaye lehine gerçekleştirilen çıkarların uzlaştırılmasının sürekli ve istikrarlı olamayacağını belirtmektedir(Panitch, 1981: 35-36; 1980: 173-174; 1977a: 81-87).

Refah devletinin, tüm sınıflara hizmet verme amacı çıkarların uzlaştırılmasını kolaylaştırmaktadır. Bu gönüllü uzlaşma gelir politikaları ve toplumsal anlaşmalar ile gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Öte yandan, refah devletinin ekonomik büyümeyi sağlayabilmesi için de çıkarların uzlaştırılması gerekmektedir. Bu anlamda, korporatizm, çatışan çıkarları devlet yardımıyla uzlaştırma çabası olmaktadır. Ne var ki, gerçekleşen sınıflararası işbirliği

uygulamada sermayeden yana bir eğilim taşıdığından kalıcılığını olmamakta, sermaye ile emek arasında yeni gerginlikler ve çatışmalar oluşmakta, bu da devleti zorlayıcı korporatist politikalar uygulamaya zorlamaktadır. Zorlayıcılık Batı demokrasilerinde demokratik çoğulcu çerçeveye aykırı düştüğünden işleyememekte, yetersizliğe düşmektedir. Ekonomik büyüme, tam istihdam, enflasyon, ücret istikrarı gibi sorunlar derinleştikçe, çıkarların uzlaştırılmasında gönüllülüğün temel dayanakları da ortadan kalkmaktadır. Uzlaşmalar çatışmacı bir yolla sağlanma eğilimine girmektedir. Her sınıf diğer sınıfın çıkarını düşünmemektedir, yeni çıkarlar edinme veya varolanları koruma istemi çatışmalara yol açmaktadır. 1980'li yıllarda iktidara gelen sağ partiler çıkar guruplarını, özellikle işçi örgütlerini siyasi karar alma , kamu politikaları oluşturma mekanizmalarının dışında tutma çabalarına girince korporatist uzlaştırma olanakları da ortadan kalkmıştır. Artık çıkarların korunmasında ve sağlanmasında pazarlık gücü ön plana çıkmıştır.

II. KORPORATİZM TÜRLERİ

2.1. Uygulama Biçimi Bakımından Neo- Korporatizm

Korporatist literatürde , daha önce de belirtildiği gibi, korporatizm kavramı "neo", toplumsal", "liberal", "yarı", "pazarlıkçı", "devlet", "otoriter" gibi ön eklerle kullanılmaktadır. Buradaki temel kaygı II. Dünya Savaşı öncesindeki

korporatizmden, korporatist uygulamalardan farklılığı dile getirmek kadar, korporatist uygulamaların farklılığını da vurgulamaktır. Bu alandaki öncü araştırmacılardan Schmitter "toplumsal korporatizm" ve "devlet korporatizmi" kavramlarını kullanırken, Lehbruch da "toplumsal korporatizm" yerine "liberal korporatizm" kavramını kullanmayı tercih etmiştir. Öteyandan araştırmacılar, genellikle, her iki türü de kapsayan, daha kapsamlı bir ifade olarak "neo-korporatizm" kavramını kullanmayı, tercih etmektedirler. Bu çalışmada uygulama biçimi bakımından yaygın bir kullanım alanına sahip olan "liberal korporatizm" ve "devlet korporatizmi" ayrımı baz alınacaktır. Toplumun özelliklerini ve devletin örgütleniş biçimini de yansıtan her iki tür, ortaya çıktıktan sonra somut toplumsal ve ekonomik koşullara bağlı olarak devletle farklı ilişkiler ağı oluşturmaktadır.

2.1.1. Liberal Korporatizm

Literatürde, korporatizm , aksi belirtilmedikçe , yani "devlet korporatizmi" veya "otoriter korporatizm" biçiminde nitelendirilmedikçe "neo-korporatizm"; "toplumsal korporatizm" biçimindeki tanımlamada "liberal korporatizmi" ifade etmektedir.

Literatürde sıkça başvurulan "liberal korporatizm" tanımlarından ilki Schmitter'in, ikincisi de Lehbruch'undur. bu tanımlamalar içinde oluştukları toplumun özelliklerini ve devletin örgütleniş biçimini yansıtmaktadır. Schmitter'e göre, bir çıkar temsili sistemi yapılanması olarak çoğulculuğun alternatifi olan korporatizm liberal ötesi (postliberal), gelişmiş kapitalist ve örgütlenmiş demokratik refah devletinin kaçınılmaz olmasa bile ayrılmaz bir ögesidir"

(Schmitter, 1979: 22). Kapitalist gelişmenin tekelci aşamasında çöken bir çoğulculuğun yerine geçen korporatist sistem mülkiyetin belirli ellerde yoğunlaşmasının, ulusal ekonomiler arasındaki rekabetin artmasının ve kamu politikalarının daha müdahaleci olmasının bir sonucu olarak ortaya çıkan, alt sınıf ve statü guruplarının siyasi karar alma süreçlerine katıldığı ve burjuvazinin egemen olduğu istikrarlı bir rejim ihtiyacından kaynaklanmaktadır (Schmitter, 1979: 24-25). Bu aşamada toplumsal barış ihtiyacı işçi ve işveren örgütlerinin belirli yapısal ve siyasi kontrollere uyma karşılığında devletle işbirliğine gönüllü katılımını gerektirmektedir.

Schmitter "liberal korporatizm" türünün yapısal özelliklerini şöyle sıralamaktadır :

1.Sınırlı sayı: Liberal korporatizmde sınırlı sayıda örgüt, guruplararası ilişkilerin düzenlenmesi süreçlerinden ve mevcut katılımcıların yeni katılımcıları dışlamalarını sağlayan siyasi karteller tarafından kurulur.

2.Merkezileşme: Liberal korporatizmde merkezileşme, ayakta kalan örgütlerin kendiliğinden sisteme katılması veya rekabet yoluyla silinmelerin sonucunda oluşur.

3.Zorunlu üyelik: Liberal korporatizmde zorunlu üyelik, üyeler üzerinde toplumsal baskı, üyeler arasında akdedilen bir kaynaktan kesinti , "check off", sistemiyle, temel hizmetler sağlanarak "de facto" bir biçimde sağlanır.

4.Rekabetin olmaması: Bu, liberal korporatizmde, içsel oligarşik eğilimlerin ya da örgütler arasında gönüllü anlaşmaların sonucunda oluşur.

5.Hiyerarşik düzende olma: Liberal korporatizmde doğal bürokratikleşme sürecinin veya gücünün pekişmesinde doğar.

6.İşlevsel açıdan farklılaşma: Liberal korporatizmde örgütlerin kendi işlev alanlarında gönüllü anlaşmalarla sağlanır.

7.Devletçe tanınma: Bu, liberal korporatizmde, kamu görevlilerine tabandan yapılan zorlamalar sonucunda oluşur.

8.Tekelci temsil hakkı: Liberal korporatizmde tekelci temsil hakkı bağımsız ve yukarıdaki gibi tabandan oluşur.

9.Lider seçimi ve çıkarların ifadesinde denetim: Liberal korporatizmde yöntemler ve amaçlar üzerinde devletle karşılıklı anlaşma yolu ile olur (Schmitter, 1979: 20-21).

Schmitter'in liberal korporatizm tanımında, işlevsel özgüllüğü (functional specific) olan çıkar örgütleri önem taşımaktadır. Bu çerçevede korporatizm, sadece devletin işbirliği içine girdiği örgütlerin işlevsel olmaları ile bir anlam kazanmakta ve devletle işlevsel guruplar arasındaki işbirliğini ana eksen olarak alşarak, geliştirmeye çalışmaktadır. Korporatist çıkar politikaları toplumun tümünü kapsayan bir sistem oluşturmamakta, daha çok örgütlerin alanı ile sınırlı kalmaktadır (Schmitter, 1979: 13).

Liberal korporatizmde, ayırdedici bir özellik olarak da karşımıza sanayileşmiş, kapitalist, demokratik, fakat bürokratik bir toplumda çelişkilere maruz kalarak giderek örgütlenen çıkar gurupları arasındaki çatışmaların nasıl ve

kimin yararına çözümlenebileceğini anlama çabası çıkmaktadır (Schmitter, 1982: 259).

Bir diğer öncü kuramcı Lehbruch'un korporatizm için yaptığı alt sınıflandırma da Schmitter'inki ile önemli benzerlikler göstermektedir. Lehbruch'a göre liberal korporatizm, "büyük çıkar örgütlerinin yalnızca çıkarların 'ifadesinde' ya da 'uzlaştırılmasında' değil, değerlerin bir otoriteye bağlı olarak dağıtılması demek olan kamu politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında birbirleriyle ve devletle işbirliği yapmalarıdır" (Lehbruch, 1977: 94). Bu tanımda, devlet bürokrasisi biçiminde somutlaştırılan devletin rolü yalnızca örgütleri tanımak, tescil etmek, tekeli temsil hakkı bağışlamak, lider seçiminde ve çıkarların içerik ve ifade biçiminin yapılandırılmasında denetim uygulamakla kalmamakta, ayırdedici bir özellik olarak çıkar gurupları arasında iktisadi politikanın biçimlendirilmesi sırasında üst düzeyde işbirliği oluşturulmasıdır. Lehbruch'a göre de liberal korporatizm çatışan çıkarların devlet yardımıyla uzlaştırılmasını içerir. Korporatist politikanın oluşturulması için çıkar gurupları arasındaki çatışmalara devletin müdahale ederek uzlaştırması gerekir (Lehbruch, 1983: 187). Lehbruch'un tanımında liberal korporatizmin kaynağı devlet politikalarıdır, bu anlamda korporatizm bir politika oluşturma süreci olup, parlamenter parti sistemine çok bağımlı ve onunla bir arada kabul edilmektedir.

Gerek planlama gerekse kamu politikası oluşturma sürecinde önemli sorunlarla karşı karşıya olan devlet, bu sorunları (gelir paylaşımı v.b.) aşabilmek için liberal korporatizme başvurarak işçi ve işveren örgütlerini adeta birer çıkar örgütü olmaktan çıkarmakta, onlara kamu statüsü kazandırarak hükümet politikalarının oluşum ve işleyişine ortak etmekte, böylece potansiyel sınıflararası

çatışmayı da önlemektedir (Offe, 1981: 123-146; 1982/1983: 231-232). Offe'ye göre de liberal korporatizmin kaynağı devlet politikalarıdır. Demokratik temsil kurumları arasındaki aksamaları gidermesine rağmen liberal korporatizm, işçi sınıfına daha büyük darbe vurmakta, işçi örgütlerini sistemle bütünleştirmekte, sınıfsal taleplerini kabul edilebilir sınırlara çekmektedir ve çoğulcu parlamenter rejimin zaafa uğrayan kurumlarının yerine geçen "parademokratik" bir yapılanma özelliği göstermektedir (Offe, 1981: 148-150).

Liberal korporatist model toplumsal uyumun sağlanma koşullarını ararken bu uyumu sorgulamamakta, bu bakımdan çoğulcu modele yaklaşmaktadır. Geleneksel çoğulcu çıkar politikaları yaklaşımının temel ilkelerinden olan örgütler arası güç ve etki dengesi, liberal korporatizmde zımni olarak kabul edilmekte, işçi ve işveren örgütlerinin korporatist gelir politikalarına girerken ve toplumsal anlaşmaları yaparken eşit rekabet gücüne sahip oldukları varsayılmaktadır. Liberal korporatizm, devlet-toplum ilişkilerinin örgütlenmesinde, yarışmacı olmayan, resmi olarak tanınıp tescil edilen çıkar örgütlerinin, gerek yapısal gerekse işbirliğine dayanan esaslarını önplana çıkarmaktadır.

Bir başka grup araştırmacıya göre liberal korporatizm, Batı toplumlarında bütüncü olmaktan çok kısmi ve sınıfsal temelleri yansıtan bir çıkar sistemi yapılanmasıdır. Amacı çalışan kitleler üzerinde toplumsal kontrolün yerleştirilmesi ve işçi sınıfının kapitalist devletle bütünleştirilmesidir (Jessop, 1979; Crouch, 1979a; Panitch, 1977a; 1980; 1981). Liberal korporatizmde devlet, işçi ve işveren örgütlerinin özerkliklerini sınırlayarak onları devlet politikaları doğrultusunda harekete geçirir ve yönetsel bir kontrol aracı olarak kullanır. Korporatizm, parlamenter temsil ilkesinin, bürokrasinin ve çoğulcu çıkar

politikalarının yerini almayan onları tamamlayan ve onlarla içiçe geçen bir yapılanmadır (Panitch, 1981: 26). Jessop'a göre ise, liberal korporatizm, sosyal demokrat bir parti aracılığı ile devletle bütünleşen melez bir üçlü sistemin (tripartism) parçası olan, işlevsel bir işbölümü temeline dayanan kamu örgütleri aracılığıyla yürütülen ve siyasi temsille devlet müdahalesini birleştiren (Jessop, 1979: 193) bir devlet biçimidir (state form) (Jessop, 1979: 210). Crouch'a göre ise, liberal korporatizm, endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan bir sınıf egemenliği sistemidir (Crouch, 1977: 262-272; 1979a: 23). İşçi örgütleri, mevcut endüstri ilişkileri sistemini bir veri olarak kabul etme karşılığında, sisteme katılmayı kabul etmekte ve bu katılım nedeniyle taleplerini "ılımlılaştırmak" durumunda kalmaktadırlar (Crouch, 1979a: 46). Cawson'a göre ise, liberal korporatizm, rekabetin oligopolistik olduğu ve devletin iç yapılanmasının farklı çıkarları içerdiği modern toplumlarda, çoğulcu kuramın öngördüğü güç dağılımının bir uzantısıdır (Cawson, 1978: 185).

Maier, liberal korporatizmi kamu politikalarının oluşturulmasında ademi merkeziyetçiliğin örgütlü özel çıkarlar üzerinde uygulanması olarak tanımlamakta, ancak, çoğulcu gurupların belirlediği her yerde liberal korporatizmin ortaya çıkmayabileceğini belirtmektedir (Maier, 1981: 39-46).

Sonuç olarak, liberal korporatizm, çıkarların temsili, kamu politikalarının oluşturulmasında işçi ve işverenlerin katılımı, iktisadi bir sistemin işleyişi, devletin işçi sınıfını kontrol altına almak için uyguladığı bir strateji olup olmadığı, ademi-merkeziyetçilik, çatışmaların yönetimi, çıkarları uzlaştırılması gibi pek çok olgu ve sorunla ilgilenen, bir kavramsallaştırma ve kuramsallaştırma çabası olarak ortaya çıkmaktadır.

2.1.2. Devlet Korporatizmi

Literatürde "otoriter korporatizm" şeklinde de sınıflandırılan "devlet korporatizmi", "liberal korporatizm" gibi içinde bulunduğu toplumun özelliklerini ve devletin örgütleniş biçimini yansıtmaktadır. Schmitter, devlet korporatizmini "alt birimlerin merkezi bürokratik güce boyun eğdiği, seçimlerin ya hiç yapılmadığı ya da plebisitçi nitelikte olduğu; parti sisteminin zayıf tek bir partinin tekelinde ya da egemenliğinde olduğu; yürütme gücünün ideolojik olarak dışlayıcı olduğu ve dar bir çevreden devşirildiği; sınıflara, etnik farklılığa, dile veya bölgeliğe dayanan alt kültürlerin bastırıldığı sistemlerle" özdeşleştirmektedir. Schmitter, devlet korporatizmini "liberal karşıtı, kapitalistleşmesi gecikmiş, otoriter ve neomerkantilist devletin yapısal bir gereği olmasa da tanımlayıcı bir ögesi" olarak görmektedir (Schmitter, 1979: 22). Bu durumda, devlet korporatizminin var olduğu otoriter devlet sistemlerinde, çıkar gurupları sivil toplum içinde kendiliğinden oluşmamakta, devletçe yaratılmakta; ifade ettikleri çıkarların niteliği ve kapsamı devletçe sınırlanılmakta ve bu guruplar tepeden inme baskılara maruz bırakılmaktadırlar. Devlet korporatizminde de, liberal korporatizmde olduğu gibi, devletle çıkar gurupları arasındaki ilişkide, devlet ya bu guruplar üzerinde egemenlik kurmakta ya da işbirliği işbirliği yolunu seçmektedir.

Schmitter'in devlet korporatizmi alt tiplemesi, çıkar sistemine indirgenildiğinde korporatizmin çeşitli kültürlerde ve farklı tarihsel dönemlerde Türkiye, İran, Tayland, Endonezya, Tayvan ve Kuzey Avrupa'da da görülebileceği belirtilmektedir (Schmitter, 1979: 11). Toplumsal koşulların farklılığına bağlı olarak devlet korporatizmi de farklılıklar göstermektedir. Latin

Amerika'da, devlet korporatizminin çıkar guruplarını yukarıdan bastırıp denetleyen ve sistemden dışlayan örneklerinin yanısıra, liberal korporatist öğeler de taşıyan örneklere rastlanmaktadır. Latin Amerika, alt sınıfların siyasi ve ekonomik gücünü büyük ölçüde arttırarak sisteme katan popülüst türden devlet korporatizmi uygulamalarına tanıklık etmektedir (O'Donnell, 1977). Schmitter'e göre devlet korporatizmi "burjuvazinin çok zayıf ve dışa bağımlı olduğu ve içten bölündüğü veya liberal demokratik devlet çerçevesinde alt sınıfların taleplerine etkin ve meşru bir biçimde cevap veremediği durumlarda, bu talepleri sisteme katarak değil, bastırıp dışlayarak toplumsal barışı sağlamak"tır (Schmitter, 1979: 25). Bu anlamda, devlet korporatizmi kapitalist gelişmesi gecikmiş bağımlı toplumlarda egemen sınıflardaki bölünme sonucunda toplumsal barışın sağlanması ihtiyacından kaynaklanmaktadır.

Schmitter devlet korporatizminin niteliklerini şöyle sıralamaktadır (Schmitter, 1979: 20-21):

1. Sınırlı sayı: Devlet korporatizminde guruplararası ilişkilerin düzenlenmesi süreçlerinde ve mevcut katılımcıların yeni katılımcıları dışlamaları kasıtlı hükümet eylemiyle gerçekleştirilir.
2. Merkezileşme: Devlet korporatizminde merkezileşme, devletin çok sayıda veya benzer nitelikteki gurupları ortadan kaldırması ile gerçekleşir.
3. Zorunlu üyelik: Devlet korporatizminde baskı veya iş yasaları yoluyla "de jure", hukuken, resmi emir ya da takdir yetkisiyle sağlanır.
4. Rekabetin olmaması: Devlet korporatizminde bu, devletin baskısıyla sağlanır.

5. Hiyerarşik düzende olma: Bu durum devlet korporatizminde yasa yoluyla merkezileşme zorunluluğunun ve devlete yönetsel bağımlılığın bir sonucu oluşur.

6. İşlevsel açıdan farklılaşma: Bu türden bir farklılaşma devlet korporatizminde devletin yerleştirdiği meslek ve zanaat ayrımlarının bir ürünüdür.

7. Devletçe tanınma: Devlet korporatizminde devletçe tanınma örgüt kurmanın koşulu olarak devletçe tepeden olur.

8. Tekelci temsil hakkı: Bu hak devlet tarafından tepeden inme olarak tanınır .

9. Lider seçimi ve çıkarların ifadesinde denetim: devlet korporatizminde bu, meşru şiddetin örgütlenmiş tekelcileri tarafından asimetrik bir biçimde empoze edilir.

Devlet korporatizmi de liberal korporatizm gibi, çatışan çıkarların devlet yardımıyla uzlaştırılmasını içermektedir, ancak devlet korporatizminde devlete atfedilen roller farklıdır (Lehmbruch, 1983: 187). Devlet korporatizmi, otoriter bir rejimde devletin çıkar guruplarını baskı altına alarak yukarıdan aşağıya kontrolüne dayanmaktadır. Toplumsal koşullara bağılı olarak çıkar guruplarını yapılandırma ve yukarıdan kontrolün yanısıra, aşağıdan gelen ivme ile şekillenme de söz konusu olabilmektedir.

Korporatist yapılar, bazen işçi hareketinin desteğini sağlayarak ve bu hareketin özerk örgütlerini koruyarak devleti güçlendirmeye, bazen de işçi hareketini kontrol altında tutarak devlete karşı muhalefeti engellemeye çalışır. Bu kontrolün sınıfsal niteliği yine somut koşullara göre değişmektedir. Böylece,

devlet korporatizmi ile liberal korporatizmin nitelikleri içiçe geçmekte, ayrımın analitik yeterliliği azalmaktadır (Collier-Collier, 1977: 497; Bailey, 1977: 264-265).

Devlet korporatizmi ile siyasal rejim arasında birebir ilişkiden söz etmek mümkün görünmemektedir. Bu nedenle, devlet korporatizmi, otoriter-rejime bağımlı olmaktan çok kapitalizmin içinde bulunduğu aşamanın ve buna eşlik eden toplumsal ve siyasal güç dağılımının ve ilişkilerinin" eseri olarak da yorumlanmaktadır (Cizre, 1992a :34). Bu dengeler bütününe devletin kendisini, yani aldığı biçimi de belirlediği ve farklı devlet korporatizmi uygulamalarına yolaçtığı belirtilmektedir. Nitekim, devlet korporatizminin yaygın bir biçimde varolduğu gözlenen Latin Amerika'da devletin çıkar guruplarını ve bunların rejim açısından en fazla önem taşıyanı olan işçi örgütlerini, tepeden yapılandırıp bastırarak dışladığı örneklerin yanısıra, bunları sistemle bütünleştirerek rejime siyasal destek sağlamak istediği ve işçi hareketini denetim altında tutarak potansiyel bir muhalefeti engellemeyi amaçladığı örnekler de vardır (Cizre, 1992a: 34).

Latin Amerika'da, 1930'lu yıllarda, güçlü toprak oligarşisini bir hasım olarak karşısına alan, içe dönük, dünyadan kopuk bir sanayileşme stratejisi izleyen popülist-otoriter rejimler, işçi örgütlerini de oluşturdukları geniş tabanlı kent koalisyonu içine katıp rejimle bütünleştirici ekonomik ve toplumsal tavizler vermişlerdir. İzlenen sanayileşme politikasının bir gereği olan liberal korporatist öğelerle donatılmış bir devlet korporatizmi örneği yaratmışlardır (Cizre, 1992: 34). İthal ikameci ve dışa kapalı sanayileşme politikalarının sonucunda döviz darboğazı ve sermaye birikiminin tıkanmasıyla bir çok Latin Amerika ülkesinde baş gösteren kriz, bu kez bürokratik otoriter devlet yapılanmalarına yol açarak

devlet korporatizminin otoriter, bütünleşmeden uzak ve dışlayıcı bir yapıya bürünmesine yol açmıştır.

Daha sonraları ihracata yönelik sanayileşme politikaları izlemek isteyen ülkelerde, devlet, sermaye birikimini sağlamak için, siyasal hareketlilik kazanan ve iç pazarda tüketici olarak ekonomik bir güç kazanan işçi örgütlerini yeni yönetici sınıf koalisyonundan ve asker-bürokrat "elitten" dışlama eğilimi içine girmiştir. Bunun nedeni uluslararası sermayeyi çekecek ölçüde istikrarlı ve güvenli bir ortam yaratmak olmuştur. Böylece, geri kalmış, bağımlı, eşitsiz sanayileşen bir kapitalizmin karşılaştığı türden bir bunalım olan döviz darboğazı ve yetersiz sanayileşme otoriter bürokratik devlet korporatizmi modelinin dışlayıcı özelliğini ortaya koymuştur (Cizre, 1992a: 34).

Alfred Stepan devlet korporatizminin tek, homojen ve kapsayıcı bir tanımlamasının olmadığını, biri daha demokratik görünümlü ve "içleyici" diğeri daha baskıcı ve "dışlayıcı" olan iki alt tipinden söz etmekte, ancak bir rejimin her iki stratejiyi de aynı zamanda birleştirerek ya da farklı dönemlerde birinden diğeri geçerek uygulayabileceğini ileri sürmektedir (Stepan, 1978). Öteyandan, popülüst-otoriter rejimlerin sosyal kontrol aracı olarak uyguladıkları, sıkça başvurdukları, "içleyici devlet korporatizmi" Collier gibi araştırmacılar tarafından kendi içinde ayrıştırılmaktadır. Birinci türe örnek olarak Meksika, Peron dönemi Arjantin'i, Lopez dönemi Kolombiya'sı ve aynı dönemlerin Venezuela'sı örnek gösterilmektedir. Bu örneklerde işçi ve köylü kesimi, iktidardaki geniş tabanlı popülist partiler aracılığı ile rejim doğrultusunda harekete geçirilmekte, güçleri arttırılmakta ve sistemle bütünleştirilmektedir. Bu tür devlet korporatizminin temel özelliği, bir "elit içi" çatışmanın ürünü olmasıdır. İkinci türe örnek olarak Brezilya

gösterilmekte; popüler sektörün sistemle içselleştirilmesi sektörün fiili olmasa bile potansiyel gücünü, burjuvazinin kendi iç çatışmalarını bir kenara bırakarak, uzlaşımıyla kabul ettiği durumlarda oluşmaktadır. Bu durumda işçi sendikaları parti aracılığı ile değil devlet aracılığı ile ve iş yasası mekanizmalarıyla korporatist özelliklere kavuşturulmakta ve hemen hemen hiç bir siyasal hareketlenmeye izin vermeyen içleyici devlet korporatizmi ortaya çıkmaktadır (Collier, 1982).

Cizre, devlet korporatizminin daha duyarlı değişkenler aracılığıyla işlenerek ayrıştırılması sorunu üzerine şöyle bir değerlendirme yapmaktadır: "Devlet korporatizminin ortaya çıkışında Batılı olmayan kapitalist toplumlarda kapitalist gelişme yollarının er ya da geç zorlanması ve döviz darboğazına girmesinin çok büyük bir rolü olmasına rağmen, asıl önemli değişkenler siyasal olanlardır. Bunlardan kasıt yönetici sınıfların, Schmitter'in devlet korporatizminin belirmesine esas aldığı 'zayıf burjuva' tanımlamasına eşit düşen bir bölünme, çatışma ve güçsüzlük için düşmeleri ve ülkede bir siyasal otorite boşluğunun doğmasıdır. Bir başka siyasal değişken de egemen olmayan sınıf ya da sınıf dışı güçlerin dağılım haritasında, sendikal hareketin tarihsel olarak işgal ettiği yer ve siyasal iktidarlara vereceği ya da (siyasal iktidardan) çekeceği desteğin anlam ve önemidir" (1992a: 35). Yine Cizre'ye göre, "gerek parti gerekse devlet aracılığıyla alt sınıfları rejim doğrultusunda mobilize ederek içleyen" devlet korporatizmi neokorporatist mantığı uygulamakta, sendikalarla siyasal rejim arasında, daha önce sözü edilen faktörlerin belirlediği bir teşvikler ve sınırlamalar dengesi kurulmaktadır. İçleyici devlet korporatizmi, içerdiği demokratik dinamikler sayesinde popülist-otoriter rejimlere de meşruluk kazandırmaktadır. İçleyici devlet korporatizminde korporatistleştirilen işçi örgütlerine/sendikalara sınırlamalardan çok kazançlar

sağlanmaktadır. Yani kazanılan "ödülleri" kaybedilen "ödünlerden" daha önemli olmaktadır.

Baskıcı ve dışlayıcı devlet korporatizmi uygulamalarında belirgin bir popüler sektör tehdidinden, ikisi arasında birebir bir ilişkiden söz etmek çok zordur. Görece güçsüz koşullarda olan sendikal yapı ve hareketlerin de siyasal sistemden dışlanması amacıyla zor kullanılarak korporatistleştirilmesi ancak fiili olmayan bir tehdit olgusunu potansiyel bir tehdit olgusu olarak algılanarak denetim altına almak amacı ile açıklanabilir (Cizre, 1992a: 35).

Schamis, devlet korporatizminin yukarıda belirtilen iki alt türüne bir üçüncüyü, içleyerek dışlayan devlet korporatizmini, eklemektedir. O'na göre "bürokratik otoriter rejimler, devlet korporatizmini bir siyasal eylem örüntüsü olarak yeniden ürettiklerinde bir paradoksu doğrular konuma gelirler: dışlamak için içlemek zorunda kalırlar" (Schamis, 1991: 204). Yani devlet korporatizmi "içleyici" ve "dışlayıcı" alt tiplerinin yanısıra bir üçüncü alt tip olarak "içleyerek dışlama" türü de söz konusu olabilir. Kuşkusuz, ampirik çalışmalar tek tek ülke bazında yapıldıkça devlet korporatizmini bir alt tipine sığdırılamayan tipleri için de yeni alt tiplerden söz etmek mümkün olabilecektir. Sorun, biraz da gelişmiş bir kapitalizme sahip olmayan ülkelerin siyasal, kültürel ve iktisadi bakımdan önemli çeşitlilikler sergilemesinde kaynaklanmaktadır.

2.2. Uygulama Düzeyi Bakımından

1970'li yılların ortasından 1980'li yılların ortasına kadar korporatizm tartışmaları makro düzeyde yapılmıştır. Özellikle, 1980'li yılların ortasından

itibaren korporatist düşüncede daha alt düzeylerde de değerlendirmeler yapılmaya başlanmış; "mezzo korporatizm" veya "sektörel korporatizm", "mikro korporatizm" gibi ayrımlardan söz edildiği görülmüştür. Ulusal anlaşmalara yöneltilmiş olan dikkatlerin, makro düzeyde, aşırı derecede dar olduğu, bunu genişletmek gerektiği dile getirilmiş, böylece, korporatizmin alt türleri olarak "mezzo korporatizm" ve "mikro korporatizm"den sözedilmeye başlanmıştır (Grant, 1985b; Milward ve Francisco, 1983; Keeler, 1981; Rhodes, 1985; Bonnet, 1985; Vickerstaff, 1985; Wassenberg, 1982; Cawson, 1985b; 1986; 1988b; Lehbruch, 1984; Atkinson ve Coleman, 1985; Schneider, 1985).

Korporatist literatürde, artık, merkezi işçi ve işveren örgütleri ile kamu otoriteleri arasında belli sektörel çıkarları temsil eden ve daha çok özgünleşmiş çıkar örgütlerini gerektiren pek çok korporatist düzenlemelerin var olduğu dile getirilmektedir. Makro korporatizme ek olarak, pek farkedilmese de, tekil sektörlerde (individual sectors) müdahaleye dayanan mezzo korporatizmin varlığından sözedilmektedir (Grant, 1985b: 11). Benzer biçimde, mikro korporatizm beklentisini arttıran, kamu otoriteleriyle tekil firmalar (individual firms) arasında ki görüşmelerde ortaya çıkan endüstriyel politikalara müdahaleler görüldüğü belirtilmektedir. Cawson, daha önceleri ulusal alanın dışında gerçekleşen korporatist düzenlemelerin, sektörel düzenlemeler ve tepe örgütü olmayan diğer çıkar örgütlerinin rolü ile mezzo korporatizm kavramını geliştirme girişimlerinden daha fazla ön planda tutulduğunu dile getirmektedir (Cawson, 1978).

2.2.1. Makro Korporatizm

Schmitter (1979) ve Lehmbruch'un (1977) ulusal düzeyde korporatizme ilişkin tanımlama ve kavramlaştırma çalışmaları bir çok araştırmacı için çıkış noktası olmuş, bu tanımlar baz alınarak bir çok gelişmiş kapitalist ülkeye yönelik ampirik araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar, daha sonra karşılaştırmalı olarak ele alınarak, bu ülkelerdeki makro düzeydeki korporatist uygulamalar derecelendirilmeye çalışılmıştır. Schmitter ve Lehmbruch'un tanımları ulusal düzeye yönelik oldukları için bir bakıma makro korporatizm tanımlamalarını da oluşturmaktadırlar.

Schmitter'in ve Lehmbruch'un tanımlarından yola çıkılarak makro korporatizm şöyle tanımlanabilir: Makro korporatizm, devlet tarafından tanınan, belirli denetimlere uyma karşılığında kendi alanlarının sınırları içinde tekeli 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 değerlerin bir otoriteye bağlı olarak dağıtılması demek olan kamu politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında birbirleriyle ve devletle, ulusal düzeyde, işbirliği yapmalarıdır (Schmitter, 1979: 13; Lehmbruch, 1977: 94). Böylece, Schmitter'in yapısal düzeyde yaklaşımının eksikliği Lehmbruch'un işlevsel boyutu da eklenerek giderilmiş olmaktadır. Bu tanıma göre devlet, sadece çıkar örgütlerini tanımak, tescil etmek, tekeli temsil hakkı bağışlamak, lider seçiminde ve çıkarların içerik ve ifade biçiminin yapılandırılışını denetlemekle yetinmeyerek, pazarlıkçı bir tutum da almaktadır.. Bürokrasi ile büyük çıkar örgütleri içiçe geçtiğinden çıkarların temsili geleneksel anlamını

yitirmekte, onun yerine hem devlet hem de çıkar guruplarınca girişilen üst düzeyde bir işbirliği almaktadır.

Bu işbirliği, uygulamada, her yerde aynı şekilde olmamakta farklı boyutlar, özellikler taşımaktadır. Örneğin korporatist uygulamanın çok güçlü olduğu İsveç ve Avusturya'da bu toplumsal ortaklık (social partnership) şeklinde olurken, uygulamanın orta derecede olduğu Almanya, Hollanda ve Danimarka'da daha çok iktisadi kriz dönemlerinde uygulanan birlikte eylem (concerted action) şeklinde tezahür etmektedir. Uygulamanın zayıf olduğu İngiltere ve Fransa gibi ülkelerde ise embriyonik korporatizm söz konusudur. Bu uygulama biçiminde korporatist gelir politikaları, komite ve konseyleri, komisyonları gibi yapılar geçici olarak oluşmakta, çıkar örgütleri üyeleri üzerinde tam bir disiplin uygulayamamaktadır. Bir işbirliğinden çok çatışma hüküm sürmekte, devletin yaptırımcı gücü diğer uygulamalara göre daha zayıf ve etkisiz kalmaktadır (Lehmbruch, 1977:102-116). Lehmbruch'ta vurgu iktisadi politika alanına yapılmakta, istihdam düzeyinin istikrarlı tutulmasına yönelik olmaktadır. Gelir politikasının amacı da buna hizmettir (Lehmbruch, 1982: 27). Ona göre " korporatizm milli gelirin paylaşımında ve endüstri ilişkilerinde sınıflararası çatışmaları düzenler. Liberal çeşidi de kapitalist gelişmenin ileri bir aşamasında iktisadi politika oluşturma sorunlarıyla ilgilidir. Bu durumda da sınıf çatışmalarının düzenlenmesi önemli bir unsur" olmaktadır (Lehmbruch,1977: 95-96). Bu nedenle de, "devlet ve çatışan iki çıkar gurubu (işçi ve işveren örgütleri) arasında var olan bu üç köşeli ilişki nedeniyle korporatizm tek bir örgütün temsil tekeline sahip olduğu, (...) karşısında karşıt çıkarların örgütlenmediği yerde olmaz. Otoriter ve liberal korporatizmin her ikisi de çatışan çıkarların devlet yardımıyla uzlaştırılmasını içerir. Korporatist politikanın oluşturulması için çıkar gurupları

arasındaki çatışmalara devletin müdahale ederek uzlaştırması gerekir" (Lehmbruch, 1983: 187).

Makro korporatizm açısından durum değerlendirildiğinde, unutulmaması gereken bütün bunların, sektörel düzeylerde değil, ulusal düzeyde gerçekleştirilmesi gerektiğidir.

Makro korporatist düzeyde yapılan ampirik çalışmalar karşılaştırmalı olarak değerlendirildiğinde, korporatizmin kimi ülkelerde "güçlü", kimisinde "orta derecede", kimisinde de "zayıf" olarak uygulandığı anlaşılmıştır (Schmitter, 1981; Lehmbruch, 1982; 1984; Schmidt, 1982; Crepaz, 1992; Cameron, 1984; Golden, 1993). Tablo 2'den de izleneceği gibi, araştırmacıların ülkeleri sınıflandırmaları farklılık göstermektedir. Örneğin, Schmitter, değerlendirmelerinde yapısal özelliklere, çıkar guruplarının merkezileşme ve tekelleşme derecelerine, önem verirken, Lehmbruch buna ek olarak kamu ve iktisat politikalarının oluşturulmasına ve uygulanmasına katılımı dikkate almaktadır. Buna karşın, Schmidt ve Crepaz daha çok ekonomik büyüme hızı, işsizlik ve iktidarda bulunan siyasal görüşler üzerinde durmaktadır. Cameron ise merkezileşme ve tekelleşmenin yanısıra sendikal örgütlenmede yoğunluk derecesi üzerinde durarak, toplu pazarlık süreçlerini ve grevleri de değerlendirmektedir.

Tablo 1'de görüldüğü gibi, hangi kriter esas alınıralsa alınsın, bütün araştırmacılar Avusturya, İsveç ve Norveç'te güçlü korporatizmin, Belçika ve Almanya'da ise orta derecede korporatizmin varlığı konusunda birleşmektedir.

Tablo 1: Uluslararası Karşılaştırmalı Makro Korporatizm Derecelendirmesi

<i>Schmitter</i>	<i>Lehmbruch</i>	<i>Schmidt</i>	<i>Crepaz</i>	<i>Cameron</i>
Güçlü Avusturya Norveç Danimarka Finlandiya İsveç	Avusturya İsveç Norveç Hollanda	Avusturya Norveç İsveç İsviçre Japonya	Avusturya Norveç İsveç Hollanda	İsveç Norveç Avusturya
Orta Hollanda Belçika Almanya	Belçika Almanya Danimarka Finlandiya İsviçre (sınırdı)	Belçika Danimarka Finlandiya Almanya Hollanda Avusturya İrlanda Lüksemburg	Danimarka İsviçre Almanya Finlandiya Belçika Japonya	Belçika Finlandiya Danimarka Hollanda Almanya İngiltere Avusturya İsviçre
Zayıf Kanada İrlanda ABD Fransa İngiltere	İngiltere İtalya	Kanada Fransa İtalya İngiltere ABD	İrlanda Fransa İtalya İngiltere Avusturya Kanada ABD	İtalya Kanada ABD Fransa Japonya
Çoğulcu	ABD Kanada			

Kaynak: Schmitter, 1981: 294; Lehmbruch, 1984: 66; Schmidt, 1982: 245;
Crepaz, 1992: 149; Cameron, 1984: 165'ten yararlanılarak
düzenlenmiştir.

Uluslararası açıdan korporatizm derecesini karşılaştırmak, ülkelerin makro korporatizm düzenlemelerinin ortaya konulmasında kolaylık sağlamaktadır. Ayrıca, böyle bir çaba ulusal bazda, korporatizmin değişik sonuçlarını

karşılaştırma olanağını yaratmaktadır. Böylesi bir karşılaştırmanın ortaya çıkardığı bir sonuç, çok net olmasa da, korporatizmin ülkenin büyüklüğüyle de ilgili olabileceğidir. Küçük ülkelerdeki politika boyutunun korporatizmin gelişimine daha elverişli olduğu belirtilmekte, büyüme ölçüsüne bağlı olarak daha da zayıfladığı ileri sürülmektedir (Williamson, 1989: 150-151). Ancak, büyüklüğün tek başına açıklayıcı önemli bir değişken olmayacağına da dikkat çekilerek, sosyo-ekonomik ayrışmanın ne derecede olduğunun önem taşıdığı belirtilmektedir. Örneğin, küçük ülkelerde sosyo-ekonomik ayrışma çok olmadığı için tarafların makro yapıları daha birleşik ve merkezileşmiştir denilmektedir. Korporatizm derecesiyle ilgili bir diğer özellik ise Sosyal Demokrat Partilerin veya İşçi Partisinin egemenliğidir. İşçi sınıfının kendi çıkarlarını kapitalizm çerçevesinde geliştirmesinin, korporatizmin başarısında büyük önemli rol oynadığını belirtilmektedir. Çünkü, bu durum, işçi sendikalarının işbirliğine katılımını kolaylaştırmaktadır (Schmitter, 1981: 313-314. Aynı görüş için bakınız Jessop, 1979: 207-209).

Schmitter, rejimlerin yönetilebilirliği için önemli olan taleplerin ölçeği değil, bu taleplerin hangi yolla işlerlik kazandığının önemli olduğunu belirtiyor. Ona göre Batı liberal demokrasilerinde hükümet istikrarsızlıkları (bakan değişiklikleri, iktidar için azalan destek, parlamentodaki parti disiplininin bozulması gibi) ile vatandaşların yasalara boyun eğmemesi (toplu protestolar, iç karışıklıklar ve grevler) arasında bir bağlantı yoktur. Bu tür sonuçlar, aşırı siyasal talepler ile yönetememezlik arasındaki bir ilişkiyi sorgulamaktadır. Schmitter, yönetememezlik kavramına üçüncü bir boyut daha getiriyor: mali etkinsizlik (vergileri arttırabilme, borçlanmaya ve dolaylı vergilere dayanamama). Sendikal yoğunluk (örgütlenmiş olmak) yukarıda belirtilen üç ölçütle düşük bir karşılıklı

ilişkiye sahiptir. Oysa "toplumsal korporatizm" , vatandaşın yasaya boyun eğmeme ve mali yetersizlik (etkinsizlik) konuları ile güçlü bir karşılıklı ilişkiye sahip olurken hükümet istikrarsızlıkları ile hiçbir ilişkisi bulunmamaktadır. Bu analize göre, makro korporatizm, hükümetlerin üzerlerindeki ağır talepleri karşılayabilmeleri için etkin bir yönetim olanağı sunmaktadır (Schmitter, 1981: 312). Ancak, Schmitter, bu analizleri 1960'lı ve 1970'li yıllar gibi kısa bir dönemi kapsadığından, korporatizmin uzun dönemdeki sonuçları için bir genelleme yapılmasının yanlış olacağına da dikkat çekmektedir (1981: 318).

Başarılı bir ekonominin varlığı, korporatist tarafların, özellikle işçi sendikalarının, uzun dönemde hükümetlerin sunmayı vaadettikleri çıkarların gerçekleştirilmesi konusunda kendilerini güvende hissetmeleri olanağını sağlamaktadır. Hükümetlerin ne söyledikleri ve bunu ne kadar gerçekleştirebileceklerine olan inanç çıkar guruplarının korporatist düzenlemelere dahilini de kolaylaştıracaktır (Regini, 1984: 135-136).

Makro korporatizmin başarısı sadece siyasal alan ile sınırlı değildir. Hem Schmidt hem de Cameron, makro korporatizmin düşük işsizlik düzeyleriyle ilgili olduğunu belirtmektedirler (Schmidt, 1982: Cameron, 1984). Schmidt, işsizliğin en iyi habercisi olarak korporatizmin derecesini göstermekte, korporatizmin işsizlik ile hipotezlerin kurulmasına yardımcı olduğunu belirtmektedir. Korporatizmin güçlü olduğu ülkelerde işsizliğin düşük oranlarda seyrettiğini, korporatizmin orta derecede ve zayıf olduğu ülkelerde ise yüksek düzeyde seyrettiğine dikkatleri çekmektedir. Son çalışmalarda ise korporatizmin ekonomik performansı, özellikle enflasyon ve işsizliği, açıklayan önemli bir değişken olduğu belirtilmektedir. Castles bir makalesinde korporatist

düzenlemelerin , bunlara ek olarak, büyüme ve sosyal ücret kavramlarını, olgularını da kapsadığını belirtmektedir (Castles, 1987; Crepaz, 1992). Korporatizmin tanımlanması ve ölçülmesinde başka araştırmacıların da çalışmaları bulunmaktadır (McCallum, 1986; Crouch, 1985b; Katzenstein, 1984; Thornbon, 1987). Örneğin, Thornborn, salt korporatizm ile iyi bir ekonomik performans arasında bir ilişki olduğuna kuşkulu yaklaşmaktadır. Ona göre ücret artışları, işçi hareketlerinin amaçları, işsizlik ile ilgili baskın düşünceleri ve pazar koşulları gibi diğer etkenlerden de etkilenmektedir. Korporatizmin iktisadi krizlere bir cevap olduğuna da kuşkulu bakmakta, korporatizmi bir eleştiri öznesinden ekonomik kriz yönetiminde kullanılan bir çözüm, açıklama haline dönüştürmek bu kavramın verimliliğini ve uygunluğunu azalttığını belirtmektedir (Thornborn, 1987: 280). Bir başka araştırmacı gurup ise, korporatizmin, iktisat politikasının yeni büyüme alanıyla ilgili ekonomik sorunlara ilişkin siyasal çözümleri sorgulaması ile önemli bir yer tutmakta olduğunu belirtmektedir (Lindberg ve Maier, 1985; Bruno ve Sachs, 1985). Anlaşılan odur ki bu konu ile ilgili tartışmalar bitmemiştir.

Korporatizm ölçütleri dar anlamda kullanılıyor olabilir. Bu nedenle daha ayrıntılı ölçütlere ve tanımlara ihtiyaç vardır. Korporatizmi sadece temsili düzeyde ele almak bu tür dar yaklaşımlardan birisini oluşturmaktadır. Ayrıca bir çok çalışma korporatizmin uzun dönemdeki etkilerini yansıtamamakta, bu konuda yetersiz kalmaktadır.

Batı Avrupa ve diğer gelişmiş kapitalist ülkelerin dışında da korporatist uygulamalara rastlandığı belirtilmiştir. Kapitalist gelişmesinin gecikmiş, devlet yapısı otoriter olan bu ülkelerdeki korporatist uygulamalar devlet korporatizmi veya otoriter korporatizm olarak nitelendirilmiştir. Schmitter'in bu tanımından yola

çıkarak devlet korporatizminin ulusal düzeyde uygulanması biçimi olan makro korporatizmi şöyle tanımlayabiliriz: Makro korporatizm, alt birimlerin merkezi bürokratik güce boyun eğdiği, seçimlerin ya hiç yapılmadığı ya da plebisitçi nitelikte olduğu; parti sisteminin zayıf tek bir partinin tekelinde ya da egemenliğinde olduğu; yürütme gücünün ideolojik olarak dışlayıcı olduğu ve dar bir çevreden devşirildiği; sınıflara, etnik farklılığa, dile veya bölgeciliğe dayanan alt kültürlerin bastırıldığı sistemlerde, liberal karşıtı, kapitalistleşmesi gecikmiş, otoriter ve neomerkantilist devletin yapısal bir gereği olmasa da tanımlayıcı bir ögesi olup, bujuvazinin zayıf, bölünmüş ve dışa bağımlı olduğu durumlarda alt sınıfsal taleplerin özerk ifadesini sisteme katmak ve bütünleştirmek yerine, onları bastırıp dışlayarak toplumsal barışı sağlama amacı ile oluşturulan, ulusal düzeyde bir yapılanmadır (Schmitter, 1979: 22, 25; 1977: 10).

Korporatizm ile ilgili çalışmalar daha çok ulusal düzeyde yapılmış, bu alanla sınırlı kalmıştır. Korporatizmin makro düzeyde olmayan diğer şekillerinin olup olmadığı ile pek ilgilenilmemektedir. Bu nedenle de korporatizmin bütünsel gelişimini açıklamada, resmetmekte yetersiz kaldığı ileri sürülmektedir (Williamson, 1989).

2.2.2. Mezzo Korporatizm

Korporatizm ile ilgili araştırmalar, özellikle 1980'li yıllarda, makro düzeyden daha alt düzeylere doğru kaymaya başladığı görülmektedir. Korporatist tartışmalardaki sapmaları inceleyen Wassenberg, makro düzeydeki

tanımlamaların ve genellemelerin çoğunun "mezzo", hatta "mikro" düzeydeki analizlerin ampirik bulgularına dayandırıldığını belirlemektedir (Wassenberg, 1982: 84-85). Wassenberg'e göre korporatizm, "çatışmayı çözen" bir araç olmaktan çok "çatışmanın yerini değiştiren" bir araçtır, bu yer değiştirme de "makro" düzeyden mezzo" düzeye doğru olmaktadır. Ona göre mezzo korporatizm, kurumsallaşmış bütün endüstrileri, bölgesel kamu otoritelerini, endüstrinin bütününün ve bölgelerin işçi sendikalarının ve ticaret örgütlenmelerinin yönetsel mekanizmalarını kapsamaktadır (1982: 85). Makro, mezzo ve mikro düzeyler ile ilgili ayrımın arkasındaki varsayım, devletin kurumsal düzeyi ile özel aktörlerin kurumsal düzeyleri arasında dolaysız ve sabit bir ilişkinin varlığıdır. Örneğin, sektörel bir işçi sendikası ile merkezi hükümetin bir departmanı arasında gerçekleşen bir anlaşmada korporatizmin düzeyini belirleyen faktörün ne olduğu çok açık değildir. Cawson bu sorunun üstesinden gelebilmek için, korporatizmin düzeyini tanımlarken konunun devletle ilgili boyutuna bakmamaktadır. Makro-mezzo-mikro ayrımında çıkar örgütlenmelerinin düzeyi ile ilgilenmektedir. Ona göre mezzo korporatizm, ulusal merkezi (tepe) örgütler ile tekil firmalar veya kişiler arasındaki ilişkidir (Cawson, 1985b: 12). Bu nedenle mezzo korporatizm, makro korporatizmin sistemi yöneten konularından daha sınırlı bir süreci içermektedir (Cawson, 1985b: 11). Mezzo düzeydeki organizasyonlar tarım, çelik, kimya ve gıda gibi sektörel çıkarlarla ilgili olmaktadır (Cawson, 1986: 107). Mezzo düzeyde çıkar örgütleri sektör ötesi konu olsa bile sektörlerin ne kadar geniş ya da dar olduğunu tanımlamak gibi bir zorluk sözkonusu olacaktır. Ancak, Cawson çözümlenelerde bulunurken özel aktörlerin kurumsallaşma düzeyi ve anlaşmaya konu olan alanların faaliyet alanı gibi yeni bir yol ayrımıyla karşılaşmaktadır. Örneğin, endüstriyel eğitimin politika alanı ele alındığında, kaçınılmaz olarak bir

milli eğitim politikası, tepe örgütleri ve kamu otoritesi arasında bir uzlaşmanın gerektiği görülmektedir. Fakat, sektörleri temsil eden belli başlı tekil üretici gurupları da bir şekilde temsil edilebilirler. Böylece, kendileri de bu politikalardan etkilendikleri için, bireysel sektörler, oluşturulan politikaya daha büyük bir güven duyacak ve kendi sektörlerinde nasıl işlediğini göreceklendir. Başka bir ifadeyle, tepe örgütleri, işçi sendikaları ve tekil firmalar gibi özel kurum aktörleri, katı ve değişmez bir sorumluluk sınırı çizmezlerse makro-mezzo-mikro ayrımı pratikte uygulanması zor bir hal alacaktır (Williamson, 1989: 158). Grant ve Streeck, Almanya ve İngiltere'yi kapsayan çalışmalarında, bu ülkelerin inşaat şirketlerinin temsilinde görülen dağınıklığın sektörün çıkarlarını tek ve herkesçe paylaşılan çıkarlar olmayışı ve sektörde önemli çıkar çatışmalarının bulunuşunu göstermektedir (Grant ve Streeck, 1985).

Korporatizmi, kurumsal düzey bazında tanımlamak yerine, düzey ayrımını "müdahale" bazında ele almak, makro ve mezzo korporatizm arasındaki bazı önemli farklılıklara ışık tutmaktadır.

Sektörel müdahaleleri gözönünde tutmadan, ekonomik durumu açıklamaya çalışmak ve liberal iktisat politikalarının çatısını oluşturmak, sorunu açıklamak bakımından yetersiz kalacaktır. Bu nedenle sektörel bazda çıkar guruplarını konuya katmak gerekmektedir. Kuşkusuz, liberal iktisat politikalarına müdahale ile daha da sınırlı bir alanı kapsayan sektörel müdahale farklıdır. Önemli olan sorun devletin hangi sektörlerde başarılı olmak için çaba gösterip, farklılaştırmaya gitmesi gerektiği ve hangi spesifik sektörler üzerinde başarılı olmak için yoğunlaşması gerektiğidir. Çünkü, sermaye bir bütün olarak endüstriyel politikaya güçlü bir müdahaleye karşı gelebilir ya da zayıf,

gerilemekte, devlet müdahalesine ihtiyaç duyan sektörlerde devlet aktörlerinin sektörel pazarlıklara müdahalesinin, geniş endüstriyel alana katılarak, kurumsallaştırılması gerekliliğini duyabilir. Ayrıca, sektörel boyutta pazarlıklara ihtiyaç duyan ilgili sektörün koşulları endüstriyel rekabet ve eğitim politikalarının uygulanmasını, yürütülmesini gerektirebilir. Nihayet, bazı özgün sorunlara sahip olan sektörlerde, tüm alana yayılmamak koşulu ile, müdahaleyi gerektiren durumlarda, bu müdahale talep edilebilir. Tarım sektörü bu tür müdahaleye açık olan iyi bir örnektir. Ancak diğer endüstriler de yatırım, eğitim, pazar rekabeti gibi sorunlar nedeniyle bu müdahaleye gereksinim duyabileceklerdir. Bu müdahale geniş bir endüstri politikası içinde olabileceği gibi sadece gereksinim duyan endüstriye yönelik politikalar çerçevesinde de olabilir (Williamson, 1989: 159).

Mezzo korporatizmde, müdahalede sektörel fark, liberal iktisat politikasının oluşturulduğu üst düzeyde veya spesifik sektör politikalarında meydana gelebilir. Bu, devlet kurumları istemeden, sektör tarafından zorlukları aşma çaresi, çabası olarak talep edilmiş olabilir. Makro korporatizmde müdahaleler çok kapsamlı, genel olurken, mezzo korporatizmde bu müdahaleye gereksinim duyan belli sektörlerle sınırlandırılmış bulunmaktadır. Ancak bu müdahale genel endüstriyel politikalarının içinde yapılabileceği gibi ayrı ayrı da yapılabilir. Williamson, mezzo düzeyde düzenlemelerin gerçekleştirilmesi, geliştirilmesi için mutlaka makro düzeyde çok gelişmiş düzenlemelere ihtiyaç duyulmadığını belirtmektedir (Williamson, 1989: 160). Hatta devlet kurumları, mezzo düzeyde düzenlemelerin yapılacağı alanlarda makro düzeyde güçlü düzenlemelere gidilmemiş olmasını tercih edebilirler. Çünkü, bu durum muhalefete yol açma potansiyeline sahiptir. Tepe örgütleri, güçlerini ve çıkarlarını koruma kaygısı nedeniyle mezzo düzeyde temsili hoşnutlukla karşılamayabilirler. Wassenberg, makro ve mezzo

korporatizmin birbirini tamamlamadığını, ama birbirinin alternatifi olduklarını belirtmektedir (Wassenberg, 1982).

Lehmbruch makro ve mezzo korporatizm arasındaki farkı şöyle açıklıyor: Makro düzenlemeler birçok örgütü içerirken, mezzo düzenlemeler devlet tarafından imtiyazlı kılınmış tek bir örgütü içermektedir. Makro düzeyde çıkarların uyumlulaştırılması, örgütlerin yönetiminin davranışlarını ulusal iktisat politikalarına göre belirlemek durumundayken, mezzo korporatizmde bu durum tek bir sektörde sözkonusu olmaktadır (Lehmbruch, 1984: 62).

Hiç kuşku yok ki, makro ve mezzo korporatizm arasındaki fark, emek ve sermayenin merkezi çıkar örgütlerinin düzenlemelere dahil edilişteki biçimlendirilişleridir. Mezzo korporatizm her zaman işçi örgütlerini içine almaz. Sektörel çıkarlar tarafından belirlenen sınıf temeli daha az belirgindir. Mezzo korporatizm işçi sınıfını bölebilmeyen bir aracı olarak kabul edilebilir (Williamson, 1989: 167). Mezzo korporatizmde tek bir sendika ve ticaret örgütü pazarlıklara dahil edilebileceği gibi, bu dahil etme sadece sermaye veya işverenle de sınırlandırılmış olabilir. Yatırım, rekabet ve eğitim gibi konulardaki müdahale politikası sorunu, emeğin değil, sadece sermayenin rızasının güvencesini gerektirebilir. Bu nedenle de mezzo korporatizm, makro korporatizmdeki üçlü katılıma her zaman ihtiyaç duymayabilir. Ayrıca, sektörel ayırım çıkarlara sınıf temelinde yaklaşımın ve örgütlenmenin altını kazıp, zayıflatmaktadır. Emeği örgütsel bazda bölmektedir (Williamson, 1989: 161-162). Mezzo düzeyde siyasal çatışmalar, daha çok, sektörler arasında ve sektör ile devlet arasında meydana gelebilir. Mezzo korporatist düzenlemelerde sınıf ve sektör, birbirini zayıflatma eğilimi içinde olmaktadır (Cawson, 1986: 109).

Mezzo korporatizmde bir diğerk önemli durum da, korporatist düzenleme kurumlaşmasında sektörel ekonominin yapısıdır. Yapısal etkenler örgütsel etkinliği, devlet müdahalesinin önemini ve korporatist fırsatları etkilemeye devam etmektedir. Bazı üreticiler, süt endüstrisinde olduğu gibi, onlara göre doğal olarak, mezzo düzenlemeler şeklinde devlet müdahalesine ve yönlendirmesine muhtaçtırlar. Süt endüstrisinde fiyatlara ve pazara devlet müdahale etmeyip, düzenlemeye gitmeseydi istikrarsız bir pazar ve fazla üretim sözkonusu olacaktı (Williamson, 1989: 162). Çökmekte olan geleneksel endüstriler, eğer çok sayıda işveren varsa, yeni endüstriler ekonomik önemlerine bağılı olarak mezzo düzeyde düzenlemelere ve müdahalelere adaydırlar. Mülkiyeti yabancılar da olan firmaların tekelleşme eğilimine girdiği sektörler, büyük ve küçük firmalar arasında çıkar çatışmalarının belirginleştiği sektörler de bu guruba dahil edilebilir.

Mezzo korporatist düzenlemeler uzun ömürlü, kalıcı olabileceği gibi çok kısa süreli de olabilir. Bu düzenlemelerde devlet önemli bir rol oynamaktadır. Devlet sektörü kurumlarının veya aktörlerinin mezzo korporatizme uygunluğu düzenlemeleri daha da kolaylaştırmaktadır. Atkinson, mezzo korporatist düzenlemeler için politik araçlara sahip, merkezileşmiş ve birleşmiş bir sektörel bürokrasinin varlığına ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir (Atkinson ve Coleman, 1985: 42).

Mezzo korporatizmin kurulması, büyük bir ölçüde, pazarı da içeren, ekonomik yapıların iletken olma faktörüne dayandığı anlaşılmaktadır. Ancak, mezzo korporatist düzenlemelerin oluşumuna katkıda bulunan, siyasal ve örgütsel etkenler gibi diğerk faktörler de henüz tam olarak anlaşılamamıştır. Bu

nedenle de mezzo korporatizmin hangi şartlar altında müdahaleye uygun bir yapı oluşturabileceği net değildir.

Mezzo korporatizm kavramı iki önemli sonuç ortaya çıkarmıştır. Birincisi, bazı ülkelerde korporatizmin varlığını, gelişimini araştırırken, artık sadece ulusal referanslara bakılmaması gerektiğidir. Bir çok ülke iktisat politikalarını devlet ile merkezi işveren ve işçi çıkar guruplarından oluşan kurumsal üçlü yapıyla oluşturmadıkları için korporatist analizlerin dışında tutulmuştur. Fusfeld'in, Başkan Nixon'un 1970'li yılların başında, enflasyonu kontrol ederken üçlü katılım mekanizmasından yararlandığı iddiasına rağmen Salisbury (1979) ve Wilson (1982) tarafından Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) korporatizm olmadığı ileri sürülmektedir (Fusfeld, 1972). Bu araştırmacılar, merkezi işçi ve işveren çıkar örgütleri olmadığı, emeğin iktisat politikalarının oluşturulmasına dahil edilmediği, çıkar gurupları tarafından kullanılabilecek resmi yaptırımlar olmadığı gerekçesiyle ABD'nde korporatizmin olmadığını ileri sürmektedirler. Öteyandan son korporatist literatürde, korporatist uygulamalara sahne olan, oldukça merkezi bir devlete ve teknokratik ekonomi politikasına sahip olan Fransa ile bir zamanların makro korporatist uygulamalarının, zaman zaman, başarıyla uygulandığı İngiltere'de de güçlü, merkezileşmiş çıkar örgütlerinin olmadığına dikkat çekilerek (Birbaum, 1982; Grant, 1985b: 9-11, Panitch, 1979: 138-145), bu ülkelerde korporatizme bu kez mezzo korporatizm çerçevesinde bakılmaya başlanmıştır. Son yıllarda çalışmalarını mezzo korporatizm üzerinde yoğunlaştıran, yukarıda belirtilen, araştırmacılara göre ABD, İngiltere ve Fransa'da alt-ulusal korporatizme (sub-national korporatizm), mezzo düzeyde, rastlanılmaktadır. Bu sav, korporatizmin gerçekleşme derecesi, alanı, ulusal özellikleri üzerinde yeniden düşünmeyi gerektirmektedir (Maier, 1984).

Mezzo korporatizm kavramının ortaya çıkardığı ikinci sonuç ise, korporatizmin gerçekleşme oranına ek olarak uygulama düzeyi bakımından diğer biçimlerin de gözönünde tutulması gerektiği gerçeğidir. Ulusal bazda değerlendirmeler yapıldığında devlet, sermaye ve emekten oluşan üçlü yapıya bakılmakta, bunun dışında bir bakış açısı, düşünme kesinlikle bir hata olarak algılanmaktadır (Pempel ve Tsunekawa, 1979). Üçlü yapının bir parçası olduğu gerekçesiyle emeğin her zaman etkili olması gibi bir varsayımda bulunulamayacağı belirtilmekte, mezzo korporatizmin, hatta mikro korporatizmin de, emeğin resmi taraf olmadığı ikili düzenlemelere uygun olabileceği olasılığını ortaya çıkardığı öne sürülmektedir. Bir başka ifadeyle, bu görüşe göre, alt-ulusal korporatizm düzeyi farklı biçimlerde ortaya çıkabilir (Williamson, 1989: 147)

2.2.3. Mikro Korporatizm

Mikro korporatizm, bireysel kurumlar, işçi sendikalarının yerel temsilcileri ile ticaret ve sanayi odaları düzeyinde oluşturulan düzenlemeler olarak sınıflandırılmaktadır (Wassenberg, 1982: 85). Madem ki müdahale sektörel düzeyde farklılaştırılabilir, öyleyse tekil firmalar düzeyinde de farklılaştırılabilir denmektedir (Williamson, 1989: 163). Böyle bir yaklaşım mikro korporatist bir bakışın doğuşuna kaynaklık etmektedir. Burada müdahale alanı ve kurumların dahil edildiği yer tek ve aynıdır: firma. Söz konusu olan azınlığın bazı çıkarlarının korunmasıdır. Öte yandan, mikro düzeyde bir korporatizm olup olmadığı

tartışılmakta, bunun bir korporatizm düzeyi olduğu belirtilmektedir (Grant, 1981; 1984). Hiç kuşku yok ki, mikro korporatizmde, devlet kurumları, temsili uzlaştırma mekanizmasına başvurmadan, doğrudan şirket ile pazarlık edebilmekte ve görüşebilmektedir. Young, İngiltere'de Ekonomik Gelişme Komiteleri'nin, uzlaştırma mekanizması olarak yetersiz kaldığını, etkili olmadığını belirtiyor (Young, 1978: 80-81). Mezzo düzenlemelerin etkili müdahalelerde bulunamadığı durumlarda mikro korporatizm bir alternatif olarak ortaya çıkmaktadır.

Ticaret örgütlerinin örgütsel olarak zayıf olduğu yerlerde devlet kurumları firmalar ile doğrudan, direk olarak ilgilenmeyi tercih etmektedirler. Ulusal düzeyde bu, büyük firmalar ile sınırlı iken, yerel düzeyde daha küçük firmaları da alana dahil etmektedir. Firmalar, bir çıkar örgütü gibi, sözleşmeler yaptığında, bunun kendi aralarında ve devlet ile bir uzlaştırma olup olmadığı tartışmalı bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kısacası, tekel firmalar görüşmelere, pazarlıklara, müdahaleci politikanın üzerinde katılabilirler. Fakat, firma tekse ve hem düzenleyen hem de düzenlenen ise durum kuşkuludur. Çünkü, korporatizm doğrudan düzenlemeyi içermez, çıkar örgütleri aracılığı ile bir düzenlemeyi gerektirir (Streeck ve Schmitter, 1985a: 21). Streeck, tepe ve sektörel örgütlerin görüşmelerde firma temsilcileri ile yer değiştirmesini korporatizmin bozulması olarak değerlendiriyor (Streeck, 1984: 291-298).

Cawson, politika oluşturmada ve oluşturulan politikanın uygulamasına katılımda çıkarların temsilinin de bulunmasını makro ve mikro korporatizm arasında ortak bir faktör olarak belirtmektedir (Cawson, 1986: 121). Ancak burada sözkonusu olan bir uzlaştırma değil, bir içte eriterek birleştirmedir (fusion). Oysa korporatizmin olmazsa olmaz özelliklerinden birisi uzlaştırmadır. Firma,

kendi tarafında, bağımlı korporatist bir çıkar örgütü olarak, bir imtiyaz edinmektedir. Ancak, bu devlete bağımlılık bir korporatist ilişki olarak, her zaman, değerlendirilemez (Williamson, 1989: 165). Williamson, tekil firma ile devlet arasındaki ikili görüşmenin mikro korporatizm olarak ele alınmasının pek de mantıklı olmayacağını belirtmektedir (1989: 165) Bunun genel korporatizm kavramına pek uygun düşmediğini düşünmektedir. İşçi örgütleri tekil firma düzeyinde de iş görebilir. Ancak, çıkarların uzlaştırılmasında işçi tarafında sorun ortaya çıkabilir. Buna ek olarak, çıkarların temsiline diğer profesyonel ve teknik örgüt temsilcileri de dahil edilebilir. Firma ile devlet arasında iki taraflı olarak müdahalenin görüldüğü yerde mikro korporatist uzlaşma bir anlam ifade etmezken emek kendisini temsil eden örgütün bağımlı hale gelişi nedeniyle imtiyaz edinmektedir (Williamson, 1989: 165). İronik olarak, mezzo korporatizm iki taraflı bir biçim alırken, mikro korporatizm hiçbir esasa sahip olmadan üçlü bir biçim almaktadır. Bu, işçi örgütlerini mikro korporatizme etkin olarak entegre etmek yerine, fabrika veya firma düzeyinde işçi örgütünü marjinalize etmektedir (Rhodes, 1985). Bu durum mezzo korporatizmde sınıfsal temelde açıkça ortaya çıkmazken, mikro korporatizmde kaçınılmaz olarak ortaya çıkmaktadır (Williamson, 1989: 165).

Anlaşılan odur ki, korporatizm kavramı mikro düzeyde fazla ilgi görmemektedir. Çünkü, şirketler bazında müdahale, işçi haklarıyla ilgili olmadıkça ve sendikalar aracılığı ile yapılmadıkça, uzlaştırmayı içermeyebilmektedir. Bu nedenle, korporatizmin sınırlandırılmış bir biçimi olan mikro korporatizme göreceli olarak az rastlanmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

GELİŞMİŞ VE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE

NEO-KORPORATİST UYGULAMALAR

Bu bölümde, korporatist uygulamalar değerlendirilirken uygulama biçimi esas alınarak, "liberal korporatizm" ve "devlet korporatizmi" tiplerini çerçevesinde incelenecektir. Korporatizmi tanımlama ve kavramsallaştırma çabalarından sonra ülkeler bazında yapılan ampirik çalışmalar bu kez sınıflama sorununu gündeme getirmekte, her ülkenin siyasal, iktisadi, kültürel yapısı, tarihsel geçmişi ve devlet geleneğine bağlı olarak korporatist uygulamaların kendi içinde de farklı özellikler taşımaktadır (Lehmbruch, 1977). Uygulama'da korporatizm, geniş anlamda toplum-devlet ilişkilerini, dar anlamda örgütlenmiş çıkar gruplarının gerek kendi aralarındaki gerekse devletle olan ilişkilerini ortaya çıkan yeni oluşumlar çerçevesinde açıklama çabası içine girdiği görülmektedir.

Uygulamalar değerlendirilirken, Schmitterci "dahil edilme" olgusu, bunun bir sonucu olarak çıkar örgütlerinin sağladıkları ayrıcalıklar ve kaybettikleri özerklikler göz önünde tutulmazsa çoğulculuk ile korporatizm arasındaki farkın da bir anlamı

kalmayacaktır. İşte bu nedenle değerlendirmelerde korporatist politikaların yapısal yönleri ile ilgilenmek gerekmektedir. İşçi ve işveren örgütlerinin kamu politikası oluşturma süreçlerine "dahil edilmeleri" korporatist uygulamaların varlığını tek başına açıklamada yetersiz kalmaktadır. Bu örgütlerin "dahil edilme" sonucunda karşılaştıkları "kayıt ve kısıtlamalara" karşılık olarak bir takım "kazançlar" elde etmeleri gerekmektedir, ki korporatizmden söz edilebilsin. Ne var ki her ülkenin farklı ulusal koşulları nedeniyle bu durumu saptayabilmek pek de kolay olmamaktadır.

Korporatist uygulamaların konu alanlarını da iyi belirlemek gerekmektedir. Ampirik çalışmalarda bu alan işçi ve işveren örgütlerinin birbirleri ve devlet ile olan ilişkilerinin, bu ilişkiler sonucunda uğranılan "kayıp" ve edinilen "kazançların" yanısıra korporatist nitelikli iktisadi kamu politikaları (tam istihdam, refah devleti, devlet müdahaleciliği, ekonomik büyüme, sermaye birikimi, kar sıkışması gibi) da göz önünde tutulmaktadır.

Bütün bunların yanısıra, korporatist uygulamaların söz konusu olduğu ülkelerdeki işçi örgütleriyle sosyal demokrat parti ilişkilerinin, işçi örgütlerinin sosyal demokrasi aracılığı ile kamu politikalarının oluşturulması uygulanması sürecine katılmalarının da incelemesi gerekmektedir.

Tek tek ülkeler bazında yapılan ampirik çalışmalar her ülkenin kendine özgü bazı özellikleri nedeniyle çözümlenmeleri zorlaştırmakla birlikte bu çalışmalar, tek tek her ülkenin ortaya çıkardığı koşulları, koşutlukları ve sonuçları ortaya koymaya çalışmaktadır. Elde edilen bulgular bir yandan varsayımların karşılaştırmalı ülke araştırmaları açısından sınanmasına olanak sağlarken bir

yandan da başka bağlamlarda, ama çok farklı amaçlarla kullanılabilir (Lehmbruch, 1982: 14).

I. LIBERAL KORPORATİZM UYGULAMALARI

Liberal korporatist uygulamalar kendi içinde değerlendirilirken öncü araştırmacılardan Lehmbruch'un sınıflandırmasından yararlanılacaktır (Lehmbruch, 1982: 16-23). Buna göre liberal korporatist uygulamalar kendi içinde güçlülük derecesine göre "güçlü", "orta derecede" ve "zayıf" şeklinde sınıflandırılmaktadır. Siyasal, iktisadi ve sosyal verileri dikkate alarak korporatist uygulamaları değerlendiren Schmidt de aynı ayrımı benimsemiştir (Schmidt, 1982:235-257).

Schmidt'in araştırmasına göre korporatist uygulamalar Avusturya, Japonya, Norveç, İsveç ve İsviçre'de güçlü (strong); Avusturalya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Federal Almanya, İzlanda, İsrail, Lüksemburgve Hollanda'da da orta derecede (medium); Kanada, Fransa, İrlanda, İtalya, İngiltere ve Amerika Birleşik devletlerinde zayıftır (weak) (Schmidt, 1982: 245). Schmidt bu çalışmasında araştırmaya konu olan ülkelerdeki işsizlik oranlarını, enflasyon düzeyini, ekonomik büyüme oranını ve iktidarda bulunan siyasal parti/partileri ölçüt olarak kullanmıştır. Yine bir başka ampirik çalışmada ulaşılan sonuçlar Schmidt'in ulaştığı sonuçlarla örtüşmektedir (Crepaz, 1992: 139-162).

1.1. Güçlü Korporatizm Uygulamaları

"Güçlü korporatizm" in olup olmadığını ölçmede pek çok etken gözönüne alınıp değerlendirilmektedir. Bu etkenler, çıkar örgütlenmelerinin merkezileşme ve tekelleşme düzeyi, gerek ekonominin her alanında iktisat politikalarının oluşturulmasında gerekse bu oluşturulan politikaların uygulanmasında işçi ve işveren örgütlerinin sisteme dahil edilip edilmemesi, bunlara ek olarak sendika liderlerinin sosyal taraf olma istemleri, grev hacmi ve gelir politikasının olup olmayışı olarak sıralanmaktadır (Williamson, 1989: 149; Lehmbuch, 1984: 665-666; Schmidt, 1982: 257; Schmitter, 1981: 293-294). Literatürde Avusturya, Norveç, İsveç, korporatizmin güçlü olduğu ülkeler olarak gösterilmektedir (Schmitter, 1981: 294; Lehmbuch, 1984: 66; Schmidt, 1982: 245; Crepaz, 1992: 151). Kuşkusuz yapısal veya işlevsel açıdan farklı faktörler bu değerlendirmelerde gözönünde tutulduğu için bazı ülkeler kimi araştırmacılara göre güçlü korporatizmin uygulandığı sınıflamaya dahil edilirken, bazıları da bu ülkeleri orta derecede korporatizmin uygulandığı ülkeler sınıflandırmasına dahil etmektedir. Örneğin Danimarka ve Finlandiya Schmitter'e göre korporatizmin güçlü olduğu birer ülke iken, Lehmbuch; Schmidt ve Crepaz'a göre orta derecede olduğu ülkelerdir. Güçlü korporatist uygulamalara örnek olarak iki ülke; İsveç ve Avusturya, iyi birer örnek oluşturmaktadır. Bu ülkelerde örgütlenmiş birer çıkar gurubu olarak işçi ve işveren örgütlerinin içinde buldukları siyasi sistemde oynadıkları rol, taşıdıkları önem; ekonomik ve sosyal konsey, kurul ve komitelerin kurumsallaşma dereceleri, resmiyet dereceleri, kamu politikaları oluşturulmasında oynadıkları rol, yerine getirdikleri işlevler ve bunların siyasal, sosyal ve ekonomik sonuçlarının değerlendirilmesi, neden korporatizmin bu ülkelerde güçlü olarak uygulandığını açıklığa kavuşturacaktır. Kuşkusuz, bütün

bunların bir önceki bölümde ele alınmış olan korporatizm tanımı ve kuramı çerçevesinde yapılması gerekmektedir. Korporatizmi basit bir çıkar uzlaştırması sistemi olmaktan çok, çıkar örgütlerinin değerlerin bir otoriteye dayanan dağıtımında ve politikaların uygulanmasında birbirleriyle ve kamu otoriteleriyle işbirliğini içeren kurumsallaşmış bir politika oluşturulması örüntüsü olarak açıklayan Lehmbuch (1979: 150), ülkeler arası genellemelerin de çoğu korporatizmle ilişkili olan "karma ekonomilere" özgü kamu politikaları ile değil, korporatist politikaların yapısal yönleri ile ilgili olduğunu belirtiyor (1982: 26).

1.1.1. İsveç

Korporatizm ile ilgili ampirik çalışma yapan araştırmacıların hepsine göre, istisnasız, İsveç korporatizmin yüksek derecede uygulandığı bir ülkedir (Lehmbuch, 1982: 17; Schmidt, 1982: 245; McBride, Allardt, 1984: 189; McBride, 1985: 444; Crepaz, 1992: 149). İlk bakışta göze çarpan belirgin özellik korporatizm için bir olmazsa olmaz olan toplumsal uzlaşma ve oydaşmanın İsveç'te bir hayli gelişmiş olması ve kurumsallaşarak süreklilik taşımasıdır. Bu sistem oldukça uzun bir geçmişe, yaklaşık olarak yetmiş yıllık, sahiptir.

Bu ülkede modernleşme, sanayileşme ve toplumsal kristalizasyon süreciyle ortaya çıkan sancılı dönem 1930'lu yıllara kadar sürmüştür. Ücretler, 1910 yılı indeksi 100 olarak kabul edildiğinde, 1922'ye kadar bir artış göstermemiş, 1925 yılına gelindiğinde artış oranı % 8, 1930'da da % 27 olmuştur (Planus, 1938: 299). 1930'lu yılların ilk yarısı yoğun iş mücadelelerinin yaşandığı bir dönemdir; greve katılan işçi sayısı hızla artarken, işverenler de artan grevlere lokavt ile

karşılık vermişlerdir (Planus, 1938: 309). 1928 yılında, iktidara gelen sağın Sosyal İşler Bakanı Lübeck tarafından, endüstri ilişkileri ve siyasal alanda karşıtlıklar endişe verecek boyutlara ulaşması nedeniyle, bir Çalışma Barışı Konferansı düzenlenmiştir(Fulcher, 1991: 133). Amaç ekonomide, çalışma hayatında rasyonalizasyonu, endüstriyel demokrasiyi ve çalışma barışını birlikte sağlamak, bunun yollarını aramaktır . Çözüm olarak on beş üyeli çalışma barışı konseyi kurulmasına karar verilmiş, ancak işçi (LO-İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve işveren (SAF-İsveç İşverenler Konfederasyonu) örgütleri ile hükümetin eşit sayıda, beşer üye ile, temsil edilecekleri bu konsey (Fulcher, 1991: 134) 1931 yılında işçi kesiminin (LO) çekilmesi ile ömrünü tamamlamıştır. Fulcher'e göre, üst düzeyde işbirliğinin sürdürülememesinin nedeni LO'nun üyeleri üzerinde yeterli ve etkin bir yaptırım gücüne sahip olmamasıdır. LO yönetimi Kongre'nin baskısı nedeniyle işveren örgütü olan SAF ile üst düzey ilişkilerde bulunamamıştır. Ancak, ona göre, bu Konferans 1938 "Temel Anlaşması"nın ilk adımlarını da oluşturacaktır (Fulcher, 1991: 134-136).

Sosyal demokratların iktidara gelmesi ile işçi ve işveren örgütleri arasındaki bu çıkar çatışması, 1932-1976 yıllarını kapsayan oldukça uzun bir dönem iktidarda bulunan sosyal demokrat parti aracılığı ile, uzlaşmaya dönüştürülür, çıkarların uzlaştırılmasını sağlayan ve süreklilik taşıyan işbirliği mekanizmaları kurulur. 1889 yılında işçi sendikalarınınca kurulan Sosyal Demokrat İşçi Sendikası'nın öncülüğünde 1898 yılında kurulan LO, sınıfsal türdeşliğe en yakın bir gurubu, sanayi işçilerini, bir sınıf olarak temsil etme özelliğine sahiptir. Örgütsel yapısı son derece merkezileşmiş olup, sanayi sendikalarından oluşmaktadır, bu nedenle de örgütsel birliği oldukça pekişmiştir . İşte böylesine gelişmiş, merkezileşmiş olan bu örgütsel birlik ve güç Sosyal Demokrat Parti ile

hem yapısal hem de ideolojik olarak sıkı bir işbirliği içindedir. Lash, belki de LO herşeyin üstünde bir siyasi güçtür, hükümetler üzerinde en başta doğrudan sonra da parti aracılığı ile baskı uygular derken işçi örgütü ile parti arasındaki sıkı ilişkiye dikkat çekmektedir (Lash, 1985: 233). Çıkarların uzlaştırılmasında bu nedenle çatışmadan çok barışçıl süreçler işlemektedir. Greve katılan işçi sayısındaki ve grev oranlarındaki düşüklük bunun açık bir göstergesi olarak yorumlanmaktadır (Korpi-Shalev, 1979: 177-178; Fulcher, 1991: 318-333). İsveç işçi hareketinin uzun dönemde çıkarlarını korumak amacıyla grev silahını terkettiği söylenebilir. Bu uzun dönem çıkarları korporatist ücret-kar bastırımına karşı sunulan Keynesçi refah devleti kazançlarıdır. Öteyandan, LO korporatist yapılanmalarda, "Ulusal İşçi Yönetim Kurulu", "Ücret Dayanışması" ve "Ücretliler Fonu"nda temsil edilmekte ve bu kurumların destekçisi olmaktadır. Çıkarların siyasal ve iktisadi kararlara katılımı temeline dayandırılarak, eşitlikçi bir şekilde paylaşılmasına çalışılması bu işbirliğini, kurumsallaşmayı kolaylaştırmanın yanısıra, süreklilik taşımasına da yol açmakta, toplumsal uzlaşma ve oydaşma bir yaşam biçimine dönüşmektedir.

İki büyük savaş arasında, I. Dünya Savaşı sonrası II. Dünya Savaşı öncesi, Avrupa'da görülen ve faşizme yol açan ekonomik ve toplumsal baskılar İsveç'te farklı bir yankı bulur, işçi sınıfı ve köylülük arasındaki bir ittifakı sağlar (Ruth, 1984: 85). Bu ittifak 1936 seçimlerinde Sosyal Demokrat Parti'yi mutlak bir çoğunlukla iktidara taşıırken, 1938 yılında yapılacak olan "Temel Anlaşma"nın (Saltsjöbaden Anlaşması) da temellerini atar. Böylece bu kez emek ile sermaye arasında bir uzlaşma sağlanır. Bu anlaşma toplu pazarlık mekanizmasının daha rasyonel ve etkin bir şekilde işlemesi için ekonomik, sosyal ve hukuksal uyumsuzlukların standart ve barışçı bir prosedür içinde çözümlenmesini

öngörmektedir. Anlaşma ile işçi ve işveren sendikalarına işyeri, firma ve tüm sanayi kolu düzeyinde eylem kodları yapma olanağı sağlanmış, böylece devlet müdahalesini asgari düzeyde tutma amaçlanmıştır. Bu amaçla da "Emek Piyasası Konseyi" (Labour Market Council) oluşturulmuş, işçi ve işverenlere eşit olarak, altışar üye ile, temsil hakkı tanınmıştır. Emek Piyasası Konseyi'nin yanısıra bir dizi merkezi düzenlemeler de gerçekleştirilmiştir: iş konseyleri, endüstriyel eğitim, güvenlik v.b. (Fulcher, 1991: 141, 188). Böylece kurumsallaşmış korporatist bir işbirliği mekanizması oluşturulmuştur.

Aynı dönemde Avrupa'da, meydana gelen iktisadi sorunları ve toplumsal bunalımı otoriter rejimlerle çözme çabalarının söz konusu olduğu göz önünde tutulursa İsveç'deki bu uygulamanın korporatist özelliklerin yanısıra demokratik bir boyut da taşıdığı söylenebilir. 1930'lu yılların ikinci yarısında iktidara gelen Sosyal Demokrat Parti (SDP), istihdam yaratıp yüksek ücret ödeyerek satın alma gücünü yükseltmeyi amaçlamış, toplumun tüm kesimlerine bir uzlaşmanın karşılığında sosyal güvenlik, siyasal güç ve büyüyen ekonomiden adil bir pay dağılımı vaadetmiştir (Ruth, 1984: 87). Bunları da, 44 yıl kesintisiz iktidarını sürdüren, sosyal demokrasi, ekonomiye devlet müdahalesine başvurmadan, neredeyse tamamen piyasa ekonomisine dayalı bir düzende yapmaya çalışmıştır. 1980'li yıllarda da, geçmişte olduğu gibi, İsveç endüstrisinin sadece % 8'i devlet mülkiyetindedir, % 5'i de kooperatiflerce yönetilmektedir. (Ahlen, 1985: 187). LO ve SAF'ın korporatist siyaset oluşturma süreçlerine dahil edilmesi serbest piyasaya ve sermaye birikimine dayanan İsveç ekonomisinin yapısını daha da güçlendirmektedir.

öngörmektedir. Anlaşma ile işçi ve işveren sendikalarına işyeri, firma ve tüm sanayi kolu düzeyinde eylem kodları yapma olanağı sağlanmış, böylece devlet müdahalesini asgari düzeyde tutma amaçlanmıştır. Bu amaçla da "Emek Piyasası Konseyi" (Labour Market Council) oluşturulmuş, işçi ve işverenlere eşit olarak, altışar üye ile, temsil hakkı tanınmıştır. Emek Piyasası Konseyi'nin yanısıra bir dizi merkezi düzenlemeler de gerçekleştirilmiştir: iş konseyleri, endüstriyel eğitim, güvenlik v.b. (Fulcher, 1991: 141, 188). Böylece kurumsallaşmış korporatist bir işbirliği mekanizması oluşturulmuştur.

Aynı dönemde Avrupa'da, meydana gelen iktisadi sorunları ve toplumsal bunalımı otoriter rejimlerle çözüme çabalarının söz konusu olduğu göz önünde tutulursa İsveç'deki bu uygulamanın korporatist özelliklerin yanısıra demokratik bir boyut da taşıdığı söylenebilir. 1930'lu yılların ikinci yarısında iktidara gelen Sosyal Demokrat Parti (SDP), istihdam yaratıp yüksek ücret ödeyerek satın alma gücünü yükseltmeyi amaçlamış, toplumun tüm kesimlerine bir uzlaşmanın karşılığında sosyal güvenlik, siyasal güç ve büyüyen ekonomiden adil bir pay dağılımı vaatmiştir (Ruth, 1984: 87). Bunları da, 44 yıl kesintisiz iktidarını sürdüren, sosyal demokrasi, ekonomiye devlet müdahalesine başvurmadan, neredeyse tamamen piyasa ekonomisine dayalı bir düzende yapmaya çalışmıştır. 1980'li yıllarda da, geçmişte olduğu gibi, İsveç endüstrisinin sadece % 8'i devlet mülkiyetindedir, % 5'i de kooperatiflerce yönetilmektedir. (Ahlen, 1985: 187). LO ve SAF'ın korporatist siyaset oluşturma süreçlerine dahil edilmesi serbest piyasaya ve sermaye birikimine dayanan İsveç ekonomisinin yapısını daha da güçlendirmektedir.

1941 yılında, "Temel Anlaşma"nın ardından ve ona işlerlik kazandırabilmek için, LO merkezileşme yolunda önemli adımlar atarak, üyeleri üzerinde yaptırımında bulunacak bir yapıya kavuşur (Fulcher, 1991: 142-143). İşveren örgütü SAF da bu Anlaşma'dan sonra üye sayısını 1938-1948 yılları arasında iki katına çıkararak daha merkezi bir yapıya kavuşur (Fulcher, 1991: 144). Böylece, 1938 "Temel Anlaşma"sı kısa sürede işçi ve işveren örgütlerinin merkezileşip daha da güçlü olmalarına neden olur. Bu da korporatist uygulamanın en önemli kazançlarından biridir. Kuşkusuz bunda sosyal demokrat hükümetin de önemli katkıları vardır.

Öteyandan İsveç endüstri ilişkilerinde örgütsel yapının kurumsal açıdan merkezi işbirliği koşullarına 1930'lu yılların ikinci yarısında uygun bir duruma geldiğini de unutmamak gerekiyor (Fulcher, 1991: 153). Ayrıca iktidarda bulunan sosyal demokrat hükümetin istihdam ve refaha ulaşmada dinamik kapitalist endüstriye ihtiyaç duyması hükümetin işverenlerin çıkar örgütü olan SAF ile korporatist işbirliğine gitmesinin en önemli nedenlerinden birisi olmuştur. Hükümet zora başvurarak, devlet müdahalesi aracılığı ile sermaye birikimi sağlama yerine bunun sermaye kesimi tarafından kendi kendisine oluşturulmasını tercih ederek, ekonomiye müdahaleden kaçınmıştır (Fulcher, 1991: 153). Öyle ki, geniş bir kamu sektörü olmamasına rağmen devletin sosyal harcamalarının vazgeçilmez parçaları olan emeklilik ödentilerinin, vergi ve pirimler şeklinde, bile işverenin yükümlülüğüne, 1959 yılında, bırakılması taraflar arasında bir sorun oluşturmamıştır (Esping-Andersen, 1978: 47-48). Yine işçi ve işverenlerin çıkar örgütleri arasındaki uzlaşmanın içerdiği korporatist ücret ve kar bastırımları devlet müdahalesini asgariye indirir niteliktedir. Bu durumda İsveç

liberal korporatizmi devlet müdahalesinin olmadığı iki taraflı (bilateral) bir şekilde uzlaşmayı sağlamaktadır (McBride, 1985: 453-454).

Sosyal demokrat iktidar, II. Dünya Savaşı'ndan sonra artan enflasyonu kontrol altına alıp düşürebilmek için, 1949 ve 1950 yıllarında SAF ve LO'yu "gelir dondurmaya" ikna etti. Ancak 1951 Kongresinde geleneksel korporatist gelir politikalarına alternatif bir "ücret dayanışması politikası" kabul eden LO, 1952 yılında sosyal demokrat iktidarın gelir politikasına muhalefet etmeye başladı. Sosyal demokrat iktidar LO'nun sunduğu bu modeli 1956 yılında "Aktif İşgücü Politikası" adı verilen yasa ile "Ulusal İşçi Piyasası Yönetim Kurulu" şeklinde kurumsallaştırdı. Hem "ücret dayanışması politikası" hem de bunun kurumsal çerçevesini oluşturan "Aktif İşgücü Politikası"nın mekanizmaları Keynesçi amaçlar doğrultusunda işleyen ve bunun karşılığında bu amaçların yerine getirilmesinden yararlanan korporatist nitelikli politiklardır. Bazı araştırmacılara göre de İsveç ekonomik mucizesinin de temelini yaratmışlardır (Kesselmann, 1982: 411; Pontusson, 1984; Martin, 1979; Scase, 1977).

Unutulmaması gereken nokta bu politikaların tasarımı ve girişimini LO'nun yerine getirmesidir. LO'nun 1951 Kongresi'nde benimsediği "ücret dayanışması politikası" tam istihdamı enflasyonsuz bir biçimde yüksek talep ve bütçe teknikleri ile sağlamayı amaçladığından makro düzeyde Keynesçidir. Bunu sağlayacak iki mekanizma vardır. Birincisi, düşük karlı ve geri teknoloji kullanan sektörlerde satış vergileri arttırılarak talebin düşürülmesidir, ki böylece geri teknoloji ve işletmeciliğin ve yüksek ücret maliyetlerinin bedelinin tüketiciye yüklenmeyerek bu sektörlerde ücret bastırımını sağlama işlevinin işverene geçirilmesi sağlanmaktadır. İkinci mekanizma olarak ise sendikaların ücret

pazarlığının LO tarafından "ücret dayanışması politikası" çerçevesinde yürütülmesidir. İşverenin ödeme gücü, teknolojisi ve işletmeciliği ister geri isterse ileri olsun eşit işe eşit ücret talep edilmektedir. Böylece düşük verim ve karla çalışan işletmelerin işçisi cezalandırılmamış, farklı işler arasındaki ücret farklılıkları azaltılmış ve bir denge sağlanmış olmaktadır. Bu politika sonucunda sınıf-içi gelir dağılımı gözetilerek işçi sınıfı ve örgütü birleştirilmiş ve güçlendirilmiş olunacaktır. Devletin kullandığı vergi ve bütçe tekniği ile LO'nun "ücret dayanışması politikası"nın temel ilkesi olan eşit işe eşit ücret talebi birlikte işlendiğinde, genelde bir kar sıkışmasına, özelde de verimsiz ve geri sektörlerdeki işyerlerinin ya daha verimli bir biçimde örgütlenmesine ya da iflas etmesine neden olacaktır. Bu durumda işçiler işsiz kalma tehdidi ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İşte o zaman "Ulusal İşçi Piyasası Yönetim Kurulu" devreye girmektedir. Kurulun görevi ekonomik büyüme ile bağdaşan bir işgücü planlamasını, işgücünün yeniden eğitilmesini, teknolojik değişmelerin gözden geçirilmesini, endüstrilere mali kaynak dağıtımını, işsizlik ödentilerini ve endüstrilerin yerleşim merkezlerini yönetmektir.

Bu Kurul İsveç'in iktisadi kurumları arasında en etkin olanıdır ve İsveç'in korporatist düzeyini gösteren iyi bir örnektir (Scase, 1977: 329). Bu Kurul'da SAF ve LO'nun üçer, TCO'nun (Kamu Sektörü İşçi Konfederasyonu) iki, SACO'nun (meslek sahibi ve yöneticileri temsil eden örgütlenme) bir, kadın işçileri ve tarım işçilerinin birer temsilcisi bulunmaktadır. Bu kurul, devletin, örgütlü işçinin ve sermayenin çıkarlarını bütünleştiren ve tam istihdamı bir kamu sorumluluğuna dönüştüren bir yapıdadır. Kamu iktisadi karar alma mekanizma ve süreçlerine korporatist bir şekilde sermaye ve işçi çıkar guruplarının katılımını

sağlamaktadır. II. Dünya Savaşı'ndan 1960'ların ortasına kadar refah devleti reformları ücretliler lehine bir gelişme göstermektedir (Fulcher, 1991: 188-225).

LO'nun ücret ve kar bastırımını iki taraflı pazarlıklar yoluyla çözümlemesinin gerisinde devletin müdahale sorumluluğundan sakınan ve kapitalist, pazarlıkçı serbest piyasa esaslarına sadık bir zihniyet yatmaktadır. Bunda da Keynesçi refah devleti uygulamalarının işçi sınıfına sunduğu, başta tam istihdam olmak üzere tüm iyileştirici koşullar belirleyici rol oynamaktadır. Bu koşullara Schmitterci anlamda ayrıcalıklı örgütsel korporatist yardımlar ve olanaklar da eklendiğinde radikalliğini giderek yitiren ve reformistleşen bir işçi sınıfı ideolojisi oluşmaktadır.

Sosyal Demokrat Parti ve LO arasındaki ilişki ve bağlantıda LO ideolojik açıdan radikallikten uzaklaşıp, reformistleşmesine rağmen temsil ettiği çıkarların toplum içindeki güç dengesinde ağır basması ve bunların örgütsel yansıması nedeniyle güçlüdür ve korporatist yapılanmaları, Keynesçi refah devletinin sunduğu kazançlar karşılığında desteklemektedir. Bu gücün en önemli sonuçlarından birisi " ekonominin her düzeyinde sermayenin ayrıcalıklarına ilişkin kontrol ve denge mekanizmalarının gelişmesidir. Özel sektör firmalarında, örneğin, sosyal demokrat yasalar ve işçi sendikalarının etkisi istihdam sözleşmelerine , koşullarına ve sanayi işçilerinin çalışma çevrelerinin niteliğine yansımaktadır" (Scase, 1977: 328-329). Ancak unutulmaması gereken İsveç işçi hareketinin örgütlü gücünün hem nesnel hem de öznel (sınıf bilinci) koşullarıyla sınırlı olduğudur. Öteyandan liberal korporatist kazançlar işçi sınıfının birlik ve gücüne ve yeni orta sınıfla koalisyonuna katkıda bulunmuştur. Ancak sermayenin iktisadi yapıya yerleşik gücünü kısmen kısıbilmış, 1970'li yıllarda (tarihsel uzlaşmanın sona erişiyile) işçi sınıfının piyasa gücü ve siyasi egemenliği sermaye

birikiminin dinamikleri tarafından yürürlükten kaldırılmıştır (Pontusson, 1984: 95). İsveç'te korporatizm kapitalist üretim ilişkileri çerçevesinde uygulanan refah devleti reformları için gerekli bir koşuldur, buna karşılık bu reformlar da liberal korporatizmi kolaylaştırmaktadır.

1966,1969-1971 yılları İsveç'te grevler nedeniyle işgünü kaybının patlak verdiği yıllardır (Fulcher, 1991: 333). 1964 ve 1965 yıllarında başgösteren enflasyon yüksek karla çalışan işletmelerde büyük sermaye birikimlerine yol açarken, artan karlara oranla ücretlerin düşük kalması işçileri radikalleşmeye itmiştir. Böylece çıkarların uzlaştırılmasında uygulanmakta olan çatışmacı olmayan uzlaştırma sona ererken, toplumsal uzlaşma da bozulmuştur. Sakıncaları belirmeye başlayan, ihtiyaçları karşılamada ve çözüme kavuşturmada yetersiz kalan "ücret dayanışması politikası" 1970'li yılların sonuna doğru "ücretliler fonu politikası" tasarımının düşünülmesine neden olmuştur. İsveç sermayesinin uluslararası bir nitelik kazanmasına önemli katkılarda bulunan "ücret dayanışması politikası" 1970'li yıllarda karşı karşıya kalınan uluslararası rekabetin içinde izlenen talep genişletme yöntemiyle de uyuşmamaya başlamıştır.

Bu dönemde kamu sektörü işçilerinin sayısında meydana gelen artış ile birlikte ücret farklılıkları belirginleşmiş, "Aktif İşgücü Politikası" ihtiyaçları karşılamada, sorunları çözmede yetersiz kalmaya başlamıştır. Kar marjlarındaki farklılık, ücret artışlarındaki eşitsizlik, ücret-fiyat pazarlığında, bir önceki dönemin tersine, işçi sınıfında radikalleşmeye, militanlaşmaya yol açmış, beraberinde grevleri getirmiştir. Bu dönem, liberal korporatist uzlaşmanın yerini yeni siyasal politikalara devrettiği bir dönemdir. Öncelikli olarak sıradan işçilerin yaşam

düzeylerini eşitlemek için Sosyal Demokrat Parti ile LO arasında meydana gelen gerginliği azaltmak amacıyla "endüstriyel demokrasi" adı altında bir önlemler paketi gündeme getirilmiştir. İlk olarak iş geçişkenliğini azaltıp, mevcut iş koşullarını geliştirerek iş güvenliğini arttırmaya hizmet eden yasalar çıkarılmıştır. İkinci olarak, işyerinin örgütlenme sorunundan başlayarak yatırım planlarına kadar uzanan bir alanda sendikaların alınan kararlara katılımını sağlayan yasalar çıkarılmıştır (Martin, 1979: 109-111).

İsveç 1974 petrol krizine yukarıda anılan sorunlarla girmiştir. LO 1976 Kongresi'nde "ücret dayanışması politikası"nın yol açtığı bazı yüksek karlı kesimlerde beliren ücret artışlarının yarattığı eşitsizliği ve rahatsızlığı gidermek amacıyla "ücretliler fonu"nu gündeme getirmiştir. "Meidner Planı" olarak da adlandırılan bu fon aynı zamanda bir önceki dönemde başlatılan "endüstriyel demokrasi" aşamasının tamamlayıcı bir ögesidir. Bu plan ile eşitlik, endüstriyel demokrasi, sermaye birikiminin azaltılması ve refahın yeniden dağıtılması amaçlanmıştır. Ne var ki "Ücretliler Fonu" ancak 1 Ocak 1984'te yasalaşabilmiştir. Bu fon esas olarak büyük şirketlerin karlarının vergilendirilmesinden oluşan beş fondan meydana gelmektedir. Fonların yönetimi sendikalara verilmektedir. Fon tasarısı ile ücret bastırımı taahhüdü karşılığında fonların yönetimini sendikalara somut siyasi taviz olarak sunarken, gayriresmi bir liberal korporatist ücret bastırımı politikasını da yürürlüğe koymaktadır.

Sosyal Demokrat Parti'nin seçimleri kaybettiği 1976 yılından 1982 yılına kadar İsveç'te işbaşında sağ partiler bulunmaktadır. Sağ partiler iktidara geldiğinde toplumsal uzlaşma dağılmış, sınıflararası kutuplaşma baş göstermiş, çıkarların uzlaştırılmasında çatışmacı yöntemlere başvurulmaktadır. 1980 yılı ülke

çapında grevlerin yaşandığı yıldır. SAF 1938 Temel Anlaşması'nı gözden geçirerek, gönüllülük niteliğini değiştirmeyi ve LO'nun grev hakkını kısıtlayan ve onu bir gelir politikasına zorlayan yenilikler getirilmesini , 1984 yılında da yarım yüz yıllık geçmişi olan merkezi toplu pazarlık yönteminin yerine yalnızca firma düzeyinde toplu pazarlık yapılmasını önerdi, bunda ısrarlı oldu. Bu liberal korporatist uzlaşma ortamının ve koşullarının, bu kez tamamen sermaye lehine dönüştürülmesi anlamına gelmektedir.

1982 yılında Sosyal Demokrat Parti seçimleri kazanarak tekrar işbaşına geldi. İşsizlik ve enflasyon gibi önemli sorunlarla karşı karşıya gelen sosyal demokrat hükümet ilk iş olarak % 16'lık bir devalüasyona başvurarak, İsveç'in uluslararası rekabet konumunu düzeltmeyi amaçladı. Sendikaların desteği ve işbirliği olmadan bu önlem geçici bir iyileşme sağlayacak, kalıcı olamayacaktı. İşsizliğin % 3.5'e ulaştığı bir düzeyde işçi sendikaları "Ücretliler Fonu" karşılığında bir tür gelir politikasına razı olarak ücret bastırımını taahhüt ettiler (Ahlen, 1985: 191). Geleneksel korporatist gelir politikalarının vazgeçilmez koşulu olan tam istihdam "Ücretliler Fonu" biçiminde somutlaşmaktadır. Ancak bu durum bu kez Sosyal Demokrat Parti ile SAF arasında gerginliğe yol açmıştır. 1984 yılında % 8.4'e çıkmış olan enflasyon oranını % 3 ile sınırlandırmak için işçi ve işveren örgütleri olan LO ve SAF ücret ve fiyatların dondurulması konusunda ortak bir anlaşmaya varmış ve bu anlaşmayı yürürlüğe koymuşlardır (Ahlen, 1985: 191).

1985 yılında Hükümet taraflar ile görüşerek ücret artışlarının antienflasyonist politikada öngörülen sınırlar içinde yapılması için baskı yapmış, 1985 yılı ücret artışlarını % 5 ile sınırlı tutmaya çalışmıştır. İşçi ve işveren tepe örgütleri arasındaki

görüşmeler sonucunda bu hükümet hedefi oranında ücret artışı konusunda anlaşmaya vardılar.

1980'li yıllarda merkezi toplu pazarlığa karşı çıkan işverenler, 1991 yılında Rehnberg Komisyon'un merkezi ücret belirlenmesi önerisini kabul etti (Lange ve diğerleri; 1995: 95).

1980'li yıllardan itibaren İsveç ekonomisi, sınıflararası uyum bakımından oldukça hassas bir noktaya ulaşmış bulunmaktadır. Keynesçi tam istihdam ve enflasyonsuz ekonomik büyüme hedeflerinin, ekonominin kapitalist niteliğini zedeleyen yapısal değişiklikler yapılmadan, sürdürülemez bir noktaya geldiği belirtilmektedir (Martin, 1979: 120).

İsveç'te refah devleti ilkesi ile sıkı sıkıya bağlı olan liberal korporatist uygulamalar reformistleşen işçi hareketine ekonomik ve siyasi planda büyük boyutlarda güç kazandırmıştır. Bu korporatist uygulamalar sonucunda işçi sendikaları çalışan kesimlerin tümünde örgütlenme olanağına kavuşup bunu gerçekleştirirken, tüm sektörlerde ve işgücü guruplarında ulaştığı sendikalaşma düzeyi de oldukça yüksektir. 1970 yılında % 80.4 olan sendikalaşma oranı 1985 yılında % 96.3'e yükselmiştir (Selamoğlu, 1994: 103). Çalışanların her kesiminde (kadın-erkek, mavi yakalı-beyaz yakalı), kamu sektörü ve özel sektörde, imalat, finans ve diğer sektörlerde yüksek düzeyde bir sendikalaşma görülmektedir (Selamoğlu, 1991: 59).

İsveç, küreselleşme olgusunun sendikal hareket üzerindeki üye ve güç kaybı bakımından meydana getirdiği olumsuz durumdan etkilenmemiş, hatta üye sayısında artışlar meydana gelmiştir.

1.1.2. Avusturya

Liberal korporatist uygulamaların güçlü olduğu bir diğer ülke de Avusturya'dır. Liberal korporatist politikaların kesintiye uğramadan ve istikrarlı olarak uygulandığı bir ülke olan Avusturya'da "sosyal ve ekonomik ittifak" (sozial- und wirtschaftspartnerschaft) II. Dünya Savaşı'ndan beri, liberal korporatist gelir politikalarını da kapsayarak, iktidarlar değişmesine, iktidar-muhalefet anlaşmazlıklarına , siyasal partilerin içsel bölünmelerine rağmen siyasi yaşamın vazgeçilmez bir geleneksel unsuru olarak, bu gelişmelerden etkilenmeden, sürekliliğini korumuştur. Avusturya'daki tüm ekonomik ve toplumsal karar verme süreçlerine damgasını vuran "sosyal ve ekonomik ittifak" uyarınca bir yandan güçlü ÖGB (Avusturya Sendikalar Birliği), diğer yandan Avusturya Halk Partisi (ÖVP) ile sıkı ilişkileri olan Avusturya Sanayiciler Federasyonu ve özel sektörün çeşitli meslek odaları, yani üst düzeyde örgütlenmiş iki siyasi güç, siyasi ve ekonomik karar mekanizmalarının işlediği tüm devlet organlarında pazarlıkla belirlenen bir ağırlıkta temsil edilmekte ve kararların oluşumuna ve uygulanmasına katılmaktadırlar. Bu uygulama yasal bir çerçeveye dayanmayıp, gönüllülük temelinde işlemektedir (Loew, 1980: 6). Liberal korporatizmin kavramsal temelini oluşturan "ekonomik ve sosyal ittifak" karşıt siyasi güç odaklarının tümü tarafından çatışmacı bir şekilde değil uzlaşımçı (consensual) bir temelde titizlikle korunmaktadır. Bunun nedeni, bu uygulamanın hem siyasi istikrarın hem de tam istihdamın ve yükselen yaşam düzeyini sağlayacak yeterli kamu ve özel sermaye birikiminin güvencesi olarak görülmesidir (Steiner, 1972: 311; Parger, 1982: 50; Katzenstein, 1984: 35).

Alman işgalinin ezip, ortadan kaldırdığı işçi ve işveren sendikacılığı, 1945 yılında iktidarda bulunan sosyal demokratlar tarafından merkezi ve tek olarak tekrar oluşturuldu. ÖGB 1950 yılında sosyalist, hıristiyan ve komünistlerden oluşan yaklaşık bir milyon işçiyi bünyesinde toplamaktaydı (Launay, 1990: 383). Bu sayı 1966 yılında 1 600 000'e ulaştı, ki bu o dönem için oldukça yüksek bir sendikalaşma oranıdır: % 60 (Sagnes, 1994: 298). Sendikalaşma oranı 1970 yılında % 70.4'e çıktıktan sonra bir düşme eğilimi içine girmiş 1975'te % 67'ye, 1985'te % 60.8'e , 1988'de de % 58.2'ye düşmüştür (Selamoğlu, 1994: 15).

1947 yılından itibaren başlayan "ekonomik ve sosyal ittifak" uygulaması 1957 yılında yarı resmi bir niteliğe dönüşerek "Ücret ve Fiyatlar İçin Karma Temsil Komisyonu" (Die Paritatische Kommission), (Karma Komisyon) kurulmuştur. Korporatist bir gelir politikasının tipik bir kurumunu oluşturan bu Komisyon, "ekonomik ve sosyal ittifak'ın ana kurumunu oluşturmakta olup içinde dört örgütlü toplumsal kesim eşit biçimde temsil edilmektedir. ÖGB, Avusturya İşçi Odaları, Tarım Odaları. Anayasa'ya göre zorunlu üyelik temeline dayanılarak oluşturulan İşçi Odaları ile ÖGB arasında temsil ve işlev bakımından farklılıklar vardır.

ÖGB ile İşçi Odaları birbirleri ile sıkı ilişkiler içindedirler. İşçi Odaları'nın üst düzey liderleri ÖGB'de de aynı konumlarını korumaktadırlar. İşçi Odaları kamu kesimindeki işçileri temsil ederken, ÖGB hem kamu hem de özel kesimdeki işçileri içermektedir. İşçi Odaları ÖGB'yi oluşturan 16 işçi sendikasının teknik ve bilimsel nitelikteki işlevlerini yürütmektedir. Siyasi çıkar temsili ve ücret politikaları ÖGB'nin başta gelen işlevleri olmaktadır. İşçi Odaları Schmitterci anlamda yasal zorunlu üyelik temeline dayanan korporatist nitelikli yapılarken, ÖGB gönüllülük

temeline dayanmaktadır. Zorunlu üyeliğin yanısıra İşçi Odaları şu korporatist yapısal özelliklere de sahiptir: üyelerinin faaliyetlerini disipline etme yetkisine sahip olmak, devletin yönetsel işlevlerini yerine getirmek. İşçi Odaları'nın amaçları ve eylem alanları (çıkarların uzlaştırılması) yasa ile belirlenmektedir. İlgili bakanlığın denetiminde çalışmaktadırlar.

"Karma Komisyon"un altında bir "Ücretler" ve bir de "Fiyatlar Komisyonları" yer almaktadır. Ücret ve fiyat artış taleplerini inceleyip, oybirliğine varamadıkları takdirde konuyu "Karma Komisyon"a havale eden bu alt komisyonlarda "Fiyatlar Komisyonları" daha az etkin bir konumdadır. Alt komisyonlara ancak ÖGB aracılığı ile başvurulabilmektedir. Öte yandan bireysel firmalar fiyat arttırma taleplerini alt komisyona doğrudan yapabilmekte, onay aldıktan sonra hemen yürürlüğe koyabilmektedir. Bu durum ücretler aleyhine asimetric bir liberal korporatist uygulamayı oluşturmaktadır. Ancak fiyatlar da sınırlı sayıda ürünler için yapılabilmektedir. Bunlar da genellikle sanayi ürünleri olmakla birlikte, teknik model gelişmeleri nedeniyle talep edilen fiyat artışlarında, moda alanındaki mallarda, ithal mallarında ve genellikle gıda ürünlerinde bu yetkiyi kullanmaktadır. Dolayısıyla bir çok ürünün fiyatı alt komisyonlara başvurulmadan arttırılabilmektedir. "Karma Komisyon" fiyatların ancak üçte birini düzenleyebilmektedir (Katzenstein, 1984: 68).

"Ekonomik ve Sosyal Sorunlar Alt Komisyonu" "Karma Komisyon"un üçüncü alt komisyonu olup, dört çıkar örgütü temsilcilerinden oluşmaktadır. Ücret ve fiyat bastırımı konularında teknik ve tavsiye niteliğindeki önerilerini "Karma Komisyon"a sunmaktadır.

"Karma Komisyon"da hükümet yedi üye ile temsil edilmektedir. Hükümet kararlara komisyondaki eşit temsil ilkesini bozmamak için tamamen tavsiye niteliğinde katılmaktadır. Yukarıda belirtilen dört çıkar örgütü temsilcisi kararları daha önceden almaktadırlar. "Ücret" ve "Fiyat Alt Komisyonları"nda oybirliği esasına varılamaması gerçeğiyle kendisine gönderilen konuları görüşen "Karma Komisyon"un yetki ve etkinliği yalnızca korporatist gelir politikalarının oluşturulması ile sınırlandırılmıştır. Gerek genel gerekse acil ekonomik konularda "Karma Komisyon" özel oturumlar yaparak konuları tartışmaktadır ve bu bir gelenek haline dönüşmüştür. Hükümetin ekonomik politikalarını etkileme gücüne sahip olmasa da "Karma Komisyon"daki tartışmalar tarafların birbirlerinin fikirlerini öğrenme ve bir anlaşmaya varma fırsatını yaratmaktadır. Hükümetler iktisadi politikalarını ekonomik ve toplumsal ortaklarıyla birlikte oluşturmak için elinden geleni yapmıştır (The Rational Approach to Labour and Industry, 1984: 10).

"Karma Komisyon" ücret ve fiyat kontrol ve düzenlemelerinin kurumsallaşmış bir görüntüsünü oluşturmaktadır. Katzenstein'a göre Komisyon gelir politikasının yürütülmesinde hem oldukça güçlü hem de güçsüzdür (1984: 67). Gerek "Karma Komisyon" gerekse diğer üç alt komisyonu Avusturya liberal korporatizminin özünü oluşturan "Ekonomik ve Sosyal İttifak"ın somutlaşmış araçlarıdır. Bu örgütler siyasi partilerle çok yakın bağlar kurmuştur. Schmitterci anlamda yapısal korporatist özellikler gösteren Odalar "Karma Komisyon"da temsil edilmelerine ek olarak yönetsel mekanizmalara olduğu kadar yasamaya ilişkin ön hazırlıklara da dahil edilmektedirler. Güçlü çıkar gurupları ile büyük siyasi partiler arasında var olan güçlü ilişkiler büyük bir destek ve oy güvencesini de beraberinde getirirken Avusturya liberal korporatizminin her iki kanattaki siyasi partiler aracılığıyla uygulanabilme koşullarını da yaratmış olmaktadır.

Bu durum ülkenin özgül tarihsel koşullarının bir sonucudur. II. Dünya Savaşı'ndan sonra Avusturya burjuvazisinin Almanya ile özdeşleşme olanağı ortadan kalktığı için, tarihsel olarak, sosyal demokratlarla uzlaşma ve işbirliği içine girmek zorunda kalmışlardır. Kapitalist normalleşmenin karşılığında bazı fedakarlıklarda bulunmayı kabul ederek bunun gerçekleşmesine olanak yaratmışlardır. 1945 yılından 1966 yılına kadar süren bu koalisyona "kara-kızıl" koalisyonu denildi. Böylece liberal korporatizmin başlatılmasında toplumsal ittifak siyasi düzeyde yansımaları bu koalisyon ile bulmuş oldu (Avusturya Halk Partisi - eski Hıristiyan Sosyal Parti- ile Sosyalist Parti-eski Sosyal Demokrat Parti-koalisyonu) (Loew, 1980: 2-3; Bluhm, 1973: 52). Bu durumda koalisyon liberal korporatizmin nihai amaçları olan tam istihdam ve enflasyonsuz ekonomik büyüme gibi kavramları toplumsal siyasi ittifakın yaşama geçirilmesi, sözleşmecî bir zihniyet ve mekanizmalarla, sağlama bağlamaktadır.

Avusturya liberal korporatizmi ekonomik ve toplumsal düzeyde, sermaye ve işçi guruplarına ücret ve fiyat bastırımı karşılığında somut takas unsurları sunmuştur. Tam istihdam, ekonomik büyüme , refah artışı ve kapitalizmin pekiştirilmesi, talep yöntemi ve devlet müdahalesi araçları ile gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. 1950'li ve 1960'lı yıllarda olağanüstü bir büyüme hızı gerçekleştirilmiş, modern endüstriyel kapitalist bir devlet konumuna gelinmiştir (Bluhm, 1973: 74). "Ekonomik ve Sosyal İttifak" ile somutlaşan liberal korporatist uygulamalar sayesinde reel ücretler Avrupa ortalamasının altında tutulabilmiş ve bunun sayesinde de ekonomik başarı elde edilmiştir (Katzenstein, 1984: 44). İşçi sınıfı ise buna karşılık 1950'li yıllardan itibaren başlayarak yirmi beş yıl boyunca yaşam düzeyini kesintisiz olarak arttırmış, yasal haklarla donatılmıştır. Böylece oldukça güçlü örgütlere kavuşmuşlardır.

1966 yılı seçimi ile 21 yıllık koalisyon sona ermiş, muhafazakar Avusturya Halk Partisi, mutlak çoğunluğu sağlayarak, tek başına iktidara gelmiştir. Yeni hükümet "ücret-fiyat baskını"ndan ibaret olan korporatist gelir politikasını kesintisiz olarak devam ettirerek ekonomik büyümeyi izleyen enflasyon baskısından büyük ölçüde korunmuştur. Ekonomi 1968 yılından itibaren yedi yıl boyunca "patlama" düzeyinde bir gelişme göstermiştir. Böylece, 1974 petrol krizinden etkilenmeden, kapitalist modernizasyonu sağlamış, dünya piyasaları ile bütünleşmiştir. Tüm üretim sistemini yeni teknolojilerle donatmış, yabancı sermayeyi ülkeye çekebilme, ihracatında rakiplerini geride bırakmayı başarmıştır.

1971-1983 dönemi ise Sosyalist Parti'nin seçimleri kazanarak tek başına iktidar olduğu bir dönemdir. Sosyalist Parti, iktidarı döneminde, Keynesçi politika ve onun siyasi gereği olan liberal korporatist uygulamalardan vazgeçmeksizin, hatta bu uygulamaları yaygınlaştırarak ve onların sayesinde ekonomide önemli başarılar elde etmiştir. Bu dönemde "Ekonomik ve Sosyal İttifak" anlayışı sendika ve meslek kuruluşlarının "Karma Komisyon"daki üst diyalogundan kamu yönetiminin tüm alanlarına , yalnızca ücret ve fiyat belirlenmesinde değil, iktisadi politikanın tüm yönlerine kaydırılarak yaygınlaştırılmıştır (Rational Approach..., 1984: 14). Böylece liberal korporatizmin yayılma/taşma (spill over) etkisi olarak nitelendirilen bir gelişme meydana gelmiş, taraflara karşılıklı olarak hala Keynesçi kalan amaçların sağlanması güvencelerini vermiştir. Bunlar tam istihdamın taraflarca kabulü, ekonominin genel üretkenliğinin artırılmasıdır. Greve gitme eğiliminin düşük olması, özel sektör açısından istikrarlı bir ortam yaratmış, işçi sendikalarının ekonomik ve toplumsal ittifaktan sağladığı ana yarar ekonomik politikayı olumlu yönde etkilemiştir (Rational Approach..., 1984: 14-16). Ancak,

bu liberal korporatist uygulamadan en karlı çıkan kesim ise sermaye kesimi olmuştur, aleyhine dönüşebilecek krizleri kolayca atlatabilme olanağına kavuşmuştur. Avusturya'da çatışma/kayıp ve uzlaşma/kazanç unsurları bakımından hem sermaye hem de işçi örgütleri açısından dengede tutulmaya çalışılmıştır.

Avusturya'da Keynesçi talep yönetimi amaç ve teknikleri geçerliliğini korumaktadır, "ekonomik ve sosyal ittifak" da bunun kolaylaştırıcı siyasi koşulu rolünü oynamaktadır. 1970'lerden 1980'lerin ortasına kadar gösterilen parlak ekonomik performansın ardında bu "ittifak"ın olduğu belirtilmektedir (Loew, 1980: 3; Lehmbuch, 1983: 160). Bu dönem içinde tüm OECD ülkelerinin yıllık ortalama büyüme hızı % 3.2 iken Avusturya'nınki % 4.3 olmuş; tüm OECD ülkelerinde fiyatlar % 6.1 oranında bastırılırken, Avusturya'da ise % 9.7 oranında bastırılmış; refah gerek toplumsal sınıflar gerekse bölgeler açısından eşit bir biçimde dağılmış; işsizlik % 2'nin altında tutulmuştur (Prager, 1982: 49).

1974 petrol krizinden çok az etkilenmesi, büyüme hızını düşürmemeyi başarması, kuşkusuz, "ekonomik ve sosyal ittifak"da temsil edilen çıkar guruplarının temsil yapısı ve siyaset oluşturma sürecinin özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bu dönemde Keynesçi politikaları hiç bir Batı Avrupa ülkesinde görülmemiş bir biçimde uygulayabilmiştir (Sabel, 1984: 353).

Ancak, Keynesçi makro ekonomik düzenlemelerin gereği olan mekanizmaların ve özellikle refah devleti zorlamalarının yol açtığı bütçe açığı ve vergilerde artış, ülkeyi 1980'li yıllarda yeni bir dönemin eşiğine getirmiştir. İktidardaki Sosyalist Parti 1983 seçimlerinde oy kaybına uğrayarak ülkenin üçüncü büyük partisi olan Hürriyet Partisi (FPO) ile koalisyon yapmak zorunda

kalmıştır. Yeni hükümet denk bütçe ve istikrar önlemlerine ağırlık veren temkinli bir politika izlemek durumunda kalmıştır (Siyaset 84: 10-11). Böylece büyümekte olan bir ekonomi ve işçi sınıfı için gerçek iyileşmelerin garantisi olarak görülen "ekonomik ve sosyal ittifak"ın üzerine inşa edildiği temeller sarsılmaya başlamıştır. Bu olumsuz gelişmelere rağmen 1980-1989 döneminde grev ve lokavtlar nedeniyle meydana gelen iş günü kaybı bakımından Avusturya İsviçre'den sonra en az işgünü kaybına uğrayan ikinci ülkedir (Bamber- Lansbury, 1993: 313). Diğer ülkelerle karşılaştırıldığında anlaşılan odur ki, 1970'li yıllarda olduğu gibi 1980'li yıllarda da Avusturya endüstri ilişkileri bakımından görece istikrarlı üstünlüğünü korumaktadır.

Lehmbruch'a göre "katıksız (pür) bir liberal korporatist" ülke olan Avusturya'da (Lehmbruch, 1977: 115) II. Dünya Savaşı'ndan sonra yeni bir ulus yaratma çabaları korporatist politikaları gerekli kılmış, sermaye kesiminin de çok güçlü olmaması bu korporatist politikaların uygulanmasını kolaylaştırmıştır. Sınıflararası güç dengesi işbirliğinin de olanaklarını yaratmıştır. Çıkar örgütleri sistemi de tarihsel bakımdan liberal korporatizme elverişli bir görünüm arz etmektedir. İşçi ve işveren gurupları sol ve sağ siyasi partilerle sıkı bir ilişki içindedirler, bu bakımdan da Schmitterci bir korporatist özellik taşımaktadırlar. Hem koalisyon döneminde hem de sol ve sağ iktidarlar döneminde izlenen iktisat politikaları korporatist Keynesçi politikalar olmuş, kapitalizmin yeniden inşası ve güçlendirilmesi için çıkar guruplarının da desteği alınmıştır. İşçi ve sermaye gurupları da bu destek karşılığında refah devletinin maddi ve manevi kazançlarından pay sağlamıştır. Bu durum da Avusturya'ya sosyal, siyasi ve iktisadi alanlarda istikrar kazandırmıştır. Sosyal taraflar arasında istikrar , çıkar guruplarının işlevleri arasında da bir eşitlik olup, çıkar gurupları

sosyal refahın yaygınlaşmasında çatışmadan çok uzlaşmadan yanadırlar. Bunu sağlayan da ekonomik büyümedir. Çıkar gurupları da gelirlerini arttırmanın tek yolunun ekonomik büyüme olduğunun farkındadır (Crepaz, 1992: 143-144).

1961-1973 dönemi ekonomik büyüme ortalaması % 4.94 olan Avusturya'da bu oran düşerek 1974-1982 döneminde % 2.41'e, 1983-1988 döneminde de % 2.20'ye inmiştir (Crepaz, 1992: 151). Aynı dönemler için işsizlik oranları ise sırasıyla % 1.62, % 1.73 ve % 3.58 ' dir (Crepaz, 1992: 151). Avusturya ekonomisi büyüme hızının düştüğü 1974-1982 arasında istihdam olanakları sağlamış görünmektedir. Bu nedenle de bu dönemde iş mücadeleleri nedeniyle meydana gelen kayıp günler bakımından en düşük orana sahip olan ülke özelliğine sahip olmuştur (Crepaz, 1991: 149, 151). Aynı dönemde enflasyon oranı bakımından İsviçre ve Federal Almanya'dan sonra enflasyonun düşük düzeyde seyrettiği üçüncü ülkedir: % 6.29 (Crepaz, 1992: 151). 1983-1988 döneminde enflasyon oranı % 2.87 olarak gerçekleşmiştir. Kuşkusuz bu başarıda ücret ve fiyat kontrolü alt komisyonlarının önemli katkıları bulunmaktadır.

Toplumsal uyumu ve istikrarı korumada ekonomik büyüme olmazsa olmaz, sine qua non, koşul olarak karşımıza çıkmaktadır. Korporatizmin de nihai hedefi verimliliği ve ekonomik büyümeyi maksimize etmek (Magagna, 1988: 429) olduğuna göre, Avusturya'da ekonomik büyüme liberal korporatizmin yerleşip yaygınlaşmasını, liberal korporatizm de ekonomik büyüme olanaklarını sağlamaktadır.

1.2. Orta Derecede Korporatizm Uygulamaları

Orta derecede korporatist uygulamalarda belirleyici etken ve özellik olarak, iktisat politikaları ve kamu politikaları oluşturulması ve uygulamasında işçi ve işveren gibi çıkar örgütlerinin belirli sektörlerde katılımının sağlanması belirtilmektedir. Toplu pazarlığın merkezileşmesi güçlü korporatizme göre görece zayıftır. Zaman zaman başarılı gelir politikaları uygulanmaktadır (Williamson, 1989: 149). Literatürde Danimarka, Federal Almanya, Belçika, Hollanda, Finlandiya korporatist uygulamaların orta derecede (medium corporatism) olduğu ülkeler olarak gösterilmektedir (Lehmbruch, 1982: 19; 1984:66; Schmidt, 1982: 245; Crepaz, 1992: 149).

1.2.1. Danimarka

Korporatizmi işlevsel olmaktan çok yapısal olarak değerlendiren Schmitter'e göre ise oldukça merkezileşmiş ve tekelleşmiş çıkar örgütlerine sahip olan Danimarka Korporatizmin güçlü olduğu bir ülkedir (Schmitter, 1981: 294). Lehmbruch Danimarka'nın yönetime katılım bakımından örgütsel katılımın oldukça yüksek olduğu bir ülke olduğunu, işçi örgütünün (LO-Danimarka İşçi Sendikaları Federasyonu) İsveç örgütlenme politikasından bir haylice etkilendiğini , tekelci temsil hakkına sahip olduğunu belirtiyor(1982: 19). Korporatist yapılaşma sürecinin II. Dünya Savaşı'ndan sonra başladığı belirtilmektedir (Johansen-Kristensen, 1982: 193-194) .

Danimarka'da sendikal örgütlenme kolay olmamış, bir dizi zorluktan sonra, iktidara gelen sosyal demokrasi aracılığı ile gelişme olanağı bulmuş, işçi sınıfının merkezi (tepe) örgütü olan LO 1898 yılında, Sosyal Demokrat Parti'nin

kurulmasından (1878) kısa bir süre sonra, kurulmuştur (Launay, 1990: 156). Sanayileşme sürecine bağlı olarak sendikalar ve sendikalaşma olgusu Danimarka'da XIX. yüzyılın sonunda oluşmaya başlamış, işverenlerin direnciyle karşılaşmıştır. İlk kurulan sendikalar yerel düzeyde oluşturulan meslek sendikalarıdır (Johansen, 1993: 87-88).

Üç merkezi işçi örgütü vardır: Danimarka İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO), Akademisyenler Merkezi Örgütü ile Memur ve Kamu Çalışanları Federasyonu. 1970 yılında sendikalı sayısı 1.143.400 (% 62), 1980'de 1.795.800 (% 91), 1989 'da 2.000.000 (% 86)'dur (Selamoğlu, 1994: 15). Danimarka işçi sınıfının merkezi örgütü olan LO'ya 30 sendika üyedir. LO sendikalar için bir hizmet örgütü olup, üye sendikaların tüm görevlerini yürütmekten sorumlu siyasi ve sendikal güç merkezidir. 1989 kongresinde aldığı kararla daha da merkezileşerek gücünü arttırmış, etkin bir tepe örgütü konumuna gelmiştir. Bu Kongre'de iş kolu düzeyinde örgütlenmeyi sağlamak amacı ile üye sendikaları inşaat, ticaret, ulaşım ve hizmetler ile kamu sektörü olmak üzere beş temel pazarlık gurubu içine almıştır (The Danish Federation of Trade Unions ..., 1989: 94; Johanson, 1993: 94; Upham, 1991: 116). Akademisyenler Merkezi Örgütü 1972 yılında kurulmuştur, mühendisler, ekonomistler, avukatlar ve diğer meslek sahibi kişileri örgütlemekte olup 1990 yılında 103.000 üyeye sahiptir, kamu hizmetlilerinin ücret artışlarının görüşülmesinde etkin rol oynamaktadır. 1952 yılında kurulan Memur ve Kamu Çalışanları Federasyonu orta düzey kamu görevlileri ve memurları örgütlemektedir, 1990 yılında 325.000 üyeye sahiptir (Johansen, 1993: 95-96).

Danimarka'da sendikalarla siyasi partiler arasında yakın bir ilişki ve işbirliği vardır. Sosyal Demokrat Parti ile sendikal hareket arasındaki ilişki oldukça uzun bir geçmişe sahip olup, özellikle 1924 ve 1982 yılları arasında çok güçlü olmuştur. Halen LO Sosyal Demokrat Parti'nin Yönetim Kurulu'nda iki üye ile temsil edilmektedir. Sosyal Demokrat Parti de LO'nun Yönetim Kurulu'na iki üye atamaktadır. Diğer merkezi örgütler ise siyasi partiler ile işbirliği içine girmekten kaçınılmaktadırlar (Johansen, 1993: 88; Upham, 1991: 116; European Trade Union Institute, 1987: 31).

Ücret ve çalışma koşulları temelde üç farklı düzeyde gerçekleştirilen toplu sözleşmelerle düzenlenmektedir. En üst düzeydeki anlaşmalar "Genel Anlaşmalar"dır. İşçi ve işverenlerin merkezi çıkar örgütleri olan LO ve işveren örgütü arasında imzalanan bu anlaşmalar çalışma hayatının "temel yasası" olarak kabul edilmektedir (The Ministry of Labour, 1991: 13-14). Kökleri 1899 yılına kadar giden bu uygulama, 1973 yılında imzalanmış, 1981, 1987 ve 1992 yıllarında yerleşmiştir (European Industrial Relations Review, 1992: 5). Anlaşma taraflar arasında çatışmadan kaçınmayı, uzlaşmazlıkları barışçıl süreçlerle sağlama yükümlülüğünü ilke olarak benimsemiştir. Anlaşmaya göre sendikalar toplu sözleşmeler yürürlükte kaldığı sürece grev ve lokavta baş vuramayacaklardır. Genel anlaşmalar, merkezi olarak, toplu iş mücadeleleri, işçi temsilciliği, iş güvencesi gibi tüm çalışma hayatını ilgilendiren temel kuralları belirlemektedir. "Genel Anlaşma" çerçevesinde LO ve DA üyesi sendikalar daha sonra ücret ve çalışma koşulları konusunda çeşitli endüstrilerde toplu sözleşmeler yapmaktadırlar. Bu sözleşmeler genellikle iki yıllıktır. İşletme düzeyinde yapılan sözleşmeler ise sadece o işletmeye özgü kuralları içermektedir (The Ministry of Labour, 1991: 13-14).

Danimarka'da hak uyuşmazlıklarında greve gitme yasaklanmış, bu tür sorunların çözüm yeri, 1908 yılında işçi ve işveren örgütleri arasında merkezi olarak yapılan, "İş Uyuşmazlıkları İle İlgili Standart Kurallar Anlaşması"dır. Bu Anlaşma'ya göre uyuşmazlık önce işçi temsilcileri ile işveren temsilcileri arasında çözümlenmeye çalışılmakta, uzlaşma sağlanamaması halinde işçi ve işveren temsilcilerinin belirlediği ikişer üye ile bir tarafsız üyeden oluşan "Hakem Kurulu" uyuşmazlığın çözümlenmesini sağlamaktadır. Kurul'un kararı kesindir.

Toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmaması veya eksik uygulanması durumunda önce işçi temsilcisi ve işveren arasında görüşmeler yapılarak uyuşmazlık çözümlenmeye çalışılmakta, uzlaşma sağlanamaması durumunda "İş Mahkemesi"ne başvurulmaktadır. Bu mahkeme bir başkan ile her iki tarafın belirlediği üçer temsilciden oluşmaktadır. Mahkemenin kararları kesindir, taraflar alınan kararlara uymak zorundadır. Çıkar uyuşmazlıklarında taraflar önce barışçı yollardan geçmektedir. Bu uzlaşmayı sağlayacak kurum, 1908 yılında "Resmi Uzlaştırma Yasası" ile kurulan, üç asıl bir yedek üyeden oluşan "Kamu Uzlaştırma Servisi"dir. Grev ve lokavt ilanlarının Servise ulaşmasından sonra devreye uzlaştırıcı girmekte, taraflardan birinin isteği üzerine ya da resen uyuşmazlığa müdahale edebilmektedir. Uzlaştırıcının çözüm önerisinin onaylanıp kabul edilmesi veya uzlaştırmanın başarılı olması halinde onaylanan veya anlaşmaya varılan konular toplu sözleşme hükmündedir (Dereli, 1992: 10-15). Grev ve lokavtin toplumun genel çıkarlarına ters düşmesi halinde hükümet grev ve lokavta müdahale edebilmekte, bu durumda içeriği Parlamento tarafından belirlenen toplu sözleşme iki yıl süre ile yürürlüğe girmektedir.

Çıkarların uzlaştırılması daha çok taraflara bırakılmış, işçi ve işveren guruplarının anlaşamamaları durumunda çıkarları barışçıl yoldan uzlaştıracak korporatist kurumlar devreye sokulmuş, böylece endüstri ilişkileri alanında istikrar sağlanarak toplumsal uyum korunmaya çalışılmıştır. Sistem merkezleşmiş ve güçlenmiş çıkar gurupları tarafınca yürütülmektedir.

Danimarka'da liberal korporatist işbirliğini sağlayacak kurumlardan birisi de LO ve DA arasında imzalanan "İşbirliği ve İşbirliği Komiteleri Anlaşması"dır. Bu anlaşma çerçevesinde ilk olarak 1947 yılında "İşbirliği Komiteleri" kurulmuştur. Anlaşma 1964, 1970 ve 1986 yıllarında yeniden gözden geçirilerek, ihtiyaçları karşılayacak şekle kavuşturulmuştur. Komitelerin temel görevi işçi ile işveren arasında işbirliğini sağlamaktır, teknik elemanlar ve yöneticiler ile işletmede çalışan işçilerden meydana gelen iki guruptan oluşmaktadır. Komitelerin görevlerini yerine getirebilmesi için yönetimin komitelere işletmenin üretim hacmi, pazar payı, mali yapısı, istihdam yapısı ve benzeri konularda bilgi vermeleri zorunludur. Komiteler personel, eğitim politikaları oluşturmakta olup, eğitim, sosyal güvenlik fonları, ücretleme teknikleri ve bu konuda oluşturulan teklifler konusunda işçilere bilgi vermekle yükümlüdür (The Danish Employers' Confederation, 1986: 5-7). Özel sektörde yaklaşık üç bin "İşbirliği Komitesi" bulunmaktadır. Kamu sektöründe de benzer komiteler oluşturulmuştur. 1980'den sonra 35 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde işçilerin en az iki olmak üzere , Yönetim Kurulu'nun en az üçte birini oluşturmaları olanağı sağlanmış, diğer kurul üyeleri ile aynı haklara kavuşturulmuşlardır. Böylece korporatist işbirliği tepeden tabana doğru yaygınlaştırılmıştır.

24 üyeden oluşan "Ekonomik Konsey"de işçi (10 üye), işveren (7 üye), hükümet (3 üye) ve akademisyenler (4 üye) temsil edilmekte, yılda iki kez istişari nitelikte ekonomik raporlar yayınlamaktadır. Konsey, ülkenin sosyal ve ekonomik sorunlarıyla ilgili istişari nitelikte görüş üreten üçlü yapıya sahip korporatist bir kuruluştur.

Danimarka'da II. Dünya Savaşı'na kadar işçi ve işveren örgütleri arasında oldukça sert mücadeleler yaşanmış, büyük grevlere aynı büyüklükte lokavtlar ile cevap verilmiştir. 1921 ve 1922 yıllarında ücret bastırımı nedeniyle ücretlerde yaklaşık % 30'luk bir azalma olmuş, bu durum 1925 yılında grevlere, grevler de lokavtlara yol açarak yaklaşık dört milyon iş günü kaybına neden olmuştur (European Trade Union Institute, 1987: 7-10). 1946 yılında merkezi görüşmelerden vazgeçilmiş, görüşmelerden sonuç alınamayınca grev ve lokavtlar gündeme gelmiştir. Daha sonra 1956 yılına kadar iki yıllık temel anlaşmalar grev ve lokavta başvurulmadan sonuçlandırılmış, toplumsal istikrar sağlanmıştır. Ücret anlaşmazlığı nedeniyle 1973 yılında yeniden büyük bir grev gündeme gelmiş, 1975, 1977 ve 1979 yıllarında hükümet grevlere müdahale ederek önlemiş, işçiler aleyhine meydana gelen asimetrik gelişme nedeniyle 1976-1980 dönemi yasa dışı grevlere başvuru, işçilerin radikalleştiği bir dönem olmuştur (Johansen, 1993:89-92). Sosyal demokrat hükümet 1982 yılında toplu sözleşmelerle öngörülen hayat pahalılığının otomatik olarak ücretlere endekslenmesi sistemini Ocak 1985'e kadar askıya almış, bu durum 1985 yılında yeni toplu sözleşmeler ile ilgili görüşmelerin kesilmesine, özel sektörde de yoğun uyuşmazlıklara neden olmuştur. Bunun üzerine özel ve kamu sektörü için ücret düzeylerini belirleyen bir yasa çıkarılmıştır. Böylece ücret bastırımında zorlayıcı korporatist uygulamaya başvurulmuştur. Bu durum ise işçileri yasaları ve

sendikaları aşarak yasadışı grevlere itmiştir. Hükümet 1985 yılında toplu sözleşmeleri iki yıllığına uzatmış, bu dönem için ücret artışlarının tavanını belirlemiştir. 1987 yılında itibaren toplu pazarlıklar yeniden başlamıştır (Gülmez, 1990: 175, 187). 1987 yılında "Genel Anlaşma" dört yıl için yapılmış, ücretlerde belli bir artış kaydedilmiş, çalışma süreleri azaltılmıştır. Anlaşmanın ilk iki yılında çıkarların uzlaştırılmaması nedeniyle gidilen grevlerde kaybolan gün sayısında büyük düşüşler meydana gelmiştir: 137 300'den 53 000'e (Upham, 1991: 116; European Industrial Relations Review, 1992: 5).

Liberal korporatizm için elverişli yapılara sahip olan Danimarka'da kayıp işgünü sayısının korporatizmin zayıf olduğu ülkelerden daha fazla olması nasıl açıklanabilir? Ekonomik büyümenin liberal korporatist uygulamaların yerleşip yaygınlaşmasına liberal korporatizmin de ekonomik büyümeye katkıda bulunduğunu belirtmiştik. Danimarka 1961-1973 döneminde ekonomik büyüme hızı bakımından Avrupa ortalamasını tutturmuş olmasına rağmen fiyat artışları bakımından enflasyon düzeyi, aynı dönemde, en yüksek olan ülkedir : % 6.23 . Aynı dönemde işsizlik oranı oldukça düşük olan bir kaç ülkeden birisidir : % 1.55 (Crepaz, 1992: 151). Fiyat artışları, ekonomik büyümeye rağmen işçi ücretleri aleyhine geliyor ve iş bulma sorunu da yok ise işçi sınıfının temsilcisi olan çıkar örgütü işverenler ve hükümet ile işbirliğine gitse bile meydana gelen bu asimetrik gelişme işçileri militanlaştırıp, sendikaları aşmaya itmektedir. Yasa dışı grevlere sık sık başvurulması da bunun önemli bir göstergesini oluşturmaktadır. Oysa refah devleti gereği ekonomik büyümeden emek ve sermayenin alacağı pay liberal korporatizmi, dolayısıyla toplumda uyum ve işbirliğinin derecesini de belirlemektedir. Danimarka korporatizmini zayıf kılan da çıkar gurupları arasında çıkarların uzlaştırılmasına sınırlı olanak tanıyan bu asimetrik gelir paylaşımıdır.

İşçi sınıfı korporatist politikanın önemli kazanımlarından olan istihdam güvencesine, merkezi ve güçlü örgütüne kavuşmuştur. Bu dönemde iktidarda ne tamamen sağ ne de tamamen sol partiler bulunmaktadır.

1974-1982 dönemi Danimarka'da ekonomik büyümenin tüm Avrupa'da olduğu gibi, ama daha büyük oranda, düştüğü yıl olmuştur. Bir önceki dönemde % 4.4 olan ekonomik büyüme bu dönemde % 1.91'e düşmüştür, ekonomik büyümesi % 2'nin altına düşen bir kaç ülkeden birisidir. Bu olumsuz tabloya hızla artan bir işsizlik eklenmiştir: % 6.53. Enflasyon da % 10.97 gibi yüksek bir düzeye fırlamıştır. Bu dönemde yönetimde söz sahibi olanlar sosyal demokratlardır. Çıkarların uzlaştırılmaması nedeniyle meydana gelen iş günü kaybında bir önceki döneme göre önemli derecede azalışlar olmakla birlikte Avrupa'nın iş günü kaybı yüksek olan ülkeleri arasında yer almaktadır (Crepaz, 1992: 149, 151). Kuşkusuz bu iş günü kaybındaki azalışlar çıkarların gönüllü uzlaştırılması ile değil, hükümetin 1975, 1977 ve 1979 yıllarında grevlere müdahalesi ile sağlanmıştır. Bu dönem yasadışı grevlere sıkça başvurulduğu bir dönemdir de.

1983-1988 döneminde Danimarka ekonomisinde iyileşme görülmüş, ekonomik büyüme hızı % 2.23'e çıkmış, enflasyon oranı yarı yarıya azalarak % 5.02'ye düşmüş, tek olumsuz gelişme olarak işsizlik oranı %8.95'e çıkmıştır. Kayıp iş günü sayısı da bir önceki dönemi ikiye katlayarak artmıştır (Crepaz, 1992: 149, 151). Bu dönem ücret ve fiyat bastırımında korporatist gönüllülük yerine zor uygulaması söz konusu olmuştur, daha önce de belirtildiği gibi hükümet ücret artışlarını yasalar ile belirlemiş, bu da yoğun yasadışı grevlere neden olmuştur. Öteyandan hayat pahalılığının otomatik olarak ücretlere endekslenmesi sisteminin 1985 yılına kadar askıya alınması özel kesimde

çıkarların uzlaştırılmasında işbirliği temelini ortadan kaldırarak zorlu mücadelelere yol açmıştır.

Güçlü bir korporatizm için gerekli olan merkezi örgütlenme ile işçi ve işverenlerin çıkar gurupları arasında korporatist işbirliğini sağlayacak kurumsal mekanizmalar oluşturulmasına rağmen, Danimarka'da , korporatizmin olmazsa olmazı olan ekonomik büyüme konusunda başarılı olunamaması orta derecede bir korporatizme yol açmıştır.

1.2.2. Almanya

Korporatist uygulamaların orta derecede olduğu bir diğer ülke olarak da Federal Almanya gösterilmektedir(Lehmbruch, 1982: 20; Schmidt, 1982: 245, Crepaz, 1992 149). XX. yüzyılın ilk yarısındaki iki büyük savaştan yenilgi ve nihayet bölünmüş olarak çıkan Almanya geçmiş deneyimlere bir tepki olarak çoğulcu sistemi benimsemiş, bu yönde düzenlemelere gitmiştir. Bu da korporatist uygulamanın güçlü olmasını engellemekte, orta derecede bir liberal korporatizme uygun koşullar yaratmaktadır.

Ocak 1919 seçimlerinden sonra Almanya'da parlamenter demokrasiye geçilmiştir. 1919 tarihli Cumhuriyet Anayasa'sı ile sınırsız koalisyon özgürlüğü tanınmış, bu özgürlüğü kısıtlayan veya önlemeye çalışan her türlü sözleşme ve önlemler hukuka aykırı olarak benimsenerek bu özgürlük güvence altına alınmıştır. İşçi ve hizmet sektöründe çalışanların katılabileceği "Ekonomi

Konseyleri" ve "İşçi Konseyleri"nin oluşturulması öngörülmüştür. Böylece sendikalar Weimar Anayasası ile siyasal ve toplumsal yapıda endüstri ilişkilerinin vazgeçilmez kurumları olarak kabul edilmiş oldular . Bu anlayış sonucunda işçiler hızla örgütlenerek, sendikalarını kurmaya başladılar. Sendikalı işçi sayısı 1919 yılında 4.6 milyonken 1922 yılında 7 milyona ulaşmıştır. Sendikal yapıda yeniden örgütlenmeye de gidilerek tepe örgüt olarak Alman Genel Sendikalar Birliği (ADGB) oluşturulmuştur. Hıristiyan sendikalar ise Alman Sendikalar Birliği'ne (DGB) bağlanmışlardır. DGB'nin 1922 yılındaki üye sayısı ise yaklaşık 1 milyon olmuştur (Demircioğlu, 1987: 97-98).

1920 yılında Wolfgang Kapp önderliğinde sağ kanat radikalleri hükümete karşı bir darbe düzenlemiştir. Sendikalar genel greve giderek darbe karşıtı bir tavır takınmış, darbenin başarısız olmasına katkıda bulunmuştur. Ancak siyasal ve sosyal çalkantılar, iktisadi kriz zor günler yaşanmasına neden olmuş, işçiler ücret artışları sağlayamadıkları gerekçesiyle sendikalardan ayrılmaya başlamış, ADGB 1922-1924 yılları arasında üyelerinin yarısını kaybetmiştir. 1933 yılında iktidara gelen Hitler önce sosyalist ve komünist partilerinin, ardında işçi ve işveren sendikalarının faaliyetlerine son vermiştir. İşçi ve işverenler "Alman İşçi Cephesi" içinde birleştirildiler. Bu dönem sendikacıların da yoğun baskılar yaşadığı bir dönem olmuştur. 1920 yılında Kapp darbesine karşı koyup greve giden işçiler ve sendikalar Hitler dönemi antidemokratik gelişmelerine karşı kitlesele olarak karşı koyamamıştır. Nazi Almanyasında tutuklanıp mahkum edilen 225 000 Alman'dan yüzde doksanının işçi liderleri, sendikacılar veya işçi eylemlerine katılmış olanlar olduğu belirtilmektedir (Demircioğlu, 1987: 100-102).

Almanya II. Dünya Savaşı'ndan yenilmiş ve işgal edilmiş olarak çıktı. İşgal kuvvetleri kendi bölgelerinde sendikaların kurulmalarına izin verdiler. 1949 yılı Palamento seçimlerinden sonra Cumhuriyet'in sınırları içinde bulunan sendikalar biraraya gelerek "Alman İşçi Sendikaları Birliği"ni (DGB) kurdular. Birliğe işkolu esasına göre kurulmuş olan 16 sendika üye olmuştur. 1959 yılında DGB'nin yanısıra bir başka tepe örgüt olarak "Hıristiyan Sendikalar Birliği" (CGB) kuruldu. Bu Birliği DGB'den , DGB'nin partilerüstü politika gütmemediğini, sürekli olarak bir politik partiye yandaş çıktığını söyleyerek ayrılan sendikacılar kurdu. Bu birliğe Hıristiyan Demokrat Parti'nin (CDU) yalnızca bir gurubu ile katolik kilisesi destek vermiştir. Etkili bir merkezi sendikaya dönüşmemiş, gücü hiç bir zaman DGB'ye ulaşamamıştır. DGB 1960 yılında 6.3 milyon üyeye, CGB ise 200 bin üyeye sahiptir. DGB 1990 yılında üye sayısını 7.9 milyona çıkarırken CGB'nin üye sayısı yüz bin artarak 309 bin olmuştur (Demircioğlu, 1987: 103; Selamoğlu, 1994: 90).

Federal Almanya'da DGB ve CGB'nin yanısıra iki tepe örgüt daha bulunmaktadır: DAG (Alman Fikir İşçileri Sendikası, 1949 yılında kurulmuş, hizmet sektöründe örgütlenmiştir. 1950 yılında 344 bin üyeye, 1990 yılında da 573 bin üyeye sahiptir), DBB (Alman Kamu Hizmetlileri Birliği, 1950 yılında kurulmuş, 45 sendika üyedir, 1950 yılında 234 bin, 1990 yılında da 799 bin üyeye sahiptir). 1970 yılında % 33 olan sendikalaşma oranı 1980'de % 37'ye çıktıktan sonra, seksenli yıllarda düşme eğilimi içine girerek 1988'de % 33.8'e kadar inmiştir (Selamoğlu, 1994: 15, 90; Demircioğlu, 1987: 108-111). 1980 öncesi DGB ile hükümetlerde yer alan Sosyal Demokrat Parti arasındaki ilişki ve işbirliği DGB'yi daha da güçlendirirken, 1972 yılı yasal düzenlemeleri ile işçi sendikalarının işyerinde etkinliklerinin artırılması bu güçlenme sürecini pekiştirmiştir .

Almanya'nın en güçlü merkezi işçi örgütü olan DGB'nin üye yapısı da korporatist politikaların uygulanmasını kolaylaştırıcı özellikler taşımaktadır. İmalat sektöründe çalışan mavi yakalı işçiler ve kamu sektörü çalışanları 1950 yılında DGB üyelerinin % 83'ünü, 1990 yılında ise % 67'sini oluşturmaktadır. Bu durum DGB'nin etkinliğini ve gücünü arttırmaktadır (Selamoğlu, 1994: 91). Sendikaların örgütsel yapılanışı, istikrarlı bir yapıya sahip oluş özelliği, liberal korporatist uygulamalara elverişli olmakla birlikte çoğulcu siyasi ortam yaratma istemi nedeniyle kısıtlanmış, bu nedenle de "güçlü" korporatizm yerine "orta derecede" korporatizme yol açılmıştır. Öteyandan bu çoğulcu yapılanış, karma seçim sistemi nedeniyle (hem nisbi hem de çoğunlukçu) siyasi partilere tek başına hükümet olma olanağı sunmamakta, bu nedenle de koalisyonlara yol açarak bu olgunun kurumsallaşmasını sağlamakta, böylece siyasi ve toplumsal istikrarsızlıklardan bir ölçüde korunmuş olmaktadır.

Federal Almanya'da özel bir sendikalar yasası yoktur. Sendikalar ile ilgili sorunları Anayasa Mahkemesi'nin kararları doğrultusunda "Federal İş Mahkemesi" çözümlenmektedir. Sendikalar Alman Medeni Kanunu'nun demeklere ilişkin hükümlerine ve 1964 yılında yürürlüğe giren Dernekler Kanunu'na tabidirler. Sendikaların örgütsel yapısı Federal Almanya'nın federatif devlet yapısıyla koşutluk göstermekte; yöre düzeyinde, eyalet düzeyinde ve federal devlet düzeyinde, aşağıdan yukarıya doğru, oluşmaktadır (Demircioğlu, 1987: 104, 106). 16 iş kolu sendikasıdan meydana gelmiş olan DGB'de güçlü bir merkezi liderlik ve bürokratik yönetim, sıradan işçilerin baskısından da büyük ölçüde arınmış olarak, liberal korporatist yapılarda büyük söz sahibi olmasını

sağlamaktadır. DGB ulusal ya da bölgesel düzeyde hem toplu sözleşmeler hem de liberal korporatist politikalara katılım açısından işlev gören merkezi bir sendika modelinin tipik bir örneğini oluşturmaktadır. İşçi sınıfının güçlü merkezi bir örgütte yoğunlaştığı Federal Almanya'da işverenler de merkezi olarak "Alman İşveren Sendikaları Federasyonu"nda (BDA) (özel sektörün yaklaşık % 80'i) temsil edilmektedir. Geri kalanlar da "Alman Endüstrisi Federal Derneği"nde (BDI) yer almaktadır.

1945-1966 yılları arasında CDU iktidardadır, "neo-liberal okul" felsefesi gereğince ulusal planlamaya ve gelir politikalarına tamamen karşı olduğu için korporatizme yol açan koşul ve değişkenleri ortadan kaldırmış, böylece liberal korporatist kamu politikalarının oluşmamasına yol açmıştır. Bu dönemde iktisat politikasına iki temel ilke egemen olmuştur: tamamen serbest piyasada oluşan fiyat sistemi ve ücret - fiyat istikrarının sağlanması. Bu politika ile Batı Avrupa'da en yüksek büyüme hızı ve kişi başına gayri safi milli gelir sağlanmış, 1950'li yılların ortasında tam istihdama erişilmiş, 1963'e kadar da enflasyon oranı en düşük düzeyde tutulmuştur. Sorunu eksik tüketim sorunu olarak değil, eksik yatırım ve eksik üretim olarak görmüşler, çare olarak da parasal ve mali tekniklerle beslenen ve serbest piyasada oluşan bir ücret-fiyat dengesini ve düşük tüketimi öngörmüşlerdir (Delfaud ve diğerleri, 1976: 209,231-236, 257; Lieberman,1977: 52). Bu sınırsız serbest piyasa koşulları ile belirlenmesi benimsenen ücret ve fiyatlar üzerinde korporatist gelir politikaları yolu ile müdahale ilke olarak mümkün olmamıştır. Ücret artışları sorunsuz bir biçimde, olumlu ekonomik gelişmeler nedeniyle, emilmiş, DGB'nin de ılımlı yaklaşımı ve buna uyan örgüt yapısının da yardımıyla liberal korporatist uygulamalara geçilmemiştir.

1966 yılında hiç bir parti çoğunluk sağlayamamış, SPD ile CDU arasında koalisyon kurulmuş, 1967 yılında "Ekonominin İstikrar ve Büyümesini Sağlama Yasası" ile liberal korporatizmin olmazsa olmazlarından biri olan Keynesçi politikalara yönelinmiştir. Bu yasa ile bir önceki dönemin neo-liberal uygulamalarına son verilmiş; fiyat istikrarı, tam istihdam, ekonomik büyüme ve dış ödemeler dengesi ilkelerine başvurulmuş, böylece, diğer Avrupa ülkelerine göre gecikmeli de olsa, Keynesçi uygulamalara başlanmıştır. Kamu harcamalarının artması ile daha da belirginleşen tam istihdamı sağlama kaygısı makroekonomik devlet müdahalelerini gündeme getirmiş, işçi ve işveren sendikalarının gönüllü ücret ve fiyat bastırımlarına karşı onlara sunulmuş bir kazanç takas unsuru oluşturmuştur. 1967 yılında işçi ve işveren sendikalarının makroekonomik amaçlarının sağlanması amacıyla kamu politikaları oluşturma sürecine katılımının kurumsallaştırılması "Ekonomik Uzmanlar Konseyi"ne işlerlik kazandırmak ile mümkün olmuş, ardından gelir politikasının somutlaşmış bir kurumu olan "Birlikte Eylem" (Konzertierte Aktion) devreye girmiştir (Lehmbruch, 1979: 160-164). Böylece sendikalar 1976 yılına kadar bir ücret basırımını kabul etmişlerdir. Ancak, işçiler ekonomideki iyileşmelerin ücretlere yansıtılmadığı gerekçesi ile, seçimlerden önce, 1969 yılında greve gitmişler, bu grevler de sendikalarca bir uyarı olarak kabul edilmiştir. Almanya 1973 yılında bir kez daha grevler ile karşı karşıya kalmıştır. (Sagnes, 1994: 297).

Lehmbruch, "Ekonomik Uzmanlar Konseyi"nin bir korporatist kurum olarak komşu ülkelerden daha az etkin olduğunu belirtiyor (1982: 20). 1967 yılında kurulan "Birlikte Eylem", içinde merkezi işçi ve işveren örgütlerinin ve onların dışında yer alan bağımsız sendikaların, Maliye, İçişleri, Sosyal Hizmetler, Tarım Bakanlığı temsilcilerinin, Merkez Bankası, Ekonomik Uzmanlar Konseyi ve Federal

Karteller yetkililerinin katıldığı; her yıl iki veya dört toplantı yapan; hükümetlerin ekonomik analizlerinin ve tahminlerini yeniden gözden geçiren, gerektiğinde toplu pazarlıklara ilişkin sorunlar hakkında görüş üreten, üçlü bir tartışma alanı olarak hizmet veren oldukça geniş bir korporatist gelir politikası kurumudur. Sendikaların 1977 yılından itibaren toplantılara katılmaması nedeniyle işlevini yitirmiş, 1982 yılında iktidara gelen sağ parti liderlerinden Başbakan H. Kohl yönetimindeki hükümetin izlediği politika sonucu sendikalar ile hükümet arasındaki ilişkilerin soğuması nedeniyle tamamen işleyemez duruma gelmiştir. Lehmbruch, katılımcıların dağınıklığı, DGB'nin aşırı merkezîyetçiliği ve işyeri düzeyindeki ücret politikalarına etkide bulunacak resmi yetkiye sahip olmayışından dolayı bu korporatist kurumun başarısız kaldığını belirtiyor. Kuşkusuz, kurumun işlevlerinin kısıtlı tutulması ve devletçe belirlenen makroekonomik politika gerekleri doğrultusunda bir bilgi ve iletişim alışverişi olarak görülmesi başarısızlığa yol açan bir başka nedendir. İşçi sendikaları kurumun asıl amacı olan ücret bastırımı, ancak işsizlik korkusu ve mevcut maddi ve manevi kazanç düzeyini koruma kaygısının olduğu ekonomik durgunluk dönemlerinde kabul etmiştir. Bu korporatist kurum ekonomik düzelmelerin ve patlamanın görüldüğü dönemlerde, 1969 yılında olduğu gibi, radikalleşen ve militanlaşan işçi eylemleri ve yasadışı grevler ile karşılaşarak başarısız olmuştur.

İşçi sınıfının merkezi örgütlerinin korporatist kurumlara katılma nedeni var olan statünün enflasyon ve işsizliğe karşı korunması arzusudur (Lehmbruch, 1979: 160-164). Federal Almanya'da sendikaların gelir politikası ve "Birlikte Eylem"e razı oluş nedenlerini, durgunluğu aşmak, hükümete yeni katılan SPD'nin çıkarlarını koruyacağı beklentisi, ücretlerden verilen tavizlerin ekonomik gelişme ile giderileceği beklentisi olarak sıralamak mümkündür (Crouch, 1986: 9; Jentsch

ve diğerleri, 1978: 286). Bu dönemde işçi sendikalarına ücret bastırımı kaybı karşılığında kazanç olarak işçilerin işverene karşı yerel temsilinin işyeri ve firma düzeyinde güçlendirilmesi, sendikaların etkinliğini azaltıcı yönde işlemekte olan İş Konseylerine karşı sendikaların gücünün artırılması sunulmuştur. Streeck'e göre 1960'lı yılların ikinci yarısında itibaren başlayan , SPD'nin iktidar ortağı olmasıyla, liberal korporatist yapılanma döneminde sendikaların çıkar temsili örüntülerinin büyümesinde elde ettikleri örgütsel ayrıcalıklar onların stabilizasyonunu sağlamıştır. Bu ayrıcalıklar, gönüllü ve zorunlu çıkar temsili sistemlerinin yasalarla (1972 yılında kısmen değiştirilen ve yeni hükümler eklenen 1951 tarihli "İş Yeri Örgüt Yasası", 1976 tarihli "Yönetime Katılma Yasası") birbirine bağımlı kılınması, sendikalarda uzmanlaşmanın, merkezîyetçiliğin, yönetsel akılcılığın, ödentilerin artmasıdır.

DGB ile Sosyal Demokrat Parti (SPD) arasında korporatist uygulamayı kolaylaştıran bir etken olarak, kurumsallaştırılmış bir işbirliği olmamasına rağmen, taraflar arasındaki işbölümüdür. DGB ve bağlı sendikalar SPD'nin öncülüğünü ve kitleleri mobilize etme görevini kabul etmek, eylem ve isteklerini katıksız bir biçimde, en genel ifadesiyle ücret ve kar toplu pazarlığına sınırlandırmak zorundadır. DGB, SPD'ye seçim desteği sağlarken, Federal Meclis ve SPD'nin oluşturduğu hükümetlerde temsil edilme olanağı bulmaktadır, bu temsilin oranı diğer partilerde olduğundan daha fazladır. SPD'nin toplayıcı parti (catch-all) kimliğine dönüşmesinden sonra da bu eğilim devam etmiştir. Bu ilişki Federal Almanya'da korporatizmi başlatıcı önemli bir unsurdur. 1956 yılında Komünist Parti'nin yasaklanmasıyla SPD solda tek güç haline gelmiştir, sınıf partisi kimliğinden toplayıcı parti kimliğine geçerek (1959 Bad Godesberg programı ile) ezeli muhalefetten iktidar sorumluluğu alacak bir parti konumuna gelmiştir. 1966

yılında CDU ile, 1969 yılında da FDP ile birlikte ortak bir koalisyon kurarak 1982 yılına kadar iktidarda kalmıştır (Paterson, 1977: 192-193; Von Beyme, 1978: 408-409; Lehmbuch, 1977: 121).

SPD, Bad Godesberg programında dönüştürücü olmaktan çok düzeltici değişiklikler önermektedir: orta ve küçük ölçekteki firmaların güçlendirilmesi; refahı arttıran, paylaşım mücadelesini daraltan, tam istihdam ve sosyal güvenlik hizmetlerinin finansmanına imkan veren, yoksulluk ve sefaleti ortadan kaldıran bir ekonomik büyüme; bu çerçevede devletin ekonomiye doğrudan müdahalesi; eşitlik, ekonomik demokrasi, devletleştirme yerine özgürlük, dayanışma, adalet ve sosyal güvenlik ilkeleri (Paterson, 1977: 40-41, Hancock, 1978: 13). Böyle bir dönüşüm liberal korporatist uygulamalar açısından önem taşımaktadır. Çatışma yerine uzlaşmayı getirmekte, ekonomiye müdahaleyi Keynesçi olarak tanımlanabilecek ve liberal korporatizm için değerli takas unsurları olan ilkeler doğrultusunda öngörmektedir. SPD korporatist kamu iktisadi politikaları süreçlerini başlatmış, ilişkide olduğu merkezi işçi örgütü olan DGB'yi bu sürecin bir mekanizması olan "birlikte eylem"e (Konzertierte Aktion) dahil etmiştir (Lehmbuch, 1979: 160-164, 166-170; Sagnes, 1994: 297).

SPD'nin sınıf partisinden toplayıcı partiye dönüşmesi korporatist eğilimin derecesini zayıflatmakta, böylece "güçlü" korporatizm yerine "orta dercede" korporatizme neden olmaktadır. SPD ve birlikte koalisyonları oluşturduğu diğer partilerin zaafı, geniş kitlelere hitap etmeleri ve ideolojik katılıklarını kaybetmeleri nedeniyle, kurumsal garanti ve güvence verici sistemlerle donatılmamış olmalarıdır, bu nedenle korporatist gelir politikaları, siyasi yapının getirdiği bu esneklik temelinde etkin olamamaktadır.

Ekonomik büyümedeki ve istihdamdaki düşüş, bütçe açığındaki artışlar, 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren kendisini hissettirmiş, monetarist politikaları gündeme getirmiştir. Koalisyonun küçük ortağı FDP kanadından kaynaklanan baskılarla da, toplayıcı parti olma vasfı nedeniyle, SDP kamu harcamalarının kısıtlanması, ekonomik durgunluğun giderilmesi için istihdamın sınırlanması ve özelleştirme gibi talepleri kabul etmek durumunda kalmıştır. Bu durum hem SPD ile DGB arasındaki ilişkileri gerginleştirmiş hem de 1982'de oy kaybına uğrararak muhalefete geçmesine yol açmıştır. 1982 yılında iktidara gelen sağ partiler koalisyonu, serbest rakabet ilkelerine ters düşen korporatist uygulamalara son vermiştir. Başta ülkenin en güçlü iş kolu sendikası IG Metal olmak üzere sendikalar mücadelelerini çalışma saatleri üzerinde yoğunlaştırmaya başlamıştır; istihdamı korumak amacıyla, 1984 yılından itibaren, haftada 35 saat çalışma talebi işçi sendikalarının üzerinde durdukları konu oldu. Federal Almanya tarihinde ilk kez üyelerin % 80'i IG Metal'in grev çağrısına olumlu cevap verdi. 1984, 1987, 1988 yıllarındaki çalışma saatlerinin düşürülmesi yönündeki mücadeleler olumlu sonuç verince sendikaların prestiji arttı, bu durum sendika üyeliğine yansiyarak, artış olmamakla birlikte büyük oranda düşüşlerin de yaşanmamasını sağladı (Rehfeldt, 1990: 237-242). 1992 yılı ücret artışı uyuşmazlığı son yılların en büyük grevine yol açtı. 1980'li yıllar bir önceki dönemde liberal korporatist politikaların terkedildiği yıllar oldu. Bir önceki dönem %1.6'ya düşen büyüme hızı 1983-1988 döneminde %2.43'e yükselirken, işsizlik oranı da yaklaşık yüzde dördlük bir artışla bu dönemde % 8.7'ye çıkmıştır. Enflasyon oranı ise bu dönemde yüzde üçlük bir gerilemeyle %1'52'ye inmiştir (Crepaz, 1992: 151). Kayıp işgününün tüm dönemlerin üstüne çıkması ise toplumsal uyum ve endüstri ilişkilerindeki uyumun yerini gerginliklere ve

çatışmalara bıraktığını göstermektedir. 1981 yılında bin çalışana karşılık kayıp günü 5 iken, bu sayı 1984 yılında 460 olmuştur, ki bu yıl çalışma saatlerinin indirilmesine yönelik olarak büyük greve gidilen ve kazanımla çıkılan yıldır da (Crepaz, 1992: 149; Bamber-Lansbury, 1993: 315).

1.3. Zayıf Korporatist Uygulamalar

"Zayıf korporatizm" işçi sınıfı ve işverenlerin örgütlü çıkar guruplarının merkezileşme ve tekelleşme derecesinin düşük olduğu, iktisat politikaları ve kamu politikaları oluşturulmasında katılımın bazı sektörlerle sınırlı olduğu ülkeler için yapılan bir sınıflandırmadır (Williamson, 1989: 149). Kuşkusuz bu sınıflandırmada da yapısal ve işlevsel etkenler gözönünde tutulmaktadır. Literatürde İngiltere, Fransa, İtalya, İrlanda, ABD korporatist uygulamaların zayıf (weak corporatism) olduğu ülkeler olarak gösterilmektedir. İngiltere'de uygulanan liberal korporatizmi tanımlayabilmek için "kesintili", "inişli çıkışlı", "istikrarsız", "orta ölçekli" gibi ifadeler de kullanılmıştır (Lehmbruch, 1982: 19; Schmidt, 1982: 245; Crepaz, 1992: 149; Booth, 1982: 205; Panitch, 1977a: 80-81; Cox ve Hayward, 1983: 218).

1.3.1. İngiltere

İngiltere'de gerek İşçi Partisi hükümetleri gerekse sağ Muhafazakar hükümetler döneminde (1945'ten 1979'a kadar) zaman zaman korporatist uygulamalara ve kurumlara başvurulmuş, ancak istikrarlı ve kalıcı olamamıştır. Bunda İngiliz işçi sınıfının merkezi, üyeleri üzerinde yaptırım gücüne sahip bir tepe örgüte sahip olmamasının yanısıra, korporatist gelir politikalarının işçi sınıfı

aleyhine asimetrik gelişmesinin de payı vardır. Öteyandan ekonomik performansın yetersizliği de liberal korporatizmi sınırlayan bir diğer etken olmaktadır. Sendikalar ile İşçi Partisi arasındaki organik bağa rağmen, korporatist gelir politikalarının uygulanmasında anlaşmazlıklar meydana gelmektedir.

Sanayileşme ve demokratik yapı gibi sendikal hareketin varlık nedeni olan koşulların elverişliliği nedeniyle sendikacılık İngiltere'de doğmuş ve oldukça köklü bir geçmişe ve geleneğe sahiptir. Bir yandan meslek sendikacılığında endüstri sendikacılığına doğru geçmeye öteyandan da siyasal alanda etkili olmaya çalışmaktadır. XIX. yüzyıl yasaklamalar, özgürlükler sarmalı içinde geçer (Launay, 1990: 12). Sendikaların doğuşunda ne devlet ne de bir siyasi parti rol oynar. Sendikalar meslek ilkesine (Craft Unions), işkoluna göre (Industrial Unions) ve genel sendikalar (General Unions) olmak üzere üç farklı şekilde örgütlenmektedirler . 1868 yılında kurulan İşçi Sendikaları Kongresi (TUC), sendika delegelerinin katıldığı yıllık bir kongre olup, Kongre'nin amacı kendisine üye örgütlerin çıkarlarını koruyup, işçilerin ekonomik ve toplumsal yaşamdaki koşullarını iyileştirmektir. Kendi iç çıkarlarında tamamen bağımsız olan sendikalar üzerinde moral bir etkiye sahip olan TUC, sendikaların izleyeceği genel politikayı belirleyerek sendikalar arasında çıkabilecek uyuşmazlıkları önlemeye çalışmaktadır (Demircioğlu, 1987: 71, 73).

Bir üst örgüt olarak TUC'e 1893 yılında 1279 sendikadan sadece 179 tanesi üyedir ve 1.5 milyon sendikalı işçinin büyük bir bölümü olan 1.1 milyon işçi (% 73) TUC'e bağlı sendikalara üye bulunmaktadır. 1920 yılında ise 1384 sendikanın 213'ü TUC'e bağlı olup kapsadığı sendikalı işçi sayısı 6.4 milyondur (% 77). 1945 yılında kurulu olan sendika sayısı birleşmeler nedeniyle hızla

azalarak 781'e iner. Bunların da 192'si TUC'e üye olup kapsadıkları sendikalı işçi sayısı 6.6 milyondur (% 84). 1960 yılında sendika sayısı 635'e iner. TUC'e üye olan 183 sendika'ya üye işçi sayısı ise 8.3 milyondur (% 84) (Pelling, 1967:299-302) 1980'li yılların ortasında ise bu oran % 93'e kadar çıkmıştır Demircioğlu, 1987: 73).

İngiltere, çalışanların, sendikalılığı bakımından 1980'li yıllara kadar görece istikrarlı bir eğilim göstermiş, sürekli bir yükseliş eğilimi içinde olmuştur. 1980 yılından itibaren de sendikalı üye sayısında düşüşler başlamıştır. 1955 yılında sendikalaşma oranı % 44, 1970'te % 44, 1975'te % 48, 1980'de %50, 1985'te % 45 , 1988 yılında da % 41 olmuştur (Koray, 1994: 55; Selamoğlu, 1994: 16). Sayısal açıdan oldukça merkezileşmiş olan TUC için aynı merkeziliği üyeleri üzerindeki etkinlik ve bürokratikleşme bakımından söylemek mümkün görünmemektedir. Daha çok sendikalar arasındaki uyumsuzlukları çözümlenme uğraşısı içinde yoğunlaşmış olup İngiliz sendikal hareketinin politikasını formüle etmeyi ve ortak çıkarları olan konularda birlikte hareket etmeyi sağlama çabası içindedir. Üyesi olan sendikalara talimat veren bir merkezi otorite değildir. Bir genel politika organı olup, sendikaların ücret talepleri veya grev girişimlerine karışmamakta, bunlar sendikaların kendi yetkili organlarınca kararlaştırılmaktadır. Ancak, bütün sendikaları ilgilendiren bir yasa tasarısı karşısındaki ortak davranışı da TUC tayin etmektedir. Genel Konsey aracılığı ile endüstriyel hareketi destekleyip, koordine etmektedir. Bu açıdan da Hükümet tarafından TUC, hükümete bağlı her çeşit organ ile örgütlenmiş işçiler arasındaki ilişkileri düzenleyen bir aracı olarak kabul edilmektedir (Işık, 1966: 121; Demircioğlu, 1987: 75).

Böyle bir kabul sonucunda TUC, korporatist bir işbirliği olarak, çok sayıda endüstriyel, ekonomik, sosyal, teknik konular ile ilgili özel ve kamusal organlara katılmaktadır. Bu organlar kanalıyla politikasını duyurup, alınan kararları önemli derecede etkilemektedir. Örgütlenmiş işçilerin temsilcisi ve sözcüsü olarak gerek işçi gerekse Muhafazakar Hükümetler tarafından olduğu gibi kabul edilmekte ve tanınmaktadır (Işık, 1966: 121). İngiltere'de liberal korporatist uygulamaları istikrarsız olması biraz da TUC'ün bu yapısal özelliğinden kaynaklanmaktadır. Avusturya, Almanya, İsveç gibi ülkelerin merkezi işçi örgütleri ile karşılaştırıldığında TUC liberal korporatizm için çok önemli bir koşul olan merkezîyetçiliğe yeterince sahip görünmemekte, bu açıdan yapısal bir zaaf taşımaktadır. Örgüt içi demokrasiyi, liderlik ve sıradan ilişkiler ilişkisini, örgütlerin siyasallaşma derecesini ve siyasi eylem kapasitesini de belirleyen merkezîyetçilik derecesi İngiliz işçi sınıfının tepe örgütü olan TUC'de, yukarıda belirtilen özelliklerinden dolayı, zayıftır. Merkezîyetçiliğe olanak tanımayan bir endüstri ilişkileri politikası olarak, geleneksel bir biçimde işyeri düzeyindeki sendika temsilcisine (shop steward) özerklik tanıyan liberal pazarlıkçı bir yapılaşma vardır. Bu nedenle de işyeri sendika temsilcisinin ve sıradan üyelerin güç ve baskısı artmakta, sendikaların merkezinden tabana doğru bir egemenlik kurulamamaktadır. Öteyandan işçi sendikaları hareketinin XIX. yüzyıldan bu yana çok parçalanmış, rekabetçi ve disiplinsiz bir biçimde örgütlenmiş olması da korporatist politika ve uygulamalar için olumsuz bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kitlesel işsizliğin başlangıcı olan 1980'lere kadar İngiliz işçi sendikaları üretim yeri düzeyinde aşırı örgütlenmişlerdir, sendika merkezinin onaylamadığı grevleri (wild cat, unofficial strikes) yapabilmek için yasal bağlaşıklara sahiptir (

Cox - Hayward, 1983:222; Crouch, 1977: 229; Lehmbbruch 1982: 21, Marsh ve Grant, 1977: 205). Oysa korporatist düzenlemelere uzunca bir süre katılımı sağlayabilmek için sendika liderlerinin işyeri düzeyindeki sıradan üyelerin baskısından arınmış olmaları gerekmektedir. Liberal korporatist uygulamaları başarı ile uygulayan ve "güçlü korporatist" uygulamalara sahip olan Avusturya, İsveç ve Hollanda gibi ülkelerin Batı Avrupa'nın en merkezileşmiş sendika konfederasyonlarına sahip olmaları, bu açıdan değerlendirildiğinde, bir tesadüf değildir (Panitch, 1977a: 82). TUC'ün sendikalı çalışanların ortalama olarak yüzde ellisini bünyesinde toplamasının yanısıra İngiltere'de sendikalaşma oranının da yüzde kırk-elli arasında olması korporatist politikaların uygulanmasını ve başarısını önleyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. TUC Genel Konseyi'nin aldığı kararlar bağımsız sendikaları bağlamamakta, sendika liderleri de sıradan üyeler üzerinde kesin bir egemenlik kuramamaktadır.

Sermaye açısından da durum korporatist politikalar için merkezi örgütlenme bakımından pek elverişli görünmemektedir. 1965 yılında zayıf bir merkezîyetçiliğe sahip dört örgütle temsil edilmektedir. 1965 yılında ise işveren sendikalarını merkezi birliği olan CBI kurulur. İşveren örgütü hala merkezi birliğini sağlayabilmiş değildir, iç bölünmeler devam etmektedir. CBI de yukarıda belirtilen merkezileşme sorunlarına sahip olduğundan o da TUC gibi ulusal kamu politikalarının oluşturulması ve uygulanması aşamalarında sorunlarla karşılaşmaktadır. CBI de TUC gibi, üye örgütlerin ulusal düzeyde alınan kararlara uyacağını garanti edememektedir. Hatta temsil fonksiyonları da kuşkulu görünmektedir (Marsh ve Grant, 1977: 203-206). Bu özellik, İngiliz korporatizmini "zayıf", "istikrarsız" kılan bir faktördür. Bu nedenle, sendikalar kamu politikaları oluşturulması sürecine yapısal olarak dahil edilseler bile, güçsüzlükleri nedeniyle

danışma düzeyinde fazla dikkate alınmamaktadırlar. Sendikalar, II. Dünya Savaşı'ndan sonra devletleştirilmiş endüstrilerin yönetim kurullarında, Kraliyet komisyonlarında, araştırma komitelerinde, danışma , uzlaşma, araştırma ve politika oluşturma ve uygulama sürecine dahil edilmişlerdir. Ne var ki, sendikaların kamu politikalarına bu katılımının etkisi düşünüldüğü kadar fazla olmamıştır (Panitch, 1977a: 80; 1977b: 198; 1976: 243; Miliband, 1982: 59). Çünkü, hükümet politikaları sendikalara danışılmadan oluşturulmakta, ardından onay ve kabulleri istenmektedir; 1948 ücret dondurması, 1961 ücret duraksaması (pay pause), 1965 yasal zorunlu gelir politikalarında olduğu gibi. İngiltere'de korporatizm sermayenin lehine çalışmakta, bu nedenle de onlara danışmayı önplana almaktadır. Crouch'a göre sendika liderlerinin hükümet yapılarına girişleri muğlak bir gelişme olup, savaşa birlikte artmıştır. Daha önce dışlandıkları alanlarda etkilerini kullanmaya başlamışlar, siyasi ve ekonomik sistemin nasıl çalıştığı konusunda bilgi sahibi olmuşlar ve toplumdaki konumlarına yeni bir onay kazanmışlardır. Ancak bu katılıma rağmen ekonomi üzerinde gerçek bir kontrole ulaşamamış, sembolik bir düzeyde kalmıştır (Crouch, 1979b: 21).

İngiliz korporatizminin "zayıf", "istikrarsız", "başarısız" oluş nedenlerinde en önemlisi ekonominin sahip olduğu yapısal zaaflardır. Korporatist politikalara ekonomik düzelme için gerek duyulmasına karşılık bu ekonominin takas unsurları sunabilme yeteneği zayıf olup ücret bastırmasına karşılık olarak önerilen adil gelir dağılımı, kamulaştırmalar, aktif bir endüstri politikası, işsizliğin azaltılması, işçi sendikalarının yasal ayrıcalık ve bağımsızlığının yaygınlaştırılması ve üçlü (tripartite) karar verme yapılanmalarına katılımın bir hak olarak algılanmasından ibarettir (Cox-Hayward, 1983: 226).

Korporatist politikaların 1940'lı yılların, 1960'lı yılların ve 1970'li yılların ortalarında olmak üzere üç dalga halinde yürürlüğe konulduğu görülmektedir. Bu uygulamalarda dikkati çeken bir özellik, korporatist uygulamanın hem İşçi hem de Muhafazakar hükümetlerce yürütülmeye çalışılmasıdır. Örneğin 1945 yılında işbaşına gelen İşçi Partisi Hükümeti, savaş öncesinde ve savaş sırasında yapılan planlara işlerlik kazandırırken, Muhafazakar Parti Hükümeti'nin 1960-1964 döneminde başlattığı korporatist ekonomik politikaları 1964 yılında iktidara gelen İşçi Partisi hükümeti genişletip, derinleştirerek sürdürmüştür. Bu dönemlerin hepsinin ortak özelliği yavaş ekonomik büyüme hızı, geride kalan rekabetçi konum, ödemeler dengesi zorluklarıdır. 1960'lı yıllarda, krizden çıkış yolu bulmak amacıyla birçok Kraliyet Komisyon ve Komiteleri kurulmuştur. Ekonomik kriz ile korporatist yapıların gelişim arasında bir bağlantı vardır. İşçi sendikaları, toplumu kısa dönem ekonomik ve mali zorluklardan çıkaracak politikaların oluşturulması ve uygulanmasına dahil edilmiştir (Booth, 1982: 205). Panitch'e göre, İngiltere'de korporatist yapılanmanın kaynağını II. Dünya Savaşı sonunda işçi sınıfının tam istihdam politikasını başlatmada etken olan siyasi gücünde ve bu gücün karlar üzerinde uyguladığı baskıda görmek gerekir (1980: 175; 1981: 30-31).

Middlemas, savaş dönemlerinin devletin ekonomi üzerindeki müdahale ve kontrolünü arttırdığını, bu nedenle ilk korporatist uygulamanın I. Dünya Savaşı sırasında başladığını belirtiyor (1979: 18). Korporatizmin Keynesçi ekonomik politikalarının zeminini hazırlayıcı koşullar olarak gerçek uygulaması 1945-1951 döneminde olmuş, aynı Keynesçi koşullar 1951-1964 döneminde işbaşında olan Muhafazakar hükümetçe de uygulanmıştır. Bu dönemler için korporatizmi mümkün kılan koşullar şunlardır: Tam istihdamla ve artan üyelikle güçlenen sendika temsilcilerinin ulusal karar verme mekanizmalarına katılımının

sağlanması, kamulaştırmalar, yüksek kamu harcamaları ve vergilendirmeyi gerektiren sosyal refahın sağlanması ve ekonomik büyüme. Bütün bunlar kar motifine ve özel mülkiyete dokunmadan devlet tarafından üstlenilen taahhütlerdir.

1948-1950 döneminde , çok ihtiyaç duyulan ihracat genişlemesine yardım amacıyla, gönüllülük temelinde dayanan, başarılı bir gelir politikası uygulandı. Ücretler artan üretkenlik karşılığında veya temel endüstrilere gerekli işgücünün çekilebileceği durumlarda arttırılabilecekti. Kore Savaşı nedeniyle yükselen fiyat artışları sendikaların tahammülünü zorladı ve 1950 yılında TUC Genel Konseyi'nin, yasa dışı grevler nedeniyle, yenilgiye uğraması sonucunda gelir politikası çöktü. 1951-1956 döneminin başarılı sürecini 1950'li yılların sonunda bir performans düşüşü izledi: fiyatlar yükselmeye başladı, sanayi üretimi kısıldı. Bu bir ulusal planın yapılmasını gündeme getirdi. 1961 yılında kurulan Ekonomik Gelişme Konseyi (NEDC), fikir ve planların daha iyi koordinasyonunu sağlamak için çeşitli danışma ve ileriye dönük tahmin süreçlerini merkezileştirme amacındadır (Liebermann, 1977: 227). Bu yapısıyla da korporatist bir kurumdur. Konsey beş yıllık bir planın hazırlanması için genel yol gösterecilik yapacak, bu hazırlıklara 6 işçi sendikası, 2 devletleştirilmiş endüstrilerin temsilcisi, 6 işveren temsilcisi, 3 bakan ve 2 bağımsız uzman katılacaktır. Üçlü bir korporatist özellik taşıyan Konsey çıkar gurupların katılımı nedeniyle de oluşturulan politikaya destek vereceklerini ummaktadır. Konsey zorlayıcı bir yetkiye sahip değildir, esas olan gönüllülüktür. Gelir politikası içermeyen bir planlamanın başarılı olamayacağı düşüncesiyle 1961 yılında kamu kesiminde ücretler altı aylığına donduruldu, uygulama özel kesimi bağlayıcı tutmadı. Bu amaçla Ulusal Gelir Komisyonu kuruldu. İşçi sendikalarına takas unsuru olarak tüketicinin korunması, artan işçi

güvenliği, çıraklık sisteminin reformu taahhüt edildi (Harris, 1972: 167). Bu dönemdeki korporatist deneyimler yüksek büyümenin otomatik olarak oluşmadığı bir dönemde enflasyon ve işsizlik arasındaki açmaza bir çözüm olarak görüldü (Crouch, 1977: 214). Bu konuda atılan en önemli adım korporatist üçlü bir yapı olarak Ulusal Ekonomik Gelişme Konseyi'nin (NEDC) oluşturulmasıdır. Sendikaların "ulusal çıkar" konusunda hükümet ile hem fikir olmaması, kendi taleplerini gündemde tutması, bu yapının korporatist özelliğini sınırlamaktadır. Daha önce başlayan devlet-sendika işbirliği bu dönemde de sürdürüldü. Sendikalara yönelik saldırılar olmadı.

1964 seçimlerinde İşçi Partisi tek başına iktidara geldiğinde, ekonomi ciddi sıkıntılar ile karşı karşıyaydı: ödemeler dengesi açığı, ağırlaşmış bir ekonomik büyüme hızı, artmakta olan enflasyon. Bir önceki dönemin planının yerine 1965-1970 dönemini kapsayan yeni bir plan yapılması gereği söz konusuydu. 1964 yılında, NEDC'nin yerini almak üzere Ekonomik İşler Bakanlığı (DEA) kurularak hem yeni bir plan hem de yeni bir gelir ve fiyatlar politikası oluşturulması düşünüldü. Bu amaçla, kendisine hükümet tarafından gönderilecek olan ücret ve fiyat artışları konusunda danışma görevi yapacak olan Gelir ve Fiyatlar Ulusal Yönetimi (NBPI) kuruldu. 1966 yılında ücretlerin yıllık artış oranının %9, fiyatların %5, üretimin ise %1 civarında oluşu, ücretlerin fiyatların üstünde olması nedeniyle karları sıkıştırmakta, bu nedenle de yatırımları olumsuz etkilemektedir. İngiltere'nin uluslararası rekabet gücü düşmektedir. Bu nedenle 1966 yılında ücret ve fiyatlar altı aylık bir süre için donduruldu. Bu karar İşçi Partisi ile sendikalar arasında gerginliğe yol açtı. Zorunlu gelir politikasına karşılık olarak grevlere gidildi, ülkeyi saran grev ve militanlık dalgaları yeni yasaları gündeme getirdi. (Shanks, 1977: 34-36; Lieberman, 1977: 230; Minkin-Seyd, 1977: 119;

Crouch, 1977: 123-128). Bu gelişmeler korporatist deneyimin temel koşulunu oluşturan takas unsurlarını geçersiz kılmaktadır. Sendikalar sadakatlarının karşılığı olarak üyeleri için özel yararlar elde etmek istiyorlardı. Ancak, sendikalardan daha önceki döneme kıyasla hiçbir karşılık almadan daha fazla şeyden vazgeçmeleri isteniyordu; ücretler donduruluyor, bir gelir politikası geliştiriliyor ve örgütlü işçinin hükümete karşı çıkabilme gücünü kısıtlayan bir iş yasası öneriliyordu. Bu ise korporatist işbirliğinin olanaklarını ortadan kaldırmaktan, temelini yoketmekten başka bir anlama gelmiyordu (Harris, 1972: 271). 1970'li yılların gösterdiği bir önemli gerçek "devletin, işçi sendikalarının sıradan üyelerini korporatist politikalar için gerekli özverilere razı edecek güce sahip olmadığı"dır (Cox-Hayward, 1983: 222).

1970'li yıllar yüksek enflasyon ile işsizliğin içiçe yaşandığı bir dönem olarak işçi sendikalarının salt yaşam düzeylerini korumak için korporatist gelir politikasına katılmalarına neden olmuştur. 1971 Endüstriyel İlişkiler Yasası ile sıradan üyelerin artan gücünü işyerinde azaltarak genel merkezin yetkisinin güçlendirilmesi amaçlanmış, sendikalar, böylece üyeleri üzerinde bir sosyal kontrol aracı olarak, ücret sınırlamasını gerçekleştiren "toplumsal ortaklık"lara dönüştürülmek istenmiştir. Muhafazakarlar bu dönemde korporatist politikaları giderek militanlaşan işçi sınıfı üzerinde disiplinler bir sosyal kontrol aracı olarak kullandılar (Crouch, 1977: 239).

1971 Endüstriyel İlişkiler Yasası, işçi sendikalarını tekrar İşçi Partisi'ne yaklaştırmıştır. TUC işbaşındaki hükümetten bu Yasanın yasal gelir politikasını lağvetmesini istemektedir. 1977 yılına gelindiğinde ülkedeki önemli sendikaların tümü TUC içinde yerlerini almış bulunmaktadır. Bu durum partileri, önemli bir güç

olarak, sendikaları dikkate almaya iter. Ancak aynı dönemde sendika liderliği gittikçe militanlaşan sıradan üyelere ve sendika işyeri temsilciliği sisteminden de yalıtılmıştır. Özel ve kamu sektöründeki düşük ücretli çalışanlar bu militanlaşmış sendika liderliğinin kontrolünden çıkan gurubu oluşturuyordu (Panitch, 1977b: 506; Soskice, 1984: 308). Bu nedenle 1974-1979 döneminde işbaşında olan İşçi Partisi Hükümetinin tasarladığı korporatist politikaların ana hedefi, bu düşük ücretli ya da yarı uzman alt kademeleri merkezi sendikalar aracılığıyla yapısal olarak kontrol etmek olmuştur. Bu kesime yüksek ücretlilerin elde edeceği gelir artışından daha fazlası sağlanarak, merkezi sendika sistemiyle bütünleştirilmek amaçlanmıştır.

1973 yılında, İşçi Partisi'nin parlamento gurubu ile TUC'nin eşit temsil edildiği, Bağlantı Komitesi (Liaison Committee) "İktisadi Politika ve Hayat Pahalılığı" (Toplumsal Sözleşme olarak bilinen) adıyla yayınlanan belge bir korporatist gelir politikası niteliğindedir. TUC'e ücret bastırımı karşılığında İşçi Partisi şu korporatist takas unsurlarını önermektedir: Endüstriyel İlişkiler Yasası'nı kaldırmak, sendikaların konumunu güçlendirmek, işçilere iş güvencesi vermek, kadın işçilerin istihdamındaki ayrımı kaldırmak, işçi temsilcilerinin büyük firmalarda katılımını sağlamak. 1974- 1979 dönemi TUC ve CBI'nin kamusal karar verme alan ve yapılanmalarına yoğun biçimde dahil edildiği bir dönemdir. İşçi Partisi korporatist yönetime güvenmekte, bu konuda Toplumsal Sözleşme ile TUC arasındaki olumlu ilişkiler büyük kolaylık oluşturmaktadır (Crouch, 1977: 138; Minkin, 1978: 201; Cox-Hayward, 1983: 224; Panitch, 1977b:506; Shanks, 1977: 72). 1974 yılında gönüllülük çerçevesinde ve özel bir kuruma gerek kalmadan uygulamaya konulan gelir politikası, parti ve sendika arasındaki karşılıklı güven, 1975-1977 döneminde, II. Dünya Savaşı'ndan sonra, İngiltere'nin

yerleştirmek istediği kısmi bir korporatist sisteme en çok yaklaştığı dönem olarak değerlendirilmektedir (Cox-Hayward, 1983: 225). Bu dönemde ücret bastırımı gönüllü olarak kabul edildi, grevler azaldı, endüstriyel yatırım kararlarına işçi sınıfının katılımı yolunda adımlar atılıp, çerçeveler çizildi. İşveren rgt CBI de korporatist nitelikli hükümet politikalarına katıldı.

Ücretlerin milli gelir içindeki payının düşüşü 1977 ve 1978 yıllarında ekonomide düzelmelere yol açtı. Ancak bu durum geçici oldu, işsizlik dşrlemeyip, enflasyon kontrol altına alınamayınca 1979 yılında grevler patlak verdi, böylece İşçi Partisi'nin de korporatist deneyimi son buldu. 1979 yılında Muhafazakar Parti'nin M. Thatcher liderliğinde hükümete gelmesi ile İngiltere'de liberal korporatist politikalar sona erdi. Monarist politikalar ile çözüm arayışları başladı. Buna göre; gelir politikasına bel bağlayan tam istihdam ilkesi terkedilecek, serbest toplu pazarlık mekanizması egemen kılınacak; devletin genişleyen rolü daraltılacak (böylece kamu kesimindeki sendikalar büyük darbe yiyecektir); kapsamlı bir endüstri ilişkileri yasası çıkarılarak, sendikaların gücü kırılabacaktır (1980 ve 1982 İstihdam Yasaları) (Jessop, 1984: 45; Soskice, 1984: 311-316; Skidelsky, 1985: 56; Kavanagh, 1985: 538).

İngiltere'de diğer ülkelerde olduğunun tersine İngiltere'de sendikal örgütlenme partilerin yardımı ile kurulmadığı gibi, sendikalar politik alanda partiye ihtiyaç duymaktadır. Toplumsal alanda iyileşmeler sağlayacak mevzuatın düzenlenmesini sağlamak için Parlamento'da etkin olmak gerektiği düşüncesine varan sendika liderleri çalışmalara başlarlar. 1892 yılında Komün'e seçilen 16 işçi ile işe başlarlar. Bunlardan K. Hardie 1893 yılında Bağımsız İşçi Partisi'ni kurar (Independent Labour Party). Daha sonra, 1906 yılında İşçi Partisi'nin kuruluşuna

yol açacak adımlardan biri olarak, 1899 yılında sendika adaylarını destekleyecek olan İşçi Temsili Komitesi'nin (Labour Representation Committee) kurulması kararlaştırılır ve Şubat 1900'de bu Komite oluşturulur. (Lefranc, 1969: 12-13; Launay, 1990: 13; Pelling, 1967: 128-129). Böylece bir baskı gurubu olarak İngiliz işçi sınıfı sendikalara bir de siyasi parti ekler. "1930'larda örgütsel ve siyasi ayrılma kararına karşın, İkinci Dünya Savaşı sonrasında hükümete gelen İşçi Partisi ile sendikalar arasında yakın ilişkiler sürdürüldüğü gibi bazı işçi sendikalarının üyeliği de sürmektedir. (...) hükümet ile sendikalar arasında 1970'li yılların sonuna dek karşılıklı bağımsızlığa dayalı fakat yine de gönüllü bir işbirliği sürdürüldüğü görülmektedir. (...) 1979'da Muhafazakar Parti'nin işbaşına gelmesiyle ekonomik bunalımların başlıca nedeni olarak görülen sendikaların siyasi etkinliği bütünüyle sona erdiği gibi, sendikal etkinliği daha da zayıflatacak yasal düzenlemelere gidildiği görülmektedir (Koray, 1994: 69).

Panitch, İşçi Partisi'nin II. Dünya Savaşı'ndan sonra sınıf partisi kimliğini terketmeye başlayarak toplayıcı ve bütünleştirici bir kimliğe bürünmeye başladığını ve 1959 yılındaki seçim yenilgisinden sonra bu süreci hızlandırdığını, ancak seçim başarılarının da sendikalarla olan yapısal ilişkisine bağlı olduğunu belirtiyor. Ona göre "İşçi Partisi'nin sendikalarla olan yapısal bağı seçimsel bir dezavantaj değil bir kazanç"tır (Panitch, 1976: 241). Çünkü, İşçi Partisi yeni kimliği altında izlediği ulusal çıkar politikasını en hayati konularından biri olan gelir politikasını ve ücret bastırımını başarabilmek için sendikalara bağımlıydı. Bunu da Muhafazakar Parti'ye oranla, sendikaların sadakati nedeniyle, daha kolay, daha az bedel ödeyerek yapacaktır. İşçi Partisi, bütünleştirici kimliği ve ılımlı sosyal politikası nedeniyle devlet müdahaleciliği ve planlama politikası izlerken sermayenin de desteğini alıyordu. Ne var ki, 1945, 1964 ve 1974 İşçi Partisi

hükümetlerinin izlediği korporatist politikalar endüstriyel ve siyasal açıdan başarıya ulaşamamış, yenilgiye uğramıştır. İşçi Partisi tarihi boyunca ne yapısal bağ ne de ortak taahhütler sendikaları ve İşçi Partisi hükümetlerini ciddi politika uyumsuzluklarından alıkoyabilmiştir (Minkin, 1978: 466). Daha sınıfsal konumda olan sendikalar ile toplayıcı parti kimliğine bürünen İşçi Partisi'nin program ve uygulamaları beklentilere cevap vermekte yetersiz kalmaktadır. Minkin, 1974 yılından itibaren, İşçi Partisi'nin "parlamentodaki sol ve sendikal sol"un "sosyalizm ve gelir politikasının bağdaştırılması ve sendikaların devletle olan işbirliği konusunda" bölündüğünü belirtiyor (Minkin ve Seyd, 1977: 134). İngiliz işçi sınıfı sendikalaşma açısından 1920'li yıllara göre çok daha güçsüz olduğu için (Ali - Hoare, 1982: 74; Miliband, 1982: 60) reformist bir yaklaşımla korporatist politikalara başlangıçta razı olmuşlar, sosyalist mücadeleden siyasi anlamda uzaklaştıklarından korporatist yapılanmalara girmişlerdir (Miliband, 1982: 61). Korporatist politikalardan desteklerini çekmeleri de ideolojik olmaktan çok yaşam düzeyini koruma mücadelesinde karşılaştıkları "zorluk" ve "tehditler"den dolayıdır (Miliband, 1982: 62).

Muhafazakar Parti'nin M. Thatcher liderliğinde hükümete gelmesi ile İngiltere'de monarist politikalar ile çözüm arayışları başladı, ekonomik politikalarda önemli değişikliklere gidildi. Kamu sektöründeki ücretler önemli bir sınırlamaya tabi tutuldu, gelir politikasına bel bağlayan tam istihdam ilkesi terkedildi, serbest toplu pazarlık mekanizması egemen kılınmaya çalışıldı. Sıkı para politikası sonucunda işsizlik 1980 yılında % 6.4 iken 1985 yılında % 11.3'e yükseldi. Enflasyon ise % 17'den % 8'e düşürüldü. Devletin genişleyen rolü daraltmak için özelleştirmeye gidildi (böylece kamu kesimindeki sendikalar büyük

darbe yiyerek, güçsüzleştii), 1980 ve 1982 yıllarında aynı adla iki yasa çıkarılarak, İstihdam Yasası, sendikaların gücü kırılmaya çalışıldı.

1.3.2. Fransa

Liberal korporatizm için önemli faktörlerden ikisi olan kurumsal işbirliği ve ekonomik gelişmeye sahip olmasına rağmen, işçi sınıfının çıkar örgütlerinin merkezileşememiş olması, korporatist düşünce geleneğine de sahip olan, Fransa'da korporatizmi sınırlayan, zayıf kılan bir etken olarak karşımıza çıkıyor . Üstelik, korporatist işbirliği için gerekli olan üst düzeydeki, üçlü katılımı sağlayan, kurumsal yapılaşma da gerçekleştirilmiştir: Ekonomik ve Sosyal Konsey (Conseil Economique et Social). Ek olarak da komiteler biçiminde yönetime örgütsel katılım oldukça yaygınlaşmıştır (1960 yılında yaklaşık 4000 komisyon, komite ve yüksek düzeyde istişari konseye katılım söz konusudur) (Lehmbruch, 1982: 22-23). Ne var ki sendikal yapının parçalanmış olması, merkezileşememesi, bütün bu olanaklara rağmen, liberal korporatizmi sınırlamakta, zayıf kılmaktadır.

Sanayileşme ve siyasal koşullar nedeniyle sendikal hareketin gelişimi gecikmiş ve çalkantılı olmuştur. Oldukça hareketli bir geçmişe sahip olan Fransız işçi hareketi, 1848 Devrimi'nin tanıdığı "örgütlenme özgürlüğü"nden sonra, yasalar açısından önce grev hakkına (1864), daha sonra da yasal sendikalaşma hakkına kavuşmuştur (1884) (Sagnes, 1994: 42; Lyon-Caen, 1992: 523). Fransız işçi hareketinin ve sendikacılığının mücadelesini 1884'e kadar devlete karşı, bu tarihten 1936'ya kadar da işverenlere karşı verdiği belirtilmektedir (Laubier, 1985:25; Launay, 1990: 16). Dağınık, karışık ve güçsüz bir özelliğe sahip olan

Fransız sendikacılığı on dokuzuncu yüzyıl boyunca siyasal ve ideolojik yanı olan bir hareket olmakla birlikte siyasal partilerden uzak durmayı tercih etmiştir (Launay, 1990: 15).

Sendikal örgütlenmenin yasal olarak tanındığı 1884 yılından on bir yıl sonra, üst örgütlenmesini gerçekleştirmiş, 23.02.1895'te, Limoges'da biraraya gelen 28 meslek ve işkolu federasyonu, 18 işçi borsası ve 126 sendikanın delegesi toplanmış, Genel İş Konfederasyonu'nu (Confédération Générale du Travail-CGT) kurmuştur (Bruhat ve Piolot, 1966: 43). Ne var ki işçi sınıfının bu merkezileşme çabası tabandan yeterince destek bulamamış, on dokuzuncu yüzyıl boyunca zayıf bir örgütlenme olarak kalmıştır. 1900 yılında 588.000 sendikalının yaklaşık 100.000'i CGT üyesidir. 1908 yılında ise üye sendika sayısı 2586'ya ve üye sendikalı sayısı da yaklaşık 300.000'e yükselir. 1914 yılında ise üye sendikalı sayısı 350.000'dir (Philip, 1936: 242; Launay, 1990: 65-80).

Kuruluş bildirgesinde CGT'nin tüm siyasi okulların uzağında duracağı, mücadelesini ekonomik alanla sınırlı tutacağını, üye olarak sendikaları, İşçi Borsalarını, çeşitli mesleklerin yerel birlik ve federasyonlarını, ulusal meslek federasyonlarını, ulusal sendikaları, farklı işkolları ve mesleklerden oluşan endüstri federasyonlarını ve Ulusal İşçi Borsaları Federasyonunu kabul edebileceğini belirtiyor (Bothereau, 1945: 21-22). Mücadele, işçi sınıfını merkezileşmeye, gücünü birleştirmeye zorlamaktadır. Ancak sendikalaşma oranının düşüklüğü, (% 8, 1912 yılında), işçi sınıfının gücünü ve etkisini sınırlamaktadır (Bruhat ve Piolot, 1966: 56). 1919 yılında , ulusal düzeyde ikinci örgüt kurulur: Hıristiyan Fransız İşçileri Konfederasyonu (CFTC), 1920 yılında 150.000 üyeye sahiptir . Ardından, 1921 yılında CGT'den ayrılan komünist

sendikacılar Birlikçi Genel İş Konfederasyonu'nu (Confédération Générale du Travail Unitaire-CGTU), üçüncü tepe örgüt olarak, kurdular (Lefranc, 1978: 48-49, 52-53). 1922 yılında CGTU 500.000, CGT de 373.400 üyeye sahiptir (Lefranc, 1978: 59, 62). 1930 yılına gelindiğinde CGTU'nün üye sayısı 300.000'e düşerken, CGT'nin üye sayısı 884.000'e yükselir (Launay, 1990: 268-269).

XIX. yüzyılın sonu ve XX. yüzyılın ilk yarısı Fransa'da yoğun grevlerin yaşandığı dönemlerdir. 1922-1929 dönemi grevlerinin % 54.2'si başarıyla sonuçlanırken, 1930-1935 döneminde aynı başarı tekrarlanamaz, grevlerin % 37.3'ü başarıyla sona erdirilir. 1929 yılında 431.483 olan grevci sayısı 1930 yılında 854.900'e yükseldikten sonra 1931 yılında 254.929'a düşer (Launay, 1990: 275). 1935 yılında ekonomik kriz sonucunda işsiz sayısı bir milyonu aşar, reel ücretler düşer (% 15), fiyatlar yükselir, ancak bölünmüş sendikal hareket bu duruma karşı çıkacak güce ve yeteneğe sahip görünmemektedir. Sorun daha çok kazanımların korunmasına yöneliktir. 1934 yılında CGT ve CGTU liderleri arasında başlayan görüşmeler 1936 yılında yeniden birleşmeyle sonuçlanır (Lefranc, 1978: 65-69; Launay, 1990: 286-287). Birleşme sonucunda CGT'nin üye sayısı yaklaşık 1 milyon olur.

1936 yılında Halk Cephesi seçimleri kazanır (610 üyeliğin 376'sını alır) , Fransız siyasal ve toplumsal yaşamında önemli bir dönem başlar. 1936 Haziran'ında grevlerin yanısıra, fabrikalar işgal edilmeye başlanır. Bu işgal sonucunda işçilerin istemlerini karşılamak amacıyla, yeni Hükümet 1936 Haziran'ında , Başbakanlık Sarayı adı ile anılan , liberal korporatist bir işbirliği özelliği taşıyan, Matignon Anlaşması'nı (Accords Matignon) gerçekleştirilir. Matignon Konferansı'na Hükümet adına beş, Fransız Üretim Genel

Konfederasyonu'ndan (CGPF) dört, CGT'den altı delege katılır. 7 maddeden oluşan Matignon Anlaşması ile toplu iş sözleşmesine geçiş, sendika özgürlüğü, ücret arttırımı, grev, işçi temsilciliği oluşturulması gibi konularda anlaşmaya varılmıştır. Anlaşma'dan sonra ücretlerde % 7 ile 15 arasında değişen oranlarda artış sağlanmış, ardından Haziran 1936'da düzenlenen bir yasa ile çalışanlara ücretli izin hakkı verilmiştir. Böylece Fransız işçi hareketi tarihine çok önemli bir kazanım daha eklemiştir. Kuşkusuz bu başarı sendikal örgütlenmeye de yansımış, CGT, Haziran 1936'da 1.5 milyon olan üye sayısını Haziran 1937'de ikiye katlayarak 5 milyona çıkarmıştır (Bruhat ve Piolot,1966: 137-150; Launay, 1990: 296).

Sendikacılık açısından 1936 yılının güzel günleri geride kalır, 1939 yılına gelindiğinde CGT'nin üye sayısı 1 milyona düşer. CFTC ise yaklaşık 300 bin üyeye sahiptir (Launay, 1990: 302). 1940 yılında işbaşına gelen Vichy Hükümeti, 4 Ekim 1941 tarihinde çıkardığı Çalışma Yasası ile (La Charte du Travail) sendikaların sınıf mücadelesi yapmalarını engellemek istiyordu. Sendikaların dinsel ve siyasal faaliyetlerde bulunamayacağı, her işçinin bir sendikaya üye olacağı, her yörede bir ticaret veya sanayi işkolu için yalnız bir sendika kurulabileceği hükme bağlanıyordu. Ayrıca, Yasa'ya göre sendikalar bölgesel olarak birliklerde, ulusal olarak federasyonlarda örgütleneceklerdir. Grev ve lokavt yasaktır. Yasa, sınıf mücadelesine son vermek, kamusal olanı özel olana hakim kılmak ve proleteriyayı ortadan kaldırmak gibi üç temel hedefe sahiptir (Bruhat ve Piolot, 1966: 172-174; Cotta, 1984: 78-79).

Cotta'ya göre Çalışma Yasası, otoriter korporatizm sınıflandırması içinde değerlendirilebilecek bir yaklaşımla, bir "toplumsal korporatist rejim"

oluşturmaktadır (1984: 77). Kuşkusuz Cotta'nın sözünü ettiği bu "toplumsal korporatizm" ile Schmitter'in tanımladığı "toplumsal korporatizm" aynı olmayıp, birbirinden çok farklıdır. Yasa, ve diğer olumsuz gelişmeler CGT ve CFTC'yi Vichy hükümeti ve işgale karşı mücadeleye iter. 15 Kasım 1940 tarihinde "Onikiler Bildirisi"ni yayınlarlar. İşgal yılları sendikaların da direniş cephesinde yerlerini aldığı yıllar olur. Çalışma Yasası, 27 Temmuz 1944 tarihinde yürürlükten kaldırıldı. Böylece, CGT ve CFTC yeniden resmileşir. 1945 yılında CGT sendikası üyelerin 4.5 milyonunu bünyesinde toplamaktadır (Launay, 1990: 326-329, 355-357).

II. Dünya Savaşı'ndan hemen sonra Fransız sendikacılığı yeni bir bölünme ile karşı karşıya kalır: 1947 yılında CGT'den ayrılan bir grup, 1948 yılında CGT-FO'yu kurar (Confédération Générale du Travail- Force Ouvriere). 1964 yılında da CFDT, Fransız Demokratik İş Konfederasyonu, kurulur (Confédération Française Démocratique du Travail. Böylece işçi sınıfı dört konfederasyon altında toplanarak liberal korporatizmin gerektirdiği merkezi , güçlü sendikal tepe örgütten uzaklaşmış olmaktadır. Sendikalaşma oranının da düşük olması korporatist uygulamaları sınırlayan bir diğer önemli etkidir. 1970 yılında % 22.3, 1980 yılında % 19, 1988 yılında % 12 (Selamoğlu, 1994: 15).

Sendikalar 1944-1947 hükümetini destekler, işbirliğine girerler. Ekonomik alanda gelişme sağlanabilmesi, ülkenin yeniden onarımı için CGT tüm alanlarda iş gücü kapasitesini artırma kararı alır. 1946 yılı Monnet Planı ile ekonominin modernizasyonu, yeniden yapılandırılması, yaşam düzeyinin iyileştirilmesi, ekonomik bağımsızlığın sağlanması hedeflenir. Korporatist işbirliği karşılığında işçi sınıfına takas unsurları olarak istihdam ve hayat düzeyinin iyileştirilmesi

sunulmaktadır. Ancak işçi sınıfı bu işbirliğini, çıkarlarını karşılamadığı gerekçesiyle, 1947 yılında terkeder, CGT grevlere başlar; fiyat artışlarından dolayı ücretlerde yüzde yirmilik bir artış istenmektedir. Grevler nedeniyle 13.133.313 işgünü kaybı olmuştur (Bruhat ve Piolot, 1966: 215-216).

1948 yılının sonundan 1959 yılına kadar ülkede bir sosyal barış, sosyal uyum vardır. İstisna olarak 1953 yılında kamu kesiminde grevler yaşanır. Bu sosyal uyumda, sosyal barışta en önemli etken planlamadır. Planların hazırlanması sürecine katılan sendikalar, alınan kararları tartışmakta, kendi çıkarları doğrultusunda etkilemeye çalışmaktadır. Bu dönem Fransa'da liberal korporatizmin yaşandığı, taraflar arasında işbirliğinin gerçekleştirildiği bir dönemdir. Reel ücretlerde büyük bir gelişme söz konusu olamamakla birlikte, nominal ücretlerdeki artış doyurucu görülmektedir. Bu, ne devletin ne de işverenlerin katkısının sonucuydu. Bu dönemde devlet ve sermaye enflasyonu sosyal barışı sağlayacak bir araç olarak gördüler, parasal avantajların korunmasında enflasyona önemli görevler yüklediler. Fiyat artışları Kore Savaşı dönemi (Temmuz 1950'den Aralık 1951'e) ve Cezayir savaşı dönemleri (Ekim 1956- 1959 sonu) hariç istikrarlı bir seyir izlemiştir (Launay, 1990: 354; Delfaud ve diğerleri, 1976: 268-269).

1950 yılından itibaren Fransız ekonomisi oldukça iyi bir ekonomik büyüme hızı göstermekte, üstelik bu istikrarlı bir şekilde gerçekleşmektedir: OECD ülkeleri ortalaması yıllık % 4.2 iken, Fransa'da bu oran % 5.5'tir (Delfaud, 1976: 264-269). Ülke hem sosyal hem de ekonomik açıdan yapısal değişim yaşamakta, rasyonelleştirme aracı olarak da planlamadan yararlanılmaktadır. Ancak, plan politikalarının oluşturulmasında sermaye ve emek kesimi ile devlet arasında tam

bir uyumdan söz etmek de mümkün görünmemektedir. Örgütlü çıkarların uzlaştırılmasında, taraflar ile yönetim arasında bir uyum sağlanamamış, ihtilafli alanlarda sorunlar devam etmiştir (Lehmbruch, 1982: 22). OECD ülkeleri ile Fransa enflasyon açısından karşılaştırıldığında Fransa'da enflasyonun daha fazla olduğu görülmektedir. Fiyatlardaki görece yükseklik ödemeler dengesine yansımakta, böylece rekabet sorunu ile karşı karşıya bırakmaktadır. Bu durum ücretlerin bastırımını gerektirmektedir. Sendikalar ve sendikalı işçilerin greve karar vermeleri gibi sendikasız işçilerin de greve karar verebilmeleri, gelirler politikasının tepe örgütlerle işbirliği içinde uygulanması olanağını ortadan kaldırmaktadır. Greve gitmeden önce yasa gereği bir uzlaşma sürecinden geçilmesi de bu olanağı yaratmada yeterli görünmemektedir. Nitekim, 1960'lı yıllarda, gelirler politikasına ihtiyaç duyan plancılar, böyle bir gelir politikasının uygulanabilmesi için işçi ve işverenlerin işbirliğini sağlamada başarılı olamamıştır (Lehmbruch, 1982: 22).

1949-1959 döneminde sermaye birikiminde % 11.2'lik bir artış gerçekleşirken, ücretlerdeki artış % 9.8 olmuştur. Milli gelirdeki artış ise % 11'dir. Ekonomik gelişmeden, Panitch'in ileri sürdüğü anlamda asimetric gelişme nedeniyle işçilerin aleyhine bir gelir dağılımı gerçekleşmiş bulunmaktadır. Diğer ülkelere göre Fransa'da saat ücreti daha düşüktür, bu nedenle de işgücü maliyetinin artışı daha düşük seviyelerde olmuştur. Günlük çalışma saatleri de diğer Avrupa ülkelerinden yüksektir. Büyük bir işveren olan devlet ücretlerin belirlenmesinde oldukça belirgin bir ağırlığa sahiptir, özel sektörü de etkilemektedir. Bütün bunlara rağmen, 1953 yılı hariç ülkede toplumsal uyum ve barış sürmektedir (Launay, 1990: 367-368). Bunda 1950 yılında asgari ücretin yasal düzenlemeye bağlanmasının da etkisi olduğu gözardı edilmemelidir. 11

Şubat 1950'de tüm meslekleri kapsayan bir asgari ücret yasası çıkarıldı (Le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti-SMIG). Bu yasa ile toplu pazarlıktan yararlanamayan, ama düşük ücretle çalışanlar asgari bir hayat düzeyine ulaşabilecekleri bir ücret garantisine kavuşturulmaktadır. İhtiyaçları karşılamadığı gerekçesiyle, 1970 yılında yasa gözden geçirilir, yeniden düzenlenir (Rivero ve Savatier, 1991: 588-589). 1953 ve 1958 grevlerine rağmen işgünü kaybı bakımından Fransa bir çok Avrupa ülkesinin gerisindedir (Friedman ve Naville, 1962: 197).

1961-1973 döneminde, Fransa ekonomik büyüme hızı ortalaması bakımından, Japonya'dan sonra, en yüksek hızı gerçekleştiren ikinci ülkedir (% 5.57). Ancak aynı dönem işsizliğin diğer ülkelere göre yüksak seyrettiği bir dönemdir de: % 2.27. 1960 yılında % 1.4 olan işsizlik 1970'te % 2.4'e, 1975 yılında da % 4.1'e yükselmiştir. Belçika ve Almanya'dan sonra enflasyonun düşük olduğu üçüncü ülkedir. Bu dönemin bir özelliği de işbaşında sağ partilerin olmasıdır (Crepaz, 1992: 149, 151; Bamber ve Lansbury, 1993: 149). Bir önceki dönemde olduğu gibi bu dönem de, 1968 grevlerine rağmen, Fransa işgünü kaybı bakımından bir çok Avrupa ülkesinden daha iyi konumdadır (Crepaz, 1992: 149).

1974-1982 dönemi ekonomik büyüme hızının, bir önceki döneme göre, yarı yarıya düştüğü (% 2.46), işsizliğin iki kat arttığı (% 5.60) ve enflasyonun hızla yükseldiği (% 10.97) bir dönem olmakla birlikte, durum diğer OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında diğer ülkelere göre daha iyi görünmektedir (Crepaz, 1992: 151). Öyle ki işgünü kaybı bakımından bir önceki döneme göre bir azalma görülmektedir (Crepaz, 1992: 149). Bu dönemde, sendikal hareket

perspektiflerini değiştirmekte, sendikal m¼cadele daha çok işten çıkarmalara karşı y¼r¼t¼lmektedir (Launay, 1990: 457). İşverenler savunmadan çıkıp h¼cuma geçmişlerdir (Mouriaux, 1986: 5). Sendikalar bu d¼nemde ¼ye kaybetmektedirler. CGT'nin ¼ye sayısı 1974 yılında 2.342.811 iken 1982 yılında 1.721. 463'e, CFDT'nin ¼ye sayısı aynı yıllarda 781.078'den 737.700'e d¼řerken, FO'nun 874.427 olan ¼ye sayısı 1.150.000'e y¼kselmiřtir (Mouriaux, 1986: 29). Sendikalaşma oranı ise % 20'den % 15'e d¼řm¼řt¼r (Mouriaux, 1986: 30).

1983-1988 d¼neminde işbaşına, 1981 yılındaki seçimler sonucunda, sosyalistler ve kom¼nistlerin koalisyon h¼k¼meti geçer. Ekonomik b¼y¼me hızındaki d¼ř¼ř devam etmektedir (% 1.92). İşsizlik oranı % 9.92'ye y¼kselirken, enflasyon oranında d¼ř¼ř meydana gelmiştir: % 5.02 . İřg¼n¼ kaybı ise bir hayli azalmıştır (Crepaz, 1992: 149-151). 1981- 1985 d¼neminde alım g¼c¼ y¼kseldi (Mouriaux, 1986: 85). Bu d¼nemde toplumsal uyumu sağlayan ¼nemli etkenlerin başında çalışma hayatında işçiler lehine d¼zenlemeler getiren 1982 yasalarıdır. 1982 yılında, "Auroux Yasaları" olarak bilinen 4 yasal d¼zenleme yapılmıştır. Bu yasalar ile disiplin cezaları ile ilgili kurullar oluşturulması, işyeri ile ilgili koşulların d¼zenlenmesi, işçilerin g¼r¼řlerini açıklaması olanağı; y¼netime katılma ile ilgili d¼zenlemeler yapılması; toplu pazarlık sisteminin işçiler lehine yeni esaslara bağlanması; elliden fazla işçi çalışan işletmelerde işçi sağlığı, g¼venlięi ve çalışma koşulları komiteleri kurulması h¼kme bağlanmıştır (Launay, 1990: 458-459). Liberal korporatist uygulamanın bir sonucu olarak da sendikalardan gelir politikasını desteklemeleri beklenmiştir. 1982 yılında ¼cret bastırımı amacıyla, Haziran ve Ekim ayları arasında ¼cret ve fiyatlar dondurulmuştur.

Fransa'da işçi sınıfının örgütsel bölünmüşlüğü'nün yanısıra geleneksel ideolojik bir bölünmüşlük özelliğine de sahip olması böylesi korporatist işbirliğini zorlaştırmaktadır. İşkolu esasına göre kurulan sendikaların yanısıra meslek esasına göre kurulan sendikalar da vardır. Üst örgüt olarak ise birlik, federasyon ve konfederasyon olarak örgütlenilmektedir. Tarihsel açıdan oldukça hareketli bir özelliğe sahip olan Fransız işçi sınıfı ve sendikacılığının geleneksel ideolojisi de korporatizme uygun olmayıp, karşıdır (Lehmbruch, 1982: 22). Üstelik oldukça siyasallaşmış olan bu işçi sınıfı ve sendikacılık, siyasal partiler ile de işbirliğine sıcak bakmamaktadır, diğer Avrupa ülkelerine göre daha bağımsız bir özellik taşımaktadırlar. Bu da korporatist bütünlüşmeyi sağlayacak hatlardan birinden yoksun kalmak anlamına gelmektedir. CGT ile Fransız Komünist Partisi (PCF), CFDT ile Fransız Sosyalist Partisi (PSF) arasında oldukça zayıf işbirliği olduğu söylenebilirse de, CGT'nin bünyesinde çok farklı siyasi eğilimlere sahip işçilerin örgütlenmiş olduğu da unutulmamalıdır. Liberal korporatist işbirliği, bütünlüşme için, bütün bu olumsuz faktörlerin yanısıra bir diğer özellik de işçi örgütlerinin yapısal zayıflıklarıdır; ideolojik karşıtlık ve parçalanmışlığın yanısıra, işbirliği mekanizmalarını sağlayabilecek bir merkezleşme de yok, liderler üyeleri üzerinde sınırlı bir otoriteye sahip, merkezlerin donanımı yetersizdir . Ayrıca, pek çok işkolunda sendikalaşma yoğunluğu oldukça düşüktür. Liderler güçlü gerçek bir pazarlık gücüne de sahip değillerdir. Diğer Avrupa ülkelerine göre toplu pazarlık daha az merkezleşmiştir (Lehmbruch, 1982: 22-23). İşverenler açısından da durum benzeri olumsuzlukları içermektedir. İşverenlerin karakteristik bir özelliği olarak küçük örgütlenmeler dikkati çekmektedir. İngiltere ile Fransa'yı karşılaştırmak gerekirse , her ikisinde de, liderleri razı olsa bile, örgütsel yapılarda korporatist gelir politikalarının uygulanmasına olanak

tanımayan, engelleyici zayıf bir merkezileşme vardır. Fransız işçi ve işveren örgütlerinin liderleri İngiltere'de zaman zaman uygulanmış olan korporatist gelir politikalarının düzenlenmesi boyutunda bir uygulamaya sahip olmamışlardır (Lehmbruch, 1982: 23).

Ekonomik ve sosyal sorunlarla ilgili kararlara tüm kesimlerin katılımını sağlamak, bu sorunların çözümlenebilmesi için taraflararası diyalogu sağlayıp arttırmak amacıyla 1925 yılında, üçlü bir yapıya sahip, "Ekonomik ve Sosyal Konsey" (Le Conseil Economique et Social) kurulmuştur. Konsey'in yanısıra Fransa'da elliden fazla işçi çalıştıran işletmelerde "işletme komitesi"nin kurulması zorunludur. İşveren işletmenin istihdamı, üretim yapısı, mali durumu ve işletme ile ilgili tüm konularda komiteye düzenli bilgi vermek zorundadır. İşletme komitesi, çalışanlardan oluşan, bir işletme şefi ve seçilmiş temsilcilerden oluşur (Duprilot ve Fieschi-Vivet, 1990: 7-22). Liberal korporatist bu kurumlara rağmen, yukarıda belirtilen olumsuzluklar nedeniyle etkinliği sınırlı kalmakta, Fransa'da korporatizmi zayıf kılmaktadır.

Liberal korporatizmin temel kriterleri olan tekelci temsil hakkı ve üye yoğunluğu, merkezileşme ve otorite, ücretlerin kararlaştırılmasında etkinlik, toplu pazarlık düzeyleri açısından bakıldığında, küreselleşme olgusunun olumsuzluklarına rağmen, güçlü ve orta derecede korporatist uygulamaların bulunduğu İsveç, Avusturya, Almanya ve Danimarka gibi ülkelerde 1980'li yıllar öncesine göre köklü değişiklikler meydana gelmediği görülmektedir. Sendikalar sahip oldukları güçleri krumakta, kimi ülkelerde düşük düzeyde de olsa üye kaybına uğrarken kimi ülkelerde de üye kazanmaktadır. Liberal korporatist ilişkiler sendikaları zayıflamaktan kurtarmış görünmektedir.

Küreselleşme olgusunu dayattığı rekabet, devletin tekrar hakem konumuna çekilmek istenmesi, ücretler ve toplu pazarlık düzeni üzerinde olumsuz bir etki yapmıştır. Merkezi düzeydeki toplu pazarlıklardan işkolu ve işyeri düzeyinde toplu pazarlıklara kayış olmuştur.

II. DEVLET KORPORATİZMİ UYGULAMALARI

Literatürde "otoriter korporatizm" şeklinde de sınıflandırılmış olan "devlet korporatizmi" de "liberal korporatizm" gibi içinde bulunduğu toplumun özelliklerini ve devletin örgütleniş biçimini yansıtmaktadır. Schmitter devlet korporatizmini "alt birimlerin merkezi bürokratik güce boyun eğdiği, seçimlerin ya hiç yapılmadığı ya da plebisitçi nitelikte olduğu; parti sisteminin zayıf tek bir partinin tekelinde ya da egemenliğinde olduğu; yürütme gücünün ideolojik olarak dışlayıcı olduğu ve dar bir çevreden devşirildiği; sınıflara, etnik farklılığa, dile veya bölgeciliğe dayanan alt kültürlerin bastırıldığı sistemlerle" özdeşleştirmekte, "liberal karşıtı, kapitalistleşmesi gecikmiş, otoriter ve neomerkantilist devletin yapısal bir gereği olmasa da tanımlayıcı bir ögesi" olarak görmektedir (Schmitter, 1979: 22). Bu durumda, devlet korporatizminin var olduğu devlet sistemlerinde , çıkar gurupları sivil toplum içinde kendiliğinden oluşmamakta, devletçe yaratılmakta; ifade ettikleri çıkarların niteliği ve kapsamı devletçe sınırlandırılmakta ve tepeden inme

baskılara maruz bırakılmaktadırlar. Devlet korporatizminde de, liberal korporatizmde olduğu gibi, devlet işlevsel çıkar gurupları ile arasındaki ilişkide bu guruplar üzerinde ya egemenlik kurmakta ya da işbirliği boyutunu ön plana çıkarmaktadır.

O'Donnell, korporatizmi devlet ile toplum arasındaki bağın yapılarındaki eğilim olarak kabul edilebileceğini, devlet ile toplum arasındaki ilişkileri sorun edindiğini belirtiyor. Ona göre korporatizm statik bir olgu değildir, devlet tiplerine göre farklılık gösterebileceği gibi, ülkeden ülkeye göre de değişiklik gösterebilir, zaman içinde ülkenin değişimine paralel olarak değişik bir özellik kazanabilir. (O'Donnell, 1977: 47-49). Devlet korporatizmi alt tiplmesi çıkar sistemine indirgendiğinde korporatizmin çeşitli kültürlerde ve farklı tarihsel dönemlerde Latin Amerika ülkelerinin yanısıra Türkiye, İran, Tayland, Endonezya, Tayvan, Mısır, Hindistan, Güney Kore gibi ülkelerde de görülebileceği belirtilmektedir (Malloy, 1977; Schmitter, 1979: 11; Bianchi, 1986a: 429-444; 1986b: 507-539). Toplumsal koşulların farklılığına bağlı olarak devlet korporatizmi de farklılıklar göstermektedir. Latin Amerika'da, devlet korporatizminin çıkar guruplarını yukarıdan bastırıp denetleyen ve sistemden dışlayan örneklerinin yanısıra, liberal korporatist öğeler de taşıyan örneklere rastlanmaktadır. Latin Amerika, alt sınıfların siyasi ve ekonomik gücünü büyük ölçüde arttırarak sisteme katan popülist türden devlet korporatizmi uygulamalarına da tanıklık etmektedir (O'Donnell, 1977). Mısır, İran, Güney Kore ve Hindistan gibi ülkelerde de, Latin Amerika'da olduğu gibi, devlet korporatizmi bağımlı kapitalist gelişmenin çeşitli aşamalarında ortaya çıkan krizler nedeniyle işçi sınıfının örgütlerini ortadan kaldırmaya yönelik çabalar içine girmektedir. Bu çabalar, devleti güçlendirme, sosyo-ekonomik gurupların örgütlü çıkarları arasındaki çatışmanın bastırılması,

teknoloji ve yabancı sermaye ile yeni ilişkiler oluşturmak ve asıl amaç olan ekonomik büyümeyi sağlamak gibi istemlerden kaynaklanmaktadır (Bianchi, 1986a: 536). Schmitter devlet korporatizminin "burjuvazinin çok zayıf ve dışa bağımlı olduğu ve içten bölündüğü veya liberal demokratik devlet çerçevesinde alt sınırların taleplerine etkin ve meşru bir biçimde cevap veremediği durumlarda, bu talepleri sisteme katarak değil, bastırıp dışlayarak toplumsal barışı sağlamak" çabası içinde olduğunu belirtmektedir (Schmitter, 1979: 25). Devlet korporatizmi kapitalist gelişimi gecikmiş, bağımlı toplumlarda egemen sınıflardaki bölünme sonucunda toplumsal barışın sağlanması ihtiyacından kaynaklanmaktadır.

2.1. Brezilya

Latin Amerika sendikacılığının gelişimini klasik modellerle açıklamaya çalışmak yetersiz kalacaktır. 1827 yılında, Venezuela'da başlayan köleliğin kaldırılması süreci 1888 yılında Brezilya'da çıkarılan "Altın Yasa" ile tamamlanınca Latin Amerika'da da çağdaş anlamda işçilerin oluşmasının sosyal ve yasal temelleri atılmış oldu. Ekonomileri tarım ürünlerine ve madencilığe dayanan Latin Amerika ülkelerinde sınıfsal kristalizasyon da, sanayileşmeye bağlı olarak, gecikmiş, bu durum da sendikacılığa olumsuz bir özellik olarak yansımıştır. Latin Amerika'da işçilerin örgütlenmesi başlangıçta dernekler şeklinde olmuştur. Daha sonra Avrupadan gelen göçmenler sendikacılığın oluşumuna ve şekillenmesine büyük etkilerde bulunmuştur. Avrupa'dan gelen göçmenler, özellikle anarşizm, Marksizm, ütöpik sosyalizm gibi düşünceleri sendikal harekete hakim kılmışlardır. Uruguay, Latin Amerika sendikacılığında pilot bir rol oynamaktadır. 1865 yılında Uruguay'da "Montevideo Matbaacılık

Cemiyeti", izleyen yıllarda da "Doğu Uruguay Cumhuriyeti Bölgesel Federasyonu" kurulur. Sendikal hareket sadece işçi sorunları ile sınırlı kalmaz, sosyal sorunlarla ilgilenir, bu alana ilişkin mücadeleler de verir. 1905 yılında "Uruguaylı Bölgesel İşçiler Federasyonu" (FORU) kurulur. Arjantin'de kurulan ilk sendika da Uruguay sendikacılığının özelliklerini taşır; anarşist ideoloji çerçevesinde örgütlenir, siyasal partilere katılımı ve burjuva demokrasisi kurallarını reddeder. 1891 yılında kurulan "Arjantin Cumhuriyeti İşçileri Sendikası" 1905 yılında "Arjantin Cumhuriyeti Bölgesel Federasyonu"na (FORA) dönüşür (Sagnes, 1994: 87). Brezilya'da ise 1908 yılında, 26 bölgesel işçi federasyonu biraraya gelerek "Brezilya İşçi Konfederasyonu"nu (COB) kurarlar. Hiç kuşkusuz bu federasyon da anarşist ideoloji çerçevesinde gerçekleştirilen bir örgütlenmedir(Sagnes, 1994: 89).

XIX. yüzyılın sonundan XX. yüzyılın ilk çeyreğine kadar Latin Amerika sendikacılığında anarşizm egemen olmuş, işçi hareketlerine damgasını vurmuştur. (Sagnes, 1994: 79-81). Sendikal hareket patronlara karşı olduğu kadar yönetime de karşıdır. XX. yüzyılın başındaki başarısız grevlere rağmen Latin Amerika sendikacılığında anarşist ideoloji egemenliğini 1920'li yıllara kadar sürdürmüştür. I. Dünya Savaşı sonrasında Latin Amerika'daki sanayileşme aynı zamanda yeni bir işçi sınıfının oluşumuna da yol açar. Brezilya'da, 1920 yılında 275.000 olan işçi sayısı 1940 yılında 781.000'e, Arjantin'de, 1914 yılında 383.000 olan işçi sayısı 1935'te 544.000'e yükselir. Yeni işçiler, Avrupa'dan gelen göçmenlerden değil, yerli halktan oluşmaktadır ve ideolojik donanımdan yoksundurlar. Bu durum işçiler arasında anarşist ideolojinin gerilemesine yol açar (Sagnes, 1994: 210-211). Böylece, Latin Amerika'da sendikal harekette anarşist ideoloji, devrimci sendikacılık, etkisini kaybetmeye başlar. 1930'lu yılların işçisi,

bir önceki dönemin hareketli, ideolojik açıdan gelişmiş, oldukça siyasallaşmış işçisi değildir. Bu durum, daha sonraki yıllarda, Arjantin ve Brezilya'da işbaşına gelecek olan popülist yöneticilerin, Peron ve Vargas'ın, işini de kolaylaştıracaktır.

Brezilya'da, Cumhuriyet'in ilan edildiği 1809 yılından Vargas'ın siyasi iktidara el koyduğu 1930 yılına kadar, egemen güçler iç çekişme içindedir, sendikal örgütlenmeye düşmanca bir tavır takınmış bulunmaktadır. Vargas'ın iktidara el koyduğu dönemde ise işçi sınıfı oldukça dağınık bir şekilde örgütlenmiş bulunmaktadır. Egemen güçlere karşı işçi sınıfının desteğine ihtiyaç duyan yeni yönetim, bu desteğe karşılık olarak, yeni kurulan Sanayi ve İşçi Bakanlığı'nın bakanının adı ile bilinen Color Yasası ile sendikaların yasal olarak tanınmasını, işverenlerin işçi örgütleri ile pazarlıklara girmesini sağlamıştır. Ancak, devletin işçi örgütleri üzerinde sıkı bir denetimi de sözkonusudur. Vargas'ın iktidara el koyduğu dönemde, 1930'lu yıllar boyunca işçi sınıfının örgütlenmesinde de bir canlılık meydana gelir. Yeni işçilerin, bir önceki dönemin siyasallaşmış işçi hareketi ile bir ilişkisinin olmaması da işçi sınıfı ile Vargas iktidarı arasındaki işbirliğini kolaylaştırır. İşçi sınıfı hızla örgütlenirken, yönetim tarafından sendikalar aracılığı ile de kontrolü kolaylaşır. 1937 darbesi ile Vargas iktidarda kalış süresini uzatır, yeni bir anayasal düzenlemeye gider (Kenneth, 1977: 306-307; Mericle, 1977: 304; Sagnes, 1994: 211; Zhang, 1994: 116). Korporatist eğilim Estado Nova ile sonuçlanır(Malloy, 1977: 14). 1937-1945 yılları, Vargas yönetimi altında, korporatist emek kurumlarının yerleştirildiği yıllar olur. Estado Nova ilkelerine göre, sendikal faaliyet devlet tarafından kurulmuş hiyerarşik bir sendika düzenine dayanmaktadır ve bir sosyal kontrol mekanizması işlevi görmektedir. Üç tip kurumsallaştırma gerçekleştirilmiştir: işçi birlikleri (sindicatos) veya sendikalar, iş mahkemeleri ve sosyal güvenlik sistemi . 1939 tarihli iş yasasına göre,

örgütlenme yerel, eyalet ve ulusal düzeyde olabilecektir. Yerel sendikalar (sindicatos) eyalet düzeyinde federasyonlar ile bağlantılıdır. Federasyonlar ise sayısı sınırlandırılmış, ulusal düzeydeki, konfederasyonlarla bağlantılıdır. Arjantin'deki Genel İşçi Konfederasyonu (CGT), Şili'deki İşçi Birliği Konfederasyonu (CUT) gibi tek bir merkezi örgüte, örgütlenmeye izin verilmemiştir. 1987 yılına kadar yedi konfederasyona izin verilmişken, bunlara daha sonra iki tane daha eklenir. İşçi sınıfı açısından ücreti asgari düzeyde güvence altına alan yasal düzenlemeler de bu dönemde yapılmıştır. Ancak asgari ücret düzenlemeleri hep sorunlu olmuştur. Estado Nova anlayışı çerçevesinde bir işverene bağlı aynı işyerinde/işyerlerinde aralıksız on yıl çalışanların haklı bir nedene dayanmaksızın işten çıkarılması yasaklanmış, böylece bir ölçüde de olsa işçilere istihdam güvencesi sağlanmıştır (Kenneth, 1977: 306-307; Mericle, 1977: 304; Sagnes, 1994: 211; Zhang, 1994: 116).

1945'ten sonra, 1964 askeri darbesine kadar işbaşına gelen iktidarlar da farklı boyutlarda bu korporatist yapılaşmadan yararlanmış, bir sosyal kontrol aracı olarak kullanmışlardır. Goulart hükümetleri reformların gerçekleşip, yerleşmesi için işçi sınıfının işbirliğini gerektiren korporatist uygulamalara ihtiyaç duymuştur. Çünkü, reformlar, Goulart ile geleneksel elit yöneticilerin, orta sınıfın ve zenginlerin arasını açmıştır (Mericle, 1977: 304-305; Sagnes, 1994: 211; Zhang, 1994: 116). Öteyandan sendika liderleri ile Goulart yönetimi arasındaki işbirliği, sendikal harekette ayrışmayı, yeni arayışları gündeme getirmiş, radikal ve militan sendikacılar resmi yapılaşmanın dışında örgütlenme gerçekleştirmeye başlamışlar ve grevlere gitmişlerdir. Yönetim bu gelişmeleri hoş karşılamamış, sert tepkiler göstermiştir (Kenneth, 1977: 305). 1964 Nisan'ında askeri darbe ile Goulart yönetimine son verilmiştir. Sendikalar üzerindeki denetim artırılmış, toplu

pazarlıklarda ücret belirlemede hükümet belirleyici olmuştur. İş uyuşmazlıklarının, çıkar çatışmalarının çözümleneceği yerler olarak iş mahkemeleri gösterilmiştir. Ücret artışları ekonomik büyüme hızından payına düşeni alamamaktadır. 1970 yılında ücretli ve maaşlı çalışanların yaklaşık dörtte birinin aldığı ücret asgari ücret düzeyindedir. 1966 yılından 1974 yılına kadar sıkı bir ücret bastırımı gerçekleştirilmiş, reel ücretler düşürülmüştür. 1954-1962 dönemi ile karşılaştırıldığında, 1966-1974 dönemindeki ücret artış oranları bir önceki döneme göre % 32'lik bir gerileme göstermektedir (Kenneth, 1977: 306).

Brezilya işçi sınıfı devletin işçi ile işveren arasında aracı olduğunu, hakemlik görevini yerine getirdiğini düşündüğünden uzun yıllar bu korporatist düzenlemeleri desteklemiştir denilmektedir. 1970'li yıllarda işçilerin yaklaşık % 70'i devletin sendikalar üzerindeki kontrolünden yanadır. Yine aynı yıllarda yapılan bir araştırmaya göre korporatizm ve çok partililik arasındaki seçimde işçi liderlerinin % 87'si korporatizmi tercih etmiştir. Dikey sendikal örgütlenme devlet tarafından liderlikleri garanti altına alınmış olan liderlerin hükümetle işbirliğini daha da kolaylaştırmaktadır. İşçiler ve işverenlerin sosyal refah, istihdam ve asgari ücretlerle ilgili komisyonlarda, genellikle, eşit sayıda temsili sağlanmıştır. Brezilya işçi sınıfının korporatist sistemde temsili, hükümete sundukları desteğe bağlı bir gelişim göstermiştir. İşçilerin hükümete sundukları destek ise, devleti işçi ve işveren arasında bir aracı, bir hakem olarak görmelerinden kaynaklanmıştır, ki bu da, yukarıda belirtildiği gibi, işçi sınıfının korporatist sistemi güçlü bir şekilde kabul etmesine yol açmıştır (Zhang, 1994: 116-117).

Sendikaların ve sendika liderlerinin devlet ile olan bu işbirliğine tepki olarak 1970'li yılların ortasından itibaren devletten bağımsız sendikal örgütlenme

çabaları başlamıştır. 1978 ve 1979 yılları metal ve otomobil işçilerinin daha iyi ücret için greve başvurdukları yıllar olmuştur. 1970'li yılların sonu devletten bağımsız örgütlenmeye çalışan sendikaların ulusal düzeyde örgütlenme çabalarına girdikleri yıllar olmuştur. İki tür girişim sözkonusudur: "Autenticos" (bunlara göre işçi sınıfı örgütlenmesine devam etmeli, daha çok siyasal mücadeleye katılmalıdır) ve "Unidade Syndical" (işçi sınıfı henüz yeterince güçlü değildir, bu nedenle varolan resmi örgütlenmede hakim duruma gelebilmek için çaba sarfetmelidir). Autenticos gurubu 1979 yılında İşçi Partisi'ni kurdu, 1983 yılında da ulusal düzeyde, varolan resmi sendikacılığa muhalif olarak, Merkezi İşçi Örgütü'nü (CUT) oluşturdu. Unidade Syndical ise Komünist Partisi'nden yana tavır aldı, 1983 yılında Ulusal İşçi Sınıfı Koordinasyonu'nu (CONCLAT) kurdu (Zhang, 1994: 116-117).

Brezilya'da otoriterlik ile korporatizm arasında doğal bir yakınlaşma vardır. Siyasi rekabet korporatist kontrolü zayıflatmaktadır. Ancak, örgütlenmesi ve finansmanı garanti altına alınmış olması, (Sendika üyelik ödentileri check off yöntemi ile toplanmakta, işverenler aidat ödentilerini kesip, paraları iki ulusal bankasından birisine sendika adına yatırmaktadır. Kesilen paraların % 5'i üst örgütün, % 15'i işkolundan sorumlu federasyonun, % 60'ı sendikanın hesabına, geriye kalan % 20 ise işverenlerce yine aynı bankada iş ve ücretler adlı özel bir fona yatırılmaktadır), Brezilya işçi sınıfını korporatist işbirliğine yaklaştırmıştır. Ancak bu ödüllere karşılık olarak da faaliyetleri kısıtlanmış, yönetsel ve mali açıdan sıkı bir devlet denetimine tabi tutulmuşlardır. Yıllarca düşük ücretle çalışmaya yönelik bir mücadele göstermemelerine yol açmıştır (Kenneth, 1977: 332). Siyasal rekabet korporatist kontrolü zayıflatırken, resmi örgütlenmenin

dışında, radikalleşen, militanlaşan bir işçi sınıfı hareketi muhalif bir örgütlenme olanaklarını da yaratmıştır.

Malloy, Latin Amerika'da devlet korporatizminin doğuşunu gecikmiş bağımlı gelişme ile popülizm gibi iki önemli sürece bağlamaktadır (Malloy, 1977: 5). Devlet korporatizmi, Latin Amerika'da bağımlı kapitalist gelişmenin çeşitli aşamalarında ortaya çıkan krizlere çare arayışında başvurulan yollardan birisi olarak gösterilmektedir. Bunu bazen, koşullara bağlı olarak, çıkar guruplarının gücünü artırarak, onları sisteme dahil ederek, bazen de bastırıp, sistemden dışlayarak gerçekleştirmektedir. Bu dahil etme veya dışlama yönetilenlerin taleplerine cevap verip verememe olanağı ile yakından ilişkili bulunmaktadır. Devletin çıkar guruplarını sisteme dahil etmesi, onların desteğine olan ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır; böylece, devlet daha güçlü kılınmaktadır. Kuşkusuz burada bir işbirliği sözkonusudur. Öteyandan, devlet, çıkar guruplarının devlete muhalefetini önlemek, devleti güçlü kılmak amacı ile de çıkar guruplarını sistemden dışlayabilmektedir. Collierler liberal korporatizm/toplumsal korporatizm tipinin sadece Avrupa ülkelerine özgü olmadığını, belli dönemlerde Latin Amerika ülkelerinde de görülebileceğini öne sürmektedirler. Örneğin, 1933'te Küba'da, 1945 sonrasında Venezuela'da, 1943 sonrasında Arjantin'de, Cardenas yönetimindeki (1934-1940) Meksika'da toplumsal korporatizm vardır (Collier ve Collier, 1977: 497; Malloy, 1977: 5-8; Bailey, 1977: 264-265). Burada belirleyici olan bir özellik olarak toplumsal ve siyasal güç dağılımı ve ilişkiler karşımıza çıkmaktadır. Latin Amerika'da, devlet, çıkar guruplarını, özellikle de işçi örgütlerini, tepeden yapılandırıp bastırarak sistemden dışladığı gibi, bazen bunları sistemle bütünleştirerek rejime siyasal destek sağlamak istemektedir. Bu durumda, işçi hareketini denetim altında tutarak potansiyel bir muhalefeti

engellemek istemektedir. Sendikalar birer sosyal kontrol aracına dönüştürülmektedir. O'Donnell'e göre bu durum farklı toplumsal sınıf dengelerinin kaynaklık ettiği iki tür devlet korporatizmine yol açmaktadır (O'Donnell, 1977).

Latin Amerika'da, 1930'lu yıllarda, güçlü toprak oligarşisini bir hasım olarak karşısına alan, içe dönük, dünyadan kopuk bir sanayileşme stratejisi izleyen popülist-otoriter rejimler işçi sınıfı örgütlerini de oluşturdukları geniş tabanlı kent koalisyonu içine katıp rejimle bütünleştirici ekonomik ve toplumsal tavizler vermişler, bunu da izledikleri sanayileşme politikasının bir gereği olarak yerine getirirken liberal korporatist öğelerle de donatılmış bir devlet korporatizmi örneği yaratmışlardır (Cizre, 1992: 34). İthal ikameci, dışarıya kapalı sanayileşme politikasının döviz darboğazı ve sermaye birikiminin tıkanması nedeniyle bir çok Latin Amerika ülkesinde baş gösteren kriz bu kez bürokratik otoriter devlet yapılanmalarına yol açmış, bunun sonucu olarak da devlet korporatizmi liberal korporatist özelliklerin artık yer almadığı daha otoriter, bütünleşmeden uzak, dışlayıcı bir yapıya bürünmüştür. İhracata yönelik sanayileşme politikaları izlemek isteyen devlet, sermaye birikimini sağlamak için, siyasal açıdan hareketlenmiş, iç pazanın tüketicileri konumuna gelecek kadar ekonomik bir güce sahip olan işçi örgütleri ve hareketini yeni yönetici sınıf koalisyonu içine almayarak, asker-bürokrat "elitten" dışlama eğilimi içine girmiştir. Bunun nedeni de uluslararası sermayeyi çekecek ölçüde bir istikrar ve güvenli ortam yaratmaktır. Geri kalmış, bağımlı, eşitsiz sanayileşen bir kapitalizmin karşılaştığı türden bir bunalım olan döviz darboğazı ve sanayileşmenin derinleştirilememesi ile bir araya geldiğinde ortaya otoriter bürokratik devlet korporatizmi modelinin dışlayıcı özelliğinin çıkması da kaçınılmaz olmaktadır (Cizre, 1992a: 34).

Alfred Stepan devlet korporatizminin tek, homojen ve kapsayıcı bir tanımlama olmadığını, daha demokratik görünümlü bir "içleyici" bir de daha baskıcı "dışlayıcı" alt tiplerinden söz etmekte, ama bir rejimin hem her iki stratejyi aynı zamanda birleştirerek hem de farklı dönemlerde birinden diğerine geçerek uygulayabileceğini ileri sürmektedir (Stepan, 1978). Öteyandan, popülist-otoriter rejimlerin sıkça başvurdukları, hem bir sosyal kontrol hem de bir harekete geçirme aracı olan, "içleyici devlet korporatizmi" de Collier gibi araştırmacılar tarafından kendi içinde ayrıştırılmaktadır. Birinci türe örnek olarak Meksika, Peron dönemi Arjantin'i, Lopez dönemi Kolombiya'sı ve aynı dönemlerin Venezuela'sı örnek gösterilmektedir. Bu örnekte hem işçi hem de köylü kesimi iktidardaki geniş tabanlı popülist partiler aracılığı ile rejim doğrultusunda harekete geçirilmekte, güçleri arttırılmakta ve sistemle bütünleşmektedir. Bu tür devlet korporatizminin temel özelliği bir "elit içi" çatışmanın ürünü olmasıdır . İkinci türe örnek olarak ise Brezilya gösterilmekte; popüler sektörün sistemle içselleştirilmesi sektörün fiili olmasa bile potansiyel gücünü, burjuvazinin kendi iç çatışmalarını bir kenara bırakarak, oydaşma ile kabul ettiği durumlarda oluşmaktadır. Böyle bir tehdidin algılanması durumunda işçi sendikaları parti aracılığı ile değil devlet aracılığı ile ve iş yasası mekanizmaları ile yasallaştırılıp korporatist yapısal ve ilişkisel özelliklere sahip kılınırlar. Bu nedenle de hemen hemen hiç bir siyasal hareketlenmeye izin vermeyen bir "içleyici devlet korporatizmi" belirir (Collier, 1982).

2.2. Mısır

Bianchi, Latin Amerika'da olduğu gibi, Orta Doğu ve Asya'da da devleti güçlendirmek, sosyo-ekonomik guruplar arasındaki örgütlü çıkar çatışmalarını bastırmak, teknolojik gelişmelere yetişebilmek, yabancı sermayeyi çekebilmek, ekonomik büyümeyi sağlayabilmek için korporatizme başvurulduğunu ileri sürmektedir (Bianchi, 1986a: 536). Ancak, Bianchi'ye göre Latin Amerika dışında, radikalleşmiş ve güçlü bir "halk sektörü" (popular sector) tehlikesine karşı otoriter bir tavır olarak veya egemen bir ulusal burjuvazinin karşı konulmaz talepleri karşısında ya da her ikisinin birden birbirini itmesi veya biraraya gelmesi gibi durumlarda, devlet korporatizmi örneklerini bulmak oldukça zordur. Arjantin ve Şili örneğini, Orta ve Asya'da, Filipinler ve Türkiye hariç, bulmak pek kolay değildir. Diğer birçok azgelişmiş üçüncü dünya ülkelerinde sanayileşme daha az gelişmiştir ve özellikle kontrol altındadır. Sınıfsal ayrışma çok belirgin değildir, ekonomik taahhütler çok geniş ve geri dönülemeyecek özellikler taşımaktadır. Bu nedenle, devlet korporatizmi, kontrol altına alınamayan çeşitli güçlere karşı geliştirilen isteksiz veya gerekli bir tepki olmaktan çok özerk elitlerin bir tercih ve inisiyatif girişimi olarak görünmektedir. Bu nedenle de devletin özerkliği (autonomy of the state) sorunun en önemli kısmını oluşturmaktadır (Bianchi, 1986a: 536-537).

Orta Doğu'da ve Asya'da birçok otoriter rejimin korporatist örgütlerden bir sosyal kontrol aracı olarak yararlandığı belirtilmektedir (Bianchi, 1986a: 509). Ancak bu rejimler çoğulculuğu zayıflatmak veya tektip bir yapılanma veya korporatist sistem oluşturmak için gereğinden fazla bir baskı arzusunda olmuşlardır. Mısır ve Güney Kore buna iki iyi örnektir.

XX. yüzyılın ilk çeyreğinin sonuna kadar Fransız ve İngiliz egemenliği altında kalan Mısır'da ilk sendika 1899 yılında, sigara endüstrisinde meydana gelen grev nedeniyle Grek işçiler tarafından kurulmuştur (Sagnes, 1994: 269). Daha sonra, 1908 yılında Kahire'de yabancılara ait işletmelerde meydana gelen grevler Mısır ulusal sendikacılığına da kaynaklık etmiştir. I. Dünya Savaşı sendikacılığa ulusal bir kimlik kazandırmıştır. I. Dünya Savaşı'ndan önce 12 olan sendika sayısı 1920 yılında 43'e yükselir (Sagnes, 1994:269-272, Hudson, 1983: 8). 1921 yılında ilk üst örgüt kurulur: Mısır İşçi Federasyonu. Yaklaşık 40.000 üyesi vardır. 1927 yılında bir başka federasyon kurulur: Mısır Bölgesi İşçi Sendikaları Federasyonu (FSOTE), 1934 yılında yaklaşık 300.000 üyeyi bünyesinde toplamaktadır. 1938 yılında ise, 32 sendika tarafından, Mısır Krallığı İşçi Sendikaları Genel Federasyonu kurulur (Sagnes, 1994: 273-274). 1942 yılında sendikalar hukuksal olarak da tanınır. Aynı yıl Mısır'da yaklaşık 200 sendika bulunmaktadır (Hudson, 1983: 8).

1959 yılında, 600 sendika komitesini, 260 yerel sendikayı ve 60 ulusal sendikayı içeren, merkezi bir üst örgüt olarak, Mısır Emek Federasyonu kurulur, Federasyona üye sayısı yaklaşık 1 milyondur. Federasyon, 1981 yılında Mısır Sendikalar Konfederasyonu'na dönüşür. 1976 yılında, yasa ile 16'ya düşürülen genel sendika sayısı 1981 yılında 21'e çıkarılır (Hudson, 1983: 8). Bianchi'ye göre bu gelişmeler Mısır sendikacılığında çoğulcu örgütlenme biçiminden korporatist örgütlenme biçimine geçiştir. Mısır işçi hareketinin korporatist yapılandırılışı sendika liderlerinin seçimine, örgütlenme biçimine, faaliyetlerine devlet tarafından müdahale edilmesi ile gerçekleştirilmiştir. Bunu ise, devlet 1942, 1952, 1959 (1964'te yeniden düzenlendi) ve 1976 (1981'de yeniden düzenlendi) yıllarında çıkardığı dört sendikalar yasası ile gerçekleştirmiştir (Bianchi, 1986b: 429-430).

İşçi örgütleri kamu politikalarının oluşturulmasından dışlandığı için sözkonusu olan korporatizm türü ise devlet korporatizmi türüdür.

II. Dünya Savaşı boyunca işbaşında bulunan Wafdist yönetim ilk sendikalar kanunu (1942) çıkardı. Bu kanun çoğulcu bir özellik taşımaktadır. Kanuna göre en az elli işçi çalıştıran yerde örgütlenme hakkı doğmaktadır. Hiyerarşik olmayan, yarışmacı, çoğulcu bir örgütlenme modeli benimsenmiştir. 1952 yasası ile korporatist ve çoğulcu özellikleri birarada taşıyan bir sistem oluşturulmuştur. Üyelik aidatı ödentisinde "check-off" sistemi düzenlemesine gidilmiş, devletin sendikalar ve liderleri üzerinde kontrolü de yasa ile sağlanmıştır. Öteyandan yeni sendikaların hızla çoğalışı da teşvik edilmektedir; kuruluş için onay gerekmemekte ise de ilgili bakanlığa kaydın yaptırılması gerekmektedir. Tek sendika ilkesi , rekabetçi olmayan, hiyerarşik örgütlenme yasa ile yaptırım altına alınmıştır. Ulusal düzeyde tek konfederasyona tekelci temsil hakkı tanınmıştır. Çoğulcu sendikacılıktan korporatist yapılaşmaya geçiş süreci 1959 ile 1964 yılında tamamlanmıştır. 1959 ve 1964 yasaları korporatist yasal düzenlemede Brezilya Estado Novo iş yasalarının benzeri bir işlev görmektedir. 1960 yılında 64 olan federasyon sayısı 1962 yılında 59'a 1964'te 27'ye, 1976'da 16'ya indirildi (Bianchi, 1986b: 530-532). Federasyonlara çok sayıda işçi üyedir, finansal açıdan check off sistemi ile desteklenmiştir, tekelci hakkı devlet tarafından güvence altına alınmıştır. 1976 yasası sendikaların sendikal bütünlükle uyum gösterecek piramitsel bir örgütsel yapıya sahip olmaları gerektiğini hükme bağlamaktaydı. Buna göre en altta, en az elli kişinin çalıştığı yerlerde kurulan, sendika komiteleri, onların üstünde genel sendikalar, en üstte de sendikalar konfederasyonu bulunacaktır. Sendika komiteleri genel sendikalar tarafından programlanan işleri uygular ve sendikal gelişmenin sağlanması için çalışır. Genel sendikalar

kendilerine bağı sendika komitelerinin toplu iş sözleşmelerini bağtlar (Toplu iş sözleşmeleri işyeri düzeyinde, devlet denetiminde yapılmaktadır) . Üyelerini ilgilendiren yasa tasarılarına ilişkin görüş oluşturur, hükümete bildirir. sendikalar konfederasyonu sendika hareketini yönetir, sendikal hareketin genel politikasını belirler. Çalışma hayatını ilgilendiren yasa tasarıları ve önerileri hakkında görüş oluşturur (Bianchi, 1986b: 432; Hudson, 1983: 5-7).

Nasır döneminde temelleri atılan ve yerleştirilen korporatizmi Enver Sedat yönetimi kabullenemedi. Korporatist yapılanmayı kapitalist ve demokratik gelişmenin önünde bir engel olarak gördü. Ancak, daha sonra Sedat, çoğulcu stratejilerden vazgeçti ve kendisinin oluşturduğu siyasal ve ekonomik liberalizmi bir araya getirmenin daha iyi bir yolu olarak gördüğü bir çeşit korporatizmi uygulamaya çalıştı. Daha sonra da, hem çoğulcu hem de korporatist demokratikleştirme programlarını terkederek, çok daha kapsamlı ve merkezileştirilmiş bir korporatizm uygulamasına geçti (Bianchi, 1986a: 514). 1970'ten 1976'ya kadar Sedat, Mısır'ın en büyük ve yaygın mesleki guruplarını (sendikalar ve tarım kooperatifleri) muhalefete karşı gücün merkezi olarak gördü. Bu korporatist gurupların muhalefetin eline düşmeyeceğinden emin oluncaya kadar çoğulcu parti sistemine ve seçimlere gitme niyetinde olmadı. Bu nedenle sendikal hareketi yeniden yapılandırmaya, kendi istekleri doğrultusunda korporatistleştirmeye başladı. Tarım kooperatiflerinin kendisine yönelik oluşturabileceği gücü kırdıktan sonra, merkezi örgüt olan Genel Sendikalar Konfederasyonu'nu kendi temellerinden koparan ve onu bir tepe örgütü haline getiren çeşitli merkezileştirme reformları girişimlerinde bulundu. Sedat, büyüyen işçi sınıfının muhalefetini etkisiz kılmak için sendika liderlerine daha fazla örgütsel ödünler vermek zorunda kaldı. Sendikaları tarafsızlaştırma, en azından kendisine

yönelik muhalefetini önleme çabasında ulaştığı başarıdan sonra korporatizme karşı duyduğu rahatsızlık da sona erdi. Varolan korporatist çıkar guruplarını daha güvenilir kontrol araçları olarak yeniden şekillendirmeye yöneldi. Pek gönüllü olmasa da gücünü çıkar gurupları liderleriyle paylaşmaya başladı.

1980 yılında muhalefetin seçimleri boykotundan sonra, Sedat, daha da sert korporatist ölçütlere başvurdu. 1981 yazında ise çıkar gurupları, dini örgütler ve muhalefet ile daha açık bir mücadeleye girişti. Bu, ölümü ile sona erdi.

Nasır döneminden devralınan korporatist yapılanmalar Sedat için düşmanlarının dengede olmaması için vazgeçilmezdi. Ancak, rakiplerinin de bu korporatist yapılardan yararlanabileceğini anladığı zaman, buna hoşgörü ile bakmadı, onların esnekliğini ve heterojenliğini tehdit etmeye başladı. Sedat'ın Mısır korporatizmini daha bütünsel bir kontrol sistemine, devlet korporatizminin Mısır türüne, dönüştürme niyeti hem korporatist hem de çoğulcu gurupların karşı hareketiyle son buldu (Bianchi, 1986a: 516-520). Mısır'da korporatizm ekonomik kaygılardan çok siyasi kaygılarla oluşturulmaya çalışılmıştır. Rejime, işbaşındaki yönetime destek sağlaması için çıkar guruplarına korporatist takas unsuru olarak merkezileşme, finansal olanaklar sağlanmıştır.

2.3. Güney Kore

II. Dünya Savaşı Kore'nin ikiye bölünmesine yol açtı; 1946 yılında Kuzey Kore Demokratik Halk Cumhuriyeti ilan edildi. Bu tarihten sonra Güney Kore, Batı'nın da desteği ile anti-komünist bir rejim oluşturma çabaları içinde oldu. Bu durum sendikal harekete de yansdı. II. Dünya Savaşı'ndan sonra, tüm Asya

ülkelerinde olduğu gibi, bir sendikal patlama oldu. 1945 yılında kurulmuş olan ve komünistlerin etkisi altında bulunan Kore Sendikaları Genel Konseyi (Jeongpyeong), 1945'te 1980 sendikayı ve 16 federasyonu bünyesinde toplamaktaydı, üye sayısı ise 553.000 idi. Konsey, Syngman Rhee hükümeti tarafından, hızla tasfiye edildi. 1946 yılında Amerikalıların da desteği ile bir anti-komünist hareket başlatıldı, Konsey yasadışı ilan edildi. Yeni kurulan Koreliler Sendikası Federasyonu, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (ICFTU) üye oldu. Tek işçi örgütlenmesi olarak tanınan ve 683 sendikadan oluşan Federasyon 1949 yılında 127.000 üyeye sahiptir. Kore Savaşından sonra Federasyon Syngman Rhee'nin partisinin bir aracı haline dönüştürüldü. Diktatörlüğe muhalefet eden tüm sendikalar, mücadelelerinde başarısızlığa uğradılar. 1961 askeri darbesinden sonra, Park Chung-Hee rejiminde (1961-1979), sendikacılık teknokrat-askeri devlet yapısı ile bütünleştirildi. Kore istihbarat örgütü KCIA Yeniden Sendikal Örgütlenme Komite'si kurarak, radikal sendikacıları sendikal hareketten atmaya başladı. Federasyon gözden geçirilerek, 1961 yılında , işyeri sendikacılığına son verildikten sonra, Federal Almanya sendikal örgütlenme modeli (DGB) çerçevesinde yeniden örgütlendi: 16 işkolu federasyonundan oluşan bir merkezileşme; Kore Sendikaları Federasyonu (FKTU). Yöneticileri hükümetin onayı ile seçilen bu federasyonlar işletme sendikalarını kurmaya başladılar. 1965 yılında 224.000 olan üye sayısı 1970'te 473.000'e, 1976'da 784.000'e yükseldi, ki bu aktif nüfusun % 5.3'ünü oluşturmaktadır (Sagnes, 1994: 402-403). 1963 yılında çalışma mevzuatı sendika çokluğunu yasaklamakta, her işletmede tek bir sendikanın kurulmasını hükme bağlamaktadır. Uyuşmazlıklarda zorunlu hakem kurumu devreye sokulmaktadır. Sendikalaşma oranı çok dengesizdir. 1977 yılında, tekstil alanında % 17.8'lik bir

sendikalaşmaya karşılık olarak kimya işkolunda %28'lik bir sendikalaşma oranı gerçekleşmiştir (Sagnes, 1994: 403).

Uygulanmakta olan bu devlet korporatizmi (Jang Jip Choi) sonucunda 1960'tan 1980'e kadar olan dönemde iş iş mücadeleleri azaldı. Radikal sendikacılar ve işçiler baskı ve şiddete maruz kaldılar. Işilerin demokrasi kültürüne de sahip olmamaları nedeniyle, devlet uygulamalarında çok fazla zorlanmadı.

1975-1980 döneminde endüstrinin yeniden yapılandırılması sonucunda ücretlilerin sayısı 9.2 milyona ulaştı (aktif nüfusun % 56.2'si). Bu dönem Kore sendikacılığında krizin de ortaya çıktığı bir dönemdir. 1970'li yıllardan itibaren resmi sendikacılıkta bir gerileme, bir zayıflama başlar. 1970 yılında 88 olan iş uyuşmazlıkları mücadelesi 1980 yılında 400'e yükselir (Sagnes, 1994: 413-414). 1979 yılı grevleri, kriz Park Chung-Hee'nin sonu olur, düzenlenen bir suikast ile ldrlr, bu, Mısır'da Enver Sedat'ın sonundan farklı olmayan bir sonudur.

Chon Doo Hwan hükümeti, 1980 yılında sendikal mevzuatta yeni düzenlemelere gider; yeni düzenlemelere göre her işletmede tek sendika kurulacak, bu sendikalar federasyonların müdahalesi olmadan işverenlerle pazarlıklarda bulunacaklar, izne tabi olmak koşulu ile uyuşmazlıklarda greve gidilebileceklerdir. Ne var ki, bu düzenlemelere rağmen FKTU'nun ye kaybı devam etmektedir; 1987 yılında ye sayısı 800.000'e düşer. 1986 yılında 276 olan anlaşmazlık sayısı 1987 yılı Haziran ve Eylül ayları arasında 3.311'e yükselir, grevlere 122.583 işçi katılır. Bağımsız sendikalar demokratikleşme yönünde çabalarını artırırlar. 1987 yılı yasal düzenlemesi ile sendikal örgütlenme ve grev hakkı üzerindeki kısıtlamalara son verilir. 1988 yılı başında 3.227 olan

sendika sayısı aynı yılın Mayıs ayında 4.729'a yükselir, ücretlilerin % 17'sini oluşturan bir kesim, 1.5 milyon ücretli, sendikalaşmış bulunmaktadır (Sagnes, 1994: 414).

1960'lı ve 1970'li yıllarda gerçekleştirilen sanayi atılımı için rejim işçileri kontrol altında tutabilmek amacıyla korporatist bir sisteme ihtiyaç duymuştur. Park Chung Hee'nin ihracata dönük sanayileşme politikası, kaliteli ürün üreten, uysal, ucuz emek gücünü gerektirmektedir. İşte bu nedenle 1961 askeri darbesinden sonra istihbarat örgütü KCIA işçi hareketini yeniden örgütlemeye girişti. Yaşlı sendika liderleri sendikalardan uzaklaştırıldı, onların yerine daha genç, rejimle uyum içinde çalışacak olan, eğitilmiş işçiler getirildi. Sendikal örgütlenme merkezleştirildi, sınırlı sayıda federasyonlar altında toplandı. 1969 yılında sadece serbest bölgeler için düzenlenen zorunlu hakemlik, 1971 yılında bütün işletmelere uygulanacak şekilde yaygınlaştırıldı (Bianchi, 1986a: 525-526).

1970'li yıllarda, sanayileşmenin yarattığı yeni iş alanları sonucunda, yeni işçilerin çalışma hayatında yerini alması ile birlikte, endüstriyel barış çöktü, radikalleşme meydana geldi. Panitch'in vurgu yaptığı aleyhte asimetric gelişme, işçileri, sendikaları aşarak, militanlaşmaya ve radikalleşmeye itti. Rejimin, daha uysal olacakları gerekçesiyle çalışma hayatına ve sendikal yönetime dahil ettiği kadınlar, tersine radikalleşen, militanlaşan bu harekete öncülük ettiler (Bianchi, 1986a: 527). Yeni işçilerin eğitim düzeyinin yüksek olması, çalışma koşullarından ve ücretlerden hoşnut olmamaları da "çalışma barışının" bozulmasına yol açan temel faktörlerden biridir.

Aşağıdan gelen yoğun baskı karşısında Park rejimi, öncelikle, işverenlerle işbirliği yaparak kendi kontrollerinde yeni "karşıt guruplar" yaratmaya çalıştı.

Ancak, bu girişim radikalleşmeyi arttırdığı için bundan vazgeçmek zorunda kalındı.

1970 yılında küçük ve orta ölçekli işletmeler tarafından Kore İşverenler Birliği kuruldu. Birlik 1975 yılında sendika konfederasyonu ile diyaloga girmek istedi, bu İşçiler ve Yönetim Arasında Dostluk Toplantısı'nın gerçekleşmesine yol açtı. 1978 yılında İşçi konfederasyonunun insiyatifinde üçlü bir forum düzenlendi. 1979 yılında , hükümetin teknokratları Ekonomik ve Sosyal Konsey önerisinde bulundular (Bianchi, 1986a: 529-530). Ne var ki bu girişimler sonuçsuz kaldı, işverenler sendikacıları sendikacılar da hükümeti bir "toplumsal sözleşme" yapmaya zorladı. Ancak Park rejimi böylesi bir değişimi benimsemedi. Her gurubun kendi projesinin daha uyumlu bir korporatist türünü oluşturmasına izin verdi, ancak hiçbirisine de desteğini sunmadı (Bianchi, 1986a: 530).

Latin Amerika'da olduğu gibi, Orta Doğu ve Asya'da da devleti güçlendirmek, sosyo-ekonomik guruplar arasındaki örgütlü çıkar çatışmalarını bastırmak, teknolojik gelişmelere yetişebilmek, yabancı sermayeyi çekebilmek, ekonomik büyümeyi sağlayabilmek için korporatizme başvurulmuştur. Ancak, Latin Amerika dışında, radikalleşmiş ve güçlü bir "halk sektörü" (popular sector) tehlikesine karşı otoriter bir tavır olarak veya egemen bir ulusal burjuvazinin karşı konulmaz talepleri karşısında ya da her ikisinin birden birbirini itmesi veya biraraya gelmesi gibi durumlarda, devlet korporatizmi örneklerini bulmak oldukça zordur. Diğer birçok azgelişmiş üçüncü dünya ülkelerinde sanayileşme daha az gelişmiştir ve özellikle kontrol altındadır. Sınıfsal ayrışma çok belirgin değildir, ekonomik taahhütler çok geniş ve geri dönülemeyecek özellikler taşımaktadır. Bu nedenle, devlet korporatizmi, kontrol altına alınamayan çeşitli güçlere karşı

geliştirilen isteksiz veya gerekli bir tepki olmaktan çok özerk elitlerin bir tercih ve insiyatif girişimi olarak görünmektedir. Bu nedenle de devletin özerkliği (autonomy of the state) sorunun en önemli kısmını oluşturmaktadır (Bianchi, 1986a: 536-537).

Orta Doğu ve Asya için birer örnek olarak incelediğimiz Mısır ve Güney Kore korporatist örgütlerden bir sosyal kontrol aracı olarak yararlanmışlardır. Mısır'da daha çok rejimin güvenliği ön planda tutulurken, Güney Kore'de bu siyasal boyuta ek olarak ekonomik büyümeyi arttırmak, ihracata yönelik sanayileşmeyi sağlamak gibi bir boyut da eklenmiştir. Ancak bu rejimler çoğulculuğu zayıflatmak veya tektip bir yapılanma veya korporatist sistem oluşturmak için gereğinden fazla bir baskı arzusunda olmuşlardır. Bu nedenle de her iki ülkenin yöneticilerinin, Park ve Sedat, sonları trajik olmuştur; her ikisi de suiakaste maruz kalmışlardır. Korporatist politikalar asimetrik işleyiş nedeniyle bu ülkelerde de işçi sınıfını militanlaşmaya ve radikalleşmeye itmiştir.

Orta Doğu ve Asya korporatizminde devlet otoritesi sivil toplum karşısında güçlendirilmeye çalışılmıştır. Sınırsız siyasal ve kişisel ihtiraslar, "ekonomik mucize" ve "sosyal barış"ı bir araya getiren hazır reçetelerin bir parçası olarak görülen yabancı modellerdeki korporatizme olan hayranlık, akademisyenlerin korporatizm taraftarı olmaları bu ülkelerde korporatist uygulamaların kaynağını oluşturmuştur. İktidarda bulunanlar toplumu kendi istekleri doğrultusunda yönlendirmek istemişler, korporatizmi de bunu sağlayacak bir araç olarak görmüşlerdir. Ancak, başarısız devlet korporatizmi uygulamaları, siyasal muhalefetin yükselmesiyle daha fazla istikrarsızlığa yol açmış, aşamalı olarak çoğulcu temsil biçimlerinin güçlenmesine neden olmuştur. Örgütsel yaşamın

bastırıldığı Güney Kore ve İran gibi ülkelerde istikrarsızlık daha kalıcı ve ağır olmuştur (Bianchi, 1986a: 538-539).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE NEO-KORPORATİZM VE SENDİKACILIK

İkinci bölümde de belirtildiği gibi her ülkenin kendine özgü siyasal, sosyal ve ekonomik özellikleri korporatist uygulamada farklılıklar oluşturmaktadır. Bu bölümde, Türkiye'nin siyasal, sosyal ve ekonomik değişim süreçleri de göz önünde tutularak hem Schmitterci yapısal hem de Lehbruchcu işlevsel açıdan korporatist uygulamalar olup olmadığı, varsa bu uygulamaların liberal korporarist özellikler mi, devlet korporatizmi özellikleri mi taşıdığı araştırılacaktır.

Bağımsızlık mücadelesinden başarı ile çıkan kadrolar Cumhuriyet'in ilanından önce, Lozan Konferansı görüşmelerinin kesintiye uğramasından hemen sonra, Türkiye ekonomisine çeki düzen verme kaygısıyla "meslek gurupları" nı bir araya getiren bir İktisat Kongresi düzenleme kararı aldı. Ekonomik gurupların çıkarlarını uyumlu kılmayı amaçlayan, toplumsal mutabakatı arayan farklı uğraşlarda insanların gurup olarak çağrıldığı bu Kongre, bu yönüyle, Ekonomik ve Sosyal Konseyi (ESK) çağrıştırılmaktadır. Temsilcilerin seçimini düzenleyen talimatnameye göre düzenlenecek olan iktisat kongresine her kazadan sekiz kişi gönderilecektir.

“Bunlardan birisi san’atkar, birisi amele, birisi şirket, birisi banka, üçü çiftçi mümessili olacaktır” (Ökçün; 1971: 185). Ekonomik ve Sosyal Konseyi çağrıştıran bu kongre işçi ve işveren temsilcilerinin katıldığı iki taraflı bir yapı özelliği taşımaktadır. Hükümet temsilcilerine yer verilmemektedir. Dönemin “İktisat Vekili” Mahmut Esat Bey, Kongre’nin tartıştığı konuları, sorunları daha sonra “bir muhtıra halinde Hükümete” sunacağını açıklıyor (Ökçün; 1971: 4). Kongre, günümüzde pek çok örneğine rastlanan Ekonomik ve Sosyal Konseyler gibi, bir danışma niteliği taşımakta, alınan kararlar hükümeti bağlayıcı olmamaktadır. Bir anlamda ekonomik ve sosyal politikalar üretmektedir.

17 Şubat-4 Mart 1923 tarihleri arasında gerçekleştirilen İktisat Kongresi ilk kez işçileri ve işverenleri bir araya toplaması bakımından önem taşımaktadır. İşçiler ilk kez böyle ulusal bir düzeyde sorunlarını dile getirmektedir, önerilerini açıklama olanağına kavuşmaktadır.

Katılımın mesleki temsil esasına göre belirlendiği Kongre’ye bütün ülkeden 1135 delege katılmış, bu delegelerin yaklaşık onda birisini de işçi temsilcileri oluşturmuştur. İşçi gurubunun verdiği “veda ziyaretine” 120 kişi katılmıştır (Güzel; 1993: 122,136-137; Ökçün, 1971:321).

Kongre’de “Çiftçi Grubu”, “Tüccar Grubu”, “Sanayi Grubu” ve “İşçi Grubu” diye dört gurup oluşturulmuş ve her gurup kendi “iktisat esaslarını” belirlemiştir ki, bu bir bakıma günümüzün Ekonomik ve Sosyal Konseylerinin gerçekleştirdikleri temel faaliyetlerdendir. İzmir İktisat Kongresi, meslek esasına dayalı olarak düşünülse de, Cumhuriyet’in ilanından sekiz ay önce, Türkiye ‘de korporatist yönelimi simgelemektedir.

Türkiye, Cumhuriyet yönetimine, korporatist uygulamaların önemli kurumlarından biri olan, toplumsal mutabakatı arayan, Ekonomik ve Sosyal Konsey işlevi gören bir kongre ile girmektedir. İşçi ve işveren kesimi ortak zeminde politikalar üretmekte, sorunlara birlikte çözüm aramaktadır. Kongre'nin kapanış konuşmalarında İşçi Grubu adına konuşan Aka Gündüz Bey'in söyledikleri bu açıdan büyük önem taşımaktadır. "Bugün Türk işçisine yeni bir hedef gösteriyorlar: Memleketin iktisadiyatının istiklali: Türk işçisi de buna çekici, örsü, toması, bileği ve yüreğiyle hazırdır" (Ökçün; 1971: 324). Ne var ki, her yıl yapılması düşünülen bu tür kongreler (Ökçün; 1971: 4) sürdürülememiş, böylece Ekonomik ve Sosyal Konsey işlevi gören ve korporatist uygulamaların önemli kurumlarından biri olan böylesi bir yapılaşmadan yoksun kalmıştır.

I. DÜZEN VE KALKINMA ARAYIŞLARI İÇİNDE SENDİKACILIK

1.1. Siyasal ve Ekonomik Sistemin Yeniden Düzenlenmesi

1.1.1. Düzen Arayışları

I. Dünya Savaşı'ndan yenik ve işgal edilmiş olarak çıkan, sınırları daralan Osmanlı İmparatorluğu, Bağımsızlık Mücadelesinin başarı ile sonuçlandırılmasından sonra 29 Ekim 1923'te Cumhuriyet'in ilanı ile tarihe karışmış, yerini yeni bir siyasal, sosyal ve ekonomik yapılanmayı hedefleyen Türkiye Cumhuriyeti almıştır.

Bağımsızlık Mücadelesini veren, Osmanlı İmparatorluğu'ndaki batılılaşma geleneği içinde yetişmiş olan, asker-sivil bürokratlar ve aydınlar, toplumsal yapının bir burjuva ulus-devlet modeline göre yeniden şekillendirilmesi, devlet desteğiyle

yaratılacak bir yerli burjuvazinin, Türkiye'deki iktisadi gelişmenin itici gücü haline getirilmesini amaçlayan bir siyasal yapıya dönüşmesini amaçlıyorlardı.

Bağımsızlık Mücadelesinde ve daha sonra Cumhuriyet'in ilk yıllarında düzenin oturtulmaya çalışıldığı dönemde yönetici kadroya destek sunacak, ittifak kuracak güçlü bir işçi sınıfı yoktu. Birbirleriyle iktisadi, sosyal, siyasal, kültürel bağlantıları bir hayli zayıf olan ve küçük köylere yayılmış olan köylü kesimi de siyasal işlevlik ve etkinlikten yoksundu (Tezel; 1986: 122). Bu durumda tek bir seçenek kalıyordu: sivil toplumun eşraf diye adlandırılan zengince kesimi ile ittifak kurmak. Cumhuriyet'in ilanından önce, Bağımsızlık Mücadelesinde ittifak edilecek kesimler sıkıntısını yaşayan yönetici kadrolar, Türkiye'deki yeni siyasal yapılaşmanın herhengi bir sınıfın çıkarlarını korumaya yönelik olmayacağını, bütün sınıflara uyumlu bir bütünlük içinde yarar sağlayacağını belirtirken korporatist bir yönelişin de işaretlerini veriyorlardı. Mustafa Kemal Paşa'nın Ocak-Mart 1923 döneminde Eskişehir, İzmit, Bursa, Manisa, İzmir, Balıkesir, Adana, Mersin, Tarsus, Konya, Afyonkarahisar gibi ekonomik açıdan daha gelişmiş olan yerlere yaptığı ziyaretlerde işlediği temel konu, kendi sözleriyle şöyleydi: " Bence bizim milletimiz yekdiğerinden çok farklı menafi takip edecek ve bu itibarla yekdiğeriyle mücadele halinde buluna gelen muhtelif sunufa malik değildir. Mevcut sınıflar yekdiğerinin lazım ve melzumu mahiyetindedir. Binaenaleyh Halk Fırkası bilcümle sunufun hukukunu ve (...) terakki ve saadetini temin (...) edebilir" (Atatürk; 1959: 82). Yönetici kadro, yeniden yapılanmayı gerçekleştirirken dayanacağı siyasal gücün toplumsal tabanının oldukça geniş olması için çalışmaktadır. Ancak, Cumhuriyet'in tek partili siyasal yapısının sınıfsal ve kurumsal özellikleri, köylülerin ve kentlerdeki yoksul insanların siyasal hayata katılımını gerektirmemiştir. Bu nedenle de, tek-parti yönetimi boyunca milletvekillerinin % 47'sini kamu görevlileri, % 15'ini serbest meslek sahipleri, % 10'unu tacirler, %

7'sini büyük çiftçiler oluştururken, toplumun geniş kesimini oluşturan köylüler ve işçiler iki köylü ve işçi milletvekilinin dışında temsil edilme olanağını bulamadılar (Frey; 1965: 81, 141, 181). Bu dönemde, siyasal yapının üst kurumlarında asker- bürokrat kadronun belirgin bir ağırlığı görülmektedir.

1924 yılında kabul edilen Anayasa, liberal nitelikler taşımaktaydı ve çok partili bir palamenter sisteme açıktı. Ancak, 1925'teki dinsel ve ulusal motifli, Şeyh Sait önderliğindeki Kürt isyanından sonra çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu ile CHF dışındaki siyasal partilere yaşama hakkı tanınmamış, 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. Oysa, 1923 yılında (3 Nisan 1339 tarih ve 320 sayılı yasa ile) 18 yaşını bitiren her erkeğe, 1934 yılında da kadınlara seçme seçilme hakkı verilerek seçme hakkı genişletilmiş ve genelleştirilmişti (Gülmez; 1991: 181-182).

Serbest Cumhuriyet Fırkası ile diğer partilerin de kapatılmasından sonra, tek-partililik yavaş yavaş ideolojileşmeğe başlamış, CHF, devlet yapısı ile kendi arasında daha sıkı bir kaynaşma oluşturmaya başlamıştır. Asker-bürokratlar dışındaki sivil toplumun varlıklı kesimleriyle sürdürülmek istenilen bağlantıları siyasal yapı içine sokmaya yarayan Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin (TBMM) varlığına karşın, tek-parti ve tek-adam yönetimi 1946 yılına kadar sürmüştür. Siyasal iktidar 1938 yılında ölümüne kadar Musatafa Kemal Atatürk'ün, 1938'den 1950'ye kadar da İsmet İnönü'nün elinde yoğunlaştı. Seçim hakkının genişletilip, genelleştirilmesine rağmen milletvekili seçilmekte belirleyici olan seçmenin tercihi değil, varlığını bir hayli hiyerarşik bir liderlik yapısı içinde sürdüren tek-adam'ın ataması idi. Bu durumda seçmen baskısı ve onların talepleri önemli olmamaktadır. Böyle bir baskı ile karşı

karşıya gelinmediği için de toplumun geniş kesimlerine yönelik, onların çıkarlarını gözeten düzenlemelere gidilmemektedir.

1920'li ve 1930'lu yıllar rejimin oturtulduğu, düzenin yerleştirildiği yıllar oldu. Bu dönemin temel özelliği, toplumsal yaşamın çeşitli alanlarında kapitalizmin yerleşmesi ve gelişmesinin önünde yükselen birçok engelin ortadan kaldırılmasıdır. Siyaset, hukuk, eğitim, ideoloji/kültür alanları büyük bir sarsıntıyla yeniden düzenlenmiş ve kapitalizm öncesi dünyanın toplumsal biçimleri yerini, kapitalizmin içinde çok daha hızlı gelişebileceği bir kabuğa terketmiştir (Savran; 1992: 51).

II. Dünya Savaşı sona erdikten sonra, Cumhuriyet'in ilanından itibaren, ilki 1924-1925, ikincisi 1930 yılında yer alan ve her biri çok kısa süren çok partili düzen denemesine üçüncü kez 1945 yılında tekrar girişildi, 18 Temmuz 1945'te Milli Kalkınma Partisi'nin, 7 Ocak 1946'da Demokrat Parti'nin (DP) kuruluşu ile de çok partili hayata geçildi. 1946 yılı seçimlerine hazırlıksız olarak giren DP, 62 milletvekillik kazanarak TBMM'nde de temsil olanağı buldu.

Çok partili hayat, seçimler, siyasal partileri çıkar gruplarının isteklerini de gündeme almaya itmek durumu ile karşı karşıya bıraktığından, partiler kitle partisi olma yönünde bir evrim içine girmeye, programlarında çalışma hayatına, çalışma ilişkilerine yönelik düzenlemelere yer vermeye başladılar. Böyle bir yaklaşım sonucunda, 1946 yılında kurulan DP programının 7. maddesine göre işçilerin de mesleksi, sosyal ve ekonomik nedenlerle sendikalar kurması benimsenmiştir. DP, işçiler arasında belli bir etkinlik kazanmıştı. 1949 yılında da programına sendikalara grev hakkının tanınmasını koyarak bu yolda önemli adımlar attı. 14 Mayıs 1950 seçiminde işçilerden Ahmet Topçu ile İhsan Altınel'i aday gösterdi (Güzel; 1982: 430).

CHP, 21 Temmuz 1946 seçimlerinden önce Cemiyetler Kanunu'nun sendika kurmayı yasaklayan, sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağını kaldırarak işçilere hoş gelecek bir adım atıyordu. Bu yöndeki ilk adımlar CHP'nin 10-11 Mayıs 1946 tarihinde yapılan Kurultay'ında atılmıştı. Bu Kurultayı açış konuşmasında İnönü şöyle diyordu :Biz, kendi programımızda, sınıf mücadelesini istemiyen ve sınıf menfaatleri arasında ahenk arayan esasta kalacağız. Vatandaşlardan, sınıf menfaatleri üzerine cemiyet ve parti kurmak isteyenlere, kanun yolu ile mani olmayacağız. Böylece, CHP bir yandan DP'nin işçilerle diyaloga girmesini önlemeye çalışmaya başlamış diğer yandan işçileri kendi saflarına çekebilmek için de bizzat sendikalar kurmaya çalışmıştır. 1947-1949 döneminde CHP'nin kendine bağlı sendika kurmak için o günün koşulları içinde 18.600 liralık yardımda bulunmuş olması bu yöndeki çabalarına ışık tutması bakımından oldukça önemli bir gösterge oluşturmaktadır (Güzel: 1982: 427). DP gibi CHP de 14 Mayıs 1950 seçiminde işçi aday gösterdi; Ali Rıza Arı, Hüdaî Bukağılı, Zühtü Teday (Güzel; 1982: 430).

1950 yılında seçimleri DP'nin kazanması ile CHP'nin yirmiyedi yıl süren ve devlet ile özdeşleşmiş olan tek-parti yönetimi de sona erdi. Çok partili bir yönetim dönemi başladı.

Düzenin yerleştirilmeye çalışıldığı, siyasal, toplumsal, iktisadi yeniden yapılanmanın oluşturulmasına çalışıldığı tek-parti yönetimi dönemi araştırmacılar tarafından farklı şekilde değerlendirilmiştir. Tek-parti döneminde, devrimci ve demokratik düzeni yerleştirme çabası içinde olan, özel çıkarların ve toplumun kendiliğinden gelişimini kamusal olan ile ipotek altına alan paternalist bir devlet yaklaşımının belirlediği monizmin olduğunu belirtenlerin yanısıra (Tunaya; 1969: 305; Heper; 1991: 11), kişisel diktatörlük rejimi özelliklerinin ağır bastığını (Tezel; 1986:

127), tek-parti yönetiminin bir diktatörlük olduğunu (Tunçay; 1989: 24) belirtenler de vardır.

Ancak, çok partili hayata kadar 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.

1.1.2. Sanayileşme Politikaları ve Kalkınma Çabaları

Cumhuriyet'in ilk yıllarında izlenen iktisat politikası, bir önceki dönemde olduğu gibi, devlet desteğiyle bir yerli ve milli burjuvazi yetiştirilmesi ve bu burjuvazinin kalkınma ve modernleşmenin temel mekanizması olması şeklindeydi. Ancak, Lozan Antlaşması ile gümrük politikasına konmuş olan engeller nedeniyle devlet eliyle yerli sermayeder yetiştirme girişimleri etkili olamadı. Çünkü, böyle bir politikanın en önemli araçlarından birisi devlet tekellerinin imtiyazlı özel şahıs ve şirketlerce işletilmesi olmasına karşın, Lozan Antlaşması, ithal malları ile yerli mallara farklı oranlarda tüketim ve satış vergileri uygulamasını önüyor, sadece devlet tekeline konu olan mallarda, kamu gelirlerini arttırmak amacıyla daha yüksek bir fiyatlandırmaya imkan tanıyordu. Bu durumda, Lozan Antlaşmasının gümrük resimleri ve vergilerle ilgili kısıtlayıcı hükümlerinden kurtulmak için birçok malın ve hizmetin üretimini veya ithalini devlet tekeline almak gerekiyordu (Boratav; 1989: 280).

1923-1929 dönemi, "açık ekonomi koşullarında yeniden inşa" dönemidir. Türkiye, dünya ekonomisine, esas olarak hammadde ihraç etmekte, sanayi tüketim malları ithal etmekteydi. 1923-1929 döneminde ithalat ve ihracatın milli gelir içindeki payı sonraki elli yıl boyunca aşılamayacak kadar yüksekti (Boratav; 1989: 286). Bu dönem tarım sürükleyici ana sektör olmuş, sanayinin gelişme hızı tarımın ve milli gelirin büyüme hızının bir hayli gerisinde kalmış, anlamlı bir sanayileşme süreci yaşanmamıştır. 1927 Sanayi Sayımı'na göre imalat sanayiinde 237 000 işçi çalışmakta, bunun % 46'sı dörtten az işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilmektedir (Boratav; 1989: 287).

1924 yılında, bütçe gelirlerinin beşte birini oluşturan aşar kaldırılmış, aşardan doğan gelir kaybı, 1926 yılından itibaren, esas olarak şeker ve gazyağına konan dolaylı vergilerdeki artışlarla karşılanmaya çalışılmıştır. Bu, kentlerdeki tüketiciler ile pazara dönük kırsal bölgelerin tüketicilerinin fazladan vergilendirilmesi anlamına gelmektedir. Boratav, aşarın kaldırılarak dolaylı vergilerin (şeker, gazyağı vb. vergilerinin) yükseltilmesini kentli emekçi-tüketici sınıflardan tarım kesimine (genel olarak köylülüğe) bir gelir aktarımı olarak yorumlamaktadır (Boratav; 1989: 289). 1923-1929 dönemi, savaş öncesi döneme göre refahın arttığı, milli gelirden sağlanan büyüme hızı dolayısıyla reel gelir artışlarının bütün toplumsal sınıf ve tabakalara yayıldığı bir dönem olarak değerlendirilebilir.

1930-1939 döneminde izlenen iktisat politikalarını korumacılık ve devletçilik gibi iki belirleyici özelliği vardır. Cumhuriyet dönemi siyasal rejimi, kapitalist mülkiyet düzenini büyük bir titizlikle korumuş olmakla birlikte, başından beri devletin iktisadi yaşama yoğun bir şekilde müdahale etmesinin gerekliliği anlayışına da sahip oldu, hızlı sanayileşme gereğini vurguladı (Tezel; 1986: 126, 128). Bunun için de ülkede

oluşmuş olan mamul mallarla ilgili iç pazarı, koruyucu bir gümrük politikası ile yurtiçi sanayi üretimine tahsis etmek; sanayi kesimindeki sermaye birikimini birtakım doğrudan desteklemelerle hızlandırmak benimsendi. Başlangıçta ithal ikamesine elverişli ve hammaddesi Türkiye’de üretilen sektörler tercih edilmişken 1930’lu yıllarda sanayileşme politikası daha belirginleşerek, sanayi yapısının farklılaştırılması amaçlandı.

1920’li yıllarda özel girişim aracılığıyla gerçekleştirilebilen sanayileşmenin hızının düşük olması, yapısının temel sanayileşmeyi sağlayacak şekilde olmaması ve 1929 krizi, 1930’lu yıllarda devletin sermaye birikiminde birincil araç olarak kullanılmasını gündeme getirdi. Böylece, özel koşulların dayattığı bir zorunluluk gereği ve 1920’li yıllarda benimsenmiş olan kapitalist gelişme stratejisinin bir alması olmayıp, tersine kapitalist gelişme stratejisinin içinden türetilmiş olan devletçilik politikası uygulamaya konuldu. Mustafa Kemal Atatürk’ün 1935 yılında, İzmir Fuarı’nın açılışı için gönderdiği mesajda da belirttiği gibi Türkiye’nin uyguladığı devletçilik sosyalizm kuramcılarının ileri sürdükleri düşüncelerden esinlenmiş değildir bir sistem değildir. Bu, Türkiye’nin ihtiyaçlarından doğmuş bir sistemdir.

Devletçilik özel girişimi esas alan, fakat milletin ve memleketin bütün ihtiyaçlarını karşılayacak birçok şeyin yapılmadığını göz önünde tutarak ülkenin ekonomisini devletin eline almaktır. Devlet, özel kesim tarafından yapılması gereken şeyleri bir an önce yapmak istemektedir (Aydın Tarihi; 1935/21: 33). Devlet, geçici olarak, sanayileşmeyi hızlandırmak ve yapısını değiştirmek için girişimcilik rolünü üstlenmektedir. Devletçilik, Türkiye’de kapitalist bir gelişme modelinin parçası olup, kapitalizmin gelişmesi bakımından çok daha elverişli bir ortam yaratmıştır. Bu dönem, devlet sanayii lehine oluşturulan tüm nesnel koşullar özel sanayii için de geçerliydi.

Artan kamu yatırımları, devletle işyapan kesimlere ek talep ve buna bağlı kazanç ve birikim olanakları yaratmaktaydı. Özel sanayi sermayesi bu dönemde, devlet sanayii ile rekabet değil tamamlayıcılık ilişkileri içinde olmuştur. Genişleyen devlet kesiminden doğan ek talep, devlet yatırımlarının girmediği yan ve küçük sanayi kollarında belli bir canlanma yaratmıştır.

1932-1939 döneminde karlar artmış ücretler düşmüştür. 1932 =100 kabul edildiğinde, ücretler 1939 yılında gerileyerek, 88.1'e düşmektedir (Boratav; 1989: 302). Ancak, reel ücretlerdeki düşmeye rağmen, hızlı bir sanayileşme sürecinde işçi sınıfının da hayat düzeyinin yükseldiği düşünülebilir. Köylülükten işçiliğe geçiş sonucunda da hayat düzeyi yükselmektedir. Ancak, bu yeni işçileşmekte olan kesimin gelir düzeyi ve hayat düzeyi eski işçilere göre düşüktür.

1940-1945 dönemi, savaşa girilmemekle birlikte, savaştan oldukça etkilenilen yıllar oldu. Bu dönem savaş ekonomisi politikaları izlendi, dönem boyunca sanayi üretiminde, tarımsal hasılda, bunlara bağlı olarak milli hasılda gerilemeler oldu. Savaş yıllarında, sanayi sektörü istihdamında gerilemeler olmuş, reel ücretler düşmüş, bu yüzden, işçi sınıfının hayat standardı bozulmuştur. 1938-1939'da reel ücretler 100 kabul edildiğinde 1944-1945'te yarı yarıya bir azalma olduğu görülmektedir. Reel ücretler 51'e gerilemiştir (Boratav; 1989: 308).

Cumhuriyet'i kuran ve ülkeyi 1950 yılına kadar, 1946 yılında çok partili hayata geçilmesine rağmen, tek parti yönetimiyle yöneten kadro, bu dönemde ekonomide belirli bir gelişmeyi sağlamış, refah düzeyini, sınırlı da olsa, arttırmıştır. 1926 - 1950 döneminde sabit fiyatlarla gayrisafi yurtiçi hasıla (GSYH) toplam olarak % 3.3, sanayi kesiminde % 5.5 artarken, aynı dönemdeki nüfus artışı % 1.9 iken sanayideki istihdam artışı % 2.3 olmuştur. Bu dönem içindeki sanayileşme çabaları sonucunda, sanayinin

GSYH'daki payı 1926-1930 arasında % 14'ten 1946-1950 arasında % 18'e ve toplam istihdam içindeki payı da 1927'de % 9'dan 1950'de % 10'a yükseldi. Sanayileşmedeki en belirgin gelişme 1926-1939 arasında gerçekleşti, sanayi üretiminin gerçek değeri % 9 gibi oldukça yüksek bir hızla büyüdü. Bu dönem, sanayideki istihdam da yılda % 3 oranında arttı. Kişi başına düşen sanayi hasılası da, 1948 fiyatlarıyla, 1926'da 40 TL iken 1939'da 90 TL'ye yükseldi. İmalat ve madencilik sektörlerinde çalışan kişi başına düşen katma değer, 1948 fiyatları ile, 1927'de 840 TL'ından 1938'de 1 592 TL'na çıktı. 1932-1939 arasında istihdam hacminde % 114'lük bir artış olurken katma değerde % 232 oranında artış olması da bunu doğrulamaktadır (Tezel; 1986: 234-235). Bu dönemin bir başka özelliği de sanayideki işgücü verimliliğinde artışta devletin başlıca etken olmasıdır. 1950 yılında, devlet işletmelerinde çalışan başına düşen yıllık katma değer 5 629 TL iken, en az on kişi çalıştıran özel işletmelerde sadece 3 419 TL'dir. Devlete ait imalat sanayi işyerlerinde çalışan başına yıllık ücretin oranı on ve daha fazla işçi çalıştıran büyük özel işyerlerindeki oranı 1.7, küçük özel işyerlerindeki oranı da 2.9 idi (Tezel; 1986: 236, 243).

1923-1950 döneminde, devletin sanayi yatırımlarını tüm ülkeye yayma istemine karşın, İstanbul ve İzmir ana merkezler olmayı sürdürdü. 1950'de bu iki kentin Türkiye'nin toplam çalışan nüfusundaki payı % 29, imalat sanayii toplam istihdamındaki payı ise % 34 idi. Zaman içinde bu iki kent iktisadi önemlerini görece olarak arttırmışlardır. 1927'de İstanbul ve İzmir Türkiye nüfusunun % 10'unu ve imalat sanayii istihdamının % 20'sini oluşturmuşken, 1950'de, bu iki kentin toplam nüfustaki payı değişmemiş, ancak imalat sanayii istihdamındaki payı % 28'e çıkmıştır (Tezel; 1986: 243-244).

Bağımsızlık Mücadelesinin başarı ile sona erdirilmesinden sonra, Cumhuriyet'i ilan eden kadrolar, siyasal bağımsızlığın kazanılmasından sonra, kapitalist dünya metropollerinin sanayi ürünleri için önemli bir pazar haline gelmiş olan Türkiye'de, 1923-1950 döneminde, ithalat yerine yerli üretim ikame edilmesine dayanan sanayileşme politikaları izledi. Başlangıçta özel kesim aracılığı ile gerçekleştirmek istediği bu sanayileşmeyi, özel kesimin yeterince hızlı gerçekleştirememesi ve koşulların dayatması nedeniyle devlet eliyle gerçekleştirmek için 1930'lu yıllardan itibaren devletçiliğe başvurdu. Bu çabalar sonucunda, Türkiye, 1923-1950 döneminde, pamuklu dokuma, yünlü dokuma ve şeker gibi, geniş halk yığınlarının kullandığı temel tüketim mallarında ithalata bağımlılığı çok büyük ölçüde kaldırmıştır. ancak, tek parti yönetiminin sona erdiği 1950 yılında, tüketim birçok sanayi ürünüde ithalata bağımlılığını devam ettirmekteydi. Zaten, Türkiye gibi, küçük ölçekli bir ekonominin bütün imalat sanayi ürünlerinde özyeterliliğe ulaşması, dünya sistemi içinde varlığını sürdüren bir ekonomi olarak, mümkün görünmemektedir.

1. 2. Tek Parti Yönetiminde Çalışma Hayatı

1.2.1. Çalışma Yasaları

Osmanlı İmparatorluğu'ndaki sanayileşme düzeyine bağlı olarak Cumhuriyet'e miras kalan sanayileşme ve onun yarattığı işçi sınıfını nicel düzeyi son derece sınırlı olmuştur. Sayıları yüz bin civarında olan işçiler 1908 yılına kadar çalışma ilişkilerinde sorun yaratacak önemli hareketlerde bulunmamış, 1908 yılında geçici de olsa, görece oluşan özgür ortamda, çalışma koşullarını protesto etmek, ücretlerin arttırılmasını sağlamak amacıyla çok sayıda greve gitmiştir. Bu eylemlilik, ekonomik,

siyasal ve sosyal faktörlerden etkilenen iş hukuku mevzuatının oluşturulması gerekliliği kuralını işletmiş, böylece, Osmanlı İmparatorluğu'nda, 1908 yılı grevlerinden sonra, ilk kez ülke düzeyinde çalışma ilişkilerini düzenlemek amacıyla 1909 yılında Tatil-i Eşgal Kanunu (TEK) çıkarılmıştır. Çalışma ilişkilerini düzenleyen bu kanun ilk kez yaygın bir alana uygulanmış ve tek-parti yönetimi döneminde de yürürlükte kalarak bu işlevini sürdürmüştür. Bu kanun, hükümetten imtiyaz ve ruhsat alarak kurulan ve genel hizmetlerle ilgili faaliyetlerde bulunan kurumlarda sendika kurulmasını yasaklamıştır. TEK, yasa kapsamına giren kurumlarda çıkan iş uyuşmazlıklarının barışçı yoldan çözülmesi sistemini benimsemiştir. TEK'in tek barışçı süreç olarak öngördüğü araç uzlaşma kurulu, çalışma koşulları ile ilgili uyuşmazlıkları çözmekle görevlidir. Uzlaşma kurulunda (işçi ve işveren, taraflarca seçilmiş, üçer temsilci ile Nezaretçe atanan bir memurdan oluşur) oybirliği ile anlaşmaya varılması durumunda uyuşmazlık kesin ve bağlayıcı nitelik taşıyan bir kararla sona erer. Uzlaşmanın sağlanamaması durumunda ise grev yolu açıktır (Gülmez; 1991: 308-320).

Kutal, Osmanlı İmparatorluğu döneminde iş hukuku alanında, ekonomik ve sosyal şartların henüz olgunlaşmadığı gerekçesiyle ciddi düzenlemelerin yapılmadığını, kabul edilen bazı yasaların ise daha çok işçi haklarını sınırlamak ve üretimi artırmak gibi amaçlara yönelik olduğunu belirtmektedir (Kutal; 1986b: 70).

Cumhuriyet'in ilanından önce, Büyük Millet Meclisi'nde çalışma ilişkilerini düzenlenecek kanunlar ile ilgili olarak iki görüş vardı; birincisi, bütün çalışma hayatını kapsayacak genel bir iş kanununun çıkarılması, ikincisi, genel bir iş kanunun sakıncalı olacağı, bu nedenle her iş alanı veya bölgesi için ayrı kanunların hazırlanmasıydı. Sadece kömür böldgesine uygulanmak üzere çıkarılan, işçiyi koruyucu hükümlerin yer

aldığı 1921 tarihli 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Furuhtuna Dair Kanun ikinci görüşün kabulü sonucu çıkarılmıştır (Çelik; 1971: 14).

Çalışma ilişkileri açısından, Cumhuriyet'in ilanından önce toplanmış olan, günümüzün Sosyal ve Ekonomik Konsey özelliklerini taşıyan ve ilk kez ulusal düzeyde işçilerin durumunu ele alan İzmir İktisat Kongresi'nde "İşçi Grubunun Esasları" da önemli düzenlemeler önermektedir. Toplam 34 maddeden oluşan bu "Esaslar"da, ulusal düzeyde, işçi hakları oldukça ilerici ve köklü bir biçimde dile getirilmektedir. İlk kez biraraya gelen değişik yöredeki işçiler birbirlerini tanıma fırsatını bulmuşlar, ulusal düzeyde bir işçi örgütü kurulmasını kararlaştırmışlardır (Güzel; 1993: 154). Bu karar uyarınca yapılan çalışmalar sonucunda, korporatist uygulamalar için gerekli olan, merkezi bir tepe örgüt olarak, 1923 yılı Aralığı'nda Türkiye Umum Amele Birliği kurulmuştur.

İşçi Grubu, Kongre'de, sendika hakkının tanınması, TEK'in yeniden 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).

Ancak, sosyal politika alanında oldukça önemli gelişmeleri öngören "İşçi Grubu Esasları"nın yasal düzenlemeleri oldukça uzun bir zaman almıştır. Cumhuriyet'in ilanından sonra, 1924 Anayasası toplanma ve dernek kurma hakkını tanımış, aynı yıl, halen çeşitli değişikliklerle yürürlükte olan, uygulama alanı büyük kentlerle sınırlı olan Hafta Tatili Kanunu kabul edilmiş, 1926 yılında da çalışma ilişkilerine önemli etkileri

olan Medeni Kanun yasalaşmış, 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.

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 dayanağını oluşturmaktadır.

Cumhuriyet'in ilanından sonra İş Kanunu'nun hazırlık çalışmaları hızlandırılmış, 1936 yılında kabul edilen İş Kanunu'na kadar 1924, 1927, 1929, 1932 ve 1934 yıllarında beş iş kanunu tasarısı hazırlanmıştır. Kutal, tek-parti yönetiminin ekonomik ve sosyal politikasında meydana gelen değişmelerle sendikaların cılız kalması ve güçlü bir işçi sınıfının henüz kendisini gösterememesi nedeniyle bu tasarıların yasalaşmadığını belirtmektedir (Kutal; 1986: 70).

1923-1936 döneminde, çalışma hayatına ilişkin doğrudan ve dolaylı düzenlemeler "bir yandan düzenleyici ve koruyucu, öbür yandan yasakçı ve baskıcı" özellikler taşımaktadır (Gülmez; 1991: 389). Çalışma ilişkilerine genel bir yasal çerçevenin çizilmediği bu dönemde, çalışma koşullarının belirlenmesinde sözleşme özgürlüğü ilkesi geçerli olmuştur. Toplu iş ilişkilerini düzenleyen Tatil-i Eşgal Kanunu, kapsadığı işyerlerinde çıkan iş uyuşmazlıklarının barışçı yoldan çözülmesi açısından düzenleyici, örgütlenme açısından ise yasakçı bir çerçeve çizmektedir. Ekonomi alanında devletçilik politikasının benimsenmesi, siyasal yaşamda ise sınıf savaşımını önleme çareleri aranarak, ulusun tüm bireylerini kucaklayacağı belirtilen tek-partili otoriter bir rejimin sürmesi, devleti çalışma hayatı ve ilişkilerinin tek düzenleyici ve otoriter aktörüne dönüştürmüştür. Yasakçı ve baskıcı ideoloji ve uygulama, işçileri

çalışma ilişkilerini düzenleyecek kuralların üretilmesini devletten bekler bir tutum içine sokmuştur. Bu nedenle, üretilen ve üretilmek istenen kurallar, olağan bir evrim süreci içinde sistemin aktörleri arasındaki etkileşimlerin sonucunda doğmamış; gerek çıkarılan yasalar gerekse hazırlanan tasarılar açısından başlıca rol devlete düşmüştür. 1930'lu yıllar, devletin bireysel ve toplu iş ilişkilerinden sosyal güvenliğe kadar çok değişik sorunları içeren kapsamlı ve genel bir iş yasası ile düzenleme eğilimi içinde olduğu, bu yönde çalışmalarda bulunduğu yıllardır.

Emek-sermaye arasındaki çıkar çatışmalarını önleyici bir araç olarak, çalışma ilişkilerini düzenlemek üzere, 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu'nun çıkarılması artık kaçınılmaz olmuştu. Cumhuriyet'in ilanından sonra, 1924, 1927, 1929, 1932 ve 1934 yıllarında hazırlanan ama yasalaşamayan iş yasası tasarılarından sonra, 1936 yılında, çalışma hayatı, geniş kapsamlı bir yasa olan 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. Böylece, sınıf ideolojisinin kökü kazınmak isteniyordu. Tek-parti yönetiminin ilkeleri içinde yer alan ve daha sonra Anayasa'ya da geçirilen "halkçılık" ve "devletçiliğin" gereği idi bu (Kutal; 1986b: 70). Kuşkusuz, işçi-işveren ilişkilerinde çatışmaya ve mücadeleye yol açmaksızın devletin en geniş şekilde müdahalesiyle ve işçinin korunmasını temel alarak bu ilişkileri düzenlemede, dönemin otoriter düşüncesinin etkisi de bulunmaktadır.

3008 sayılı İş Kanunu'nun iş uyuşmazlıklarının çözümünü düzenleyen Beşinci Faslı (m.72-90) oldukça ayrıntılı düzenlemelere gitmiştir. İş uyuşmazlıklarının çözümü için getirilen sistemde iş uyuşmazlıkları "tek başlı iş ihtilafı", "toplulukla iş ihtilafı" olarak

ikiye ayrılmıştır. "Ayrı ayrı işçilerin kendi hak ve menfaatleri için işverenle aralarında çıkan anlaşmazlığa" tek başlı iş uyuşmazlığı denilmiştir; işyerindeki toplam işçi sayısının, 10 kişiden az olmamak üzere, beşte biri kadar işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığa ise "toplulukla iş ihtilafı" adı verilmiştir. Her iki tür uyuşmazlığın da öncelikle uzlaştırmadan geçirilmesi öngörülmüştür (m.77). İşyeri işçi temsilcileri aracılığı ile yapılan bu barışçı girişim sonuç vermezse tek başlı iş uyuşmazlığında mahkemeye başvurulabileceği kabul edilmiştir (m.79). Toplulukla iş uyuşmazlıklarında ise işyeri işçi temsilcileri ile işveren oybirliği ile bir sonuca varabilirse, "uzlaştırma şekli ve bunun hangi tarihten uygulanacağı açık ve anlaşılmaya kolay bir ifade ile yazılıp" işçilerin göreceği bir yere asılacaktır. Oybirliği ile bir sonuca varılmış olsa bile işçilerin buna itiraz etme hakları bulunmaktadır. Yasaya göre (m.80/b), işyerindeki toplam işçi sayısının on kişiden az olmamak şartı ile beşte birinin, kararın ilan gününden sonra gelen ikinci işgününün akşamına kadar itiraz etmeleri halinde kesin uzlaştırma aşamasına geçilmesi gerekmektedir. Bu aşamada resmi bir memurun huzurunda işçi temsilcileri ile işverenin biraraya gelmesi gerekmektedir. İşçilerin itirazı üzerine kesin uzlaştırmaya gidilmişse bu işçilerin aralarında seçecekleri bir işçi de görüşmelere katılacaktır (m.82/b). Uyuşmazlık, kesin uzlaştırma aşamasında oybirliği ile çözüme bağlanmazsa tahkim aşamasına geçilecektir (m.82-90). Tahkim sistemi birincisi "İş İhtilafı Hakem Kurulu" (İHK), ikincisi "İş İhtilafı Yüksek Hakem Kurulu" (YHK) olmak üzere iki aşama şeklinde düzenlenmiştir. İHK, il çapında üç devlet memuru ile bunların seçecekleri iki üyeden oluşmaktadır. İHK kararına taraflardan birinin itirazı üzerine uyuşmazlık YHK'na intikal etmektedir. YHK, yedi üst dereceli bürokrattan oluşmaktadır, başkanlığını Danıştay ikinci başkanlarından birisi yapmaktadır. İHK'da olduğu gibi YHK'nda da işçiler ve işverenler temsil edilmemektedir. Oyçokluğu ile alınan karar kesindir.

Bu otoriter çözüm yolunun, Devletin iş uyuşmazlıklarında hakem görevi üstlenerek sosyal dengeyi sağlama ideolojisinden kaynaklandığı belirtilmektedir (Kutal; 1987b: 218). Bu yaklaşım, sanayi hayatındaki düzen ve uyumu bozabilecek herhangi bir uyuşmazlığın Devlet'in hakemliği ile çözümlenmesinin ekonomik yapıya en uygun yol olduğu düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Böylece, CHP'nin 1935 yılı programının "Hiç bir ekonomik girişim, kamuğasıya olduğu kadar, ulusal ve özel bütün kınavlara arasındaki uyuma da karşıt olamaz. İş verenlerle işçilerin çalışma birliğinde de bu uyum, esastır. İş kanunu ile işçiler ve iş verenler arasındaki karşılıklı ilgiler düzenlenecektir. İş anlaşmazlıkları, uzlaşma yolu ile ve buna imkan olmazsa devletin kuracağı uzlaştırma araçlarının yargıçlığı ile kotarılır. Grev ve lokavt yasak olacaktır. Ulusçu Türk işçilerinin hayat ve hakları ile bu esaslar içinde ilgileniriz" şeklindeki 14. maddesi de maddileşmiş olmaktadır.

1936 yılı İş Kanunu 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu'nun uyuşmazlık sonrasında işçilerin isterlerse greve gidebilecekleri şeklindeki düzenlemesini benimsemeyerek, grev yasağını tercih etmiştir (m.72). 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. Sendikalar dışlanırken, hiçbir hukuksal güvenceye sahip olmayan işçiler bireysel haklar bakımından çağdaş iş hukukunun sağladığı bir çok hak ile donatılmıştır. Bu özelliği ile İş Kanunu, işçileri ve işverenleri eşit güçte kişiler olarak kabul etmemiş, işçi yararına hükümler getirerek işçileri koruma eğilimi içine girmiştir.

Sanayileşme çabaları sonucunda bir işçi kitlesi oluştuğunu gören yönetici kadro, bu dönemde sorunların çözümünde, çıkar uyuşmazlıklarında iş mücadelesine kesinlikle izin vermemiş, emek-sermaye arasındaki çelişkiyi, çıkar çatışmalarını devlet

aracılığı ile çözümlmeyi tercih etmiştir. Böyle bir tercih işçi örgütleri olan sendikalara soğuk bakmayı da beraberinde getirmiştir.

Bu nedenle, 1938 yılı Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına dayalı örgütlenmeler, yani sendika kurmak, kesinlikle yasaklandı. 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 kaldırılarak, sendikal örgütlenmeyi düzenleme yerine, kesin bir yasaklamaya gidildi. Bu yasaklama 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişikliğe kadar sürdü.

II. Dünya Savaşı'ndan sonra esen demokrasi rüzgarları Türkiyeyi'de etkiledi. Siyasal alanda çoğulculuğun benimsenmesinin yanısıra, bu dönemde çıkar gruplarının örgütlenmesi açısından da çoğulculuk benimsendi, ilkin sendikaların kurulmasının önündeki engel olan Cemiyetler Kanunu'ndaki ilgili yasaklamalar kaldırılarak 1946 yılında sınıf esasına göre demek kurma hakkı, yani sendika kurma hakkı tanındı. Bunda, CHP'nin 21 Temmuz 1946 seçimlerinden hemen önce böyle bir değişiklikle işçilerin hoşuna gitmek, demokratik tavrını daha da pekiştirmek gibi kaygıların da önemli bir etkisi olduğu söylenebilir. Daha sonra da örgütlenmeyi kontrol altında tutmak amacıyla örgütlenmeyi düzenleyen yasa olarak 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun çıkarıldı.

CHP iktidarının, işçi sınıfının Savaş yıllarında CHP'ye karşı artan kızgınlığını azaltmak; işçileri kendi saflarına kazanmak; işçi hareketinin istenilmeyen boyutlara (yoğun sınıf savaşımına ve sosyalizme) ulaşmasını engellemek, bu hareketi kendisinin çizdiği sınırlar içinde, kendi güdüm ve denetiminde tutmak ve bu arada yeni yeni ilişkiler içine girilen Batı ülkelerine bizde de sendikalar olduğunu göstermek

amacıyla 1947 yılında sendikal alanı düzenleyen böyle bir yasalastırma faaliyetine girdiği belirtilmektedir (Güzel; 1982: 345).

Sendikalar Yasası Tasarısının gerekçesinde "sınıf esası üzerine demekler kurulmasına izin verilmesinden sonra", Türkiye'de de "özel bir kanuna ihtiyaç" olduğu dile getirilmiştir. Bu ihtiyaç, "sendikaların hür bir gelişmeye kavuşabilmeleri ve memlekette kendilerinden beklenen hizmetleri hakkıyla görebilmeleri için her türlü siyasi cereyan ve tesirlerin dışında kalmaları zarurî"yeti ile rejimin "milliyetçi karakterine uygun olarak sendikaların da milli teşeküller oldukları ve milliyetçi bir zihniyetle çalışacakları" düşünülüyor için duyulmuştur (Güzel; 1982: 350). Tasarının TBMM'nde tartışılma süreci konuya daha da açıklık kazandırmaktadır. Dönemin Çalışma Bakanı S. İrmak "Devlete karşı, devlet emrinde ve Devletle beraber olmak üzere üç tip sendika" olduğunu belirttikten sonra "Türkiye'ye yakışacak ve Türk rejiminin hürriyet zihniyetine yakışacak olan" sendika tipinin "devletle beraber" olan sendika tipi olduğunu söylüyor. Kuşkusuz bu sendikalar "milli karakterli" olacaktır (TBMM Tutanak Dergisi, C. 4,1947: 301-302). Böylece, sendikalar, kaynağını yasalardan alan, devletçe yaratılmak istenen, temsil edecekleri çıkarların yapılanma ve ifade süreçlerinde denetimlere tabi olan korporatist örgütler olarak düşünülmekte, böyle bir kimliğe kavuşturulmak istenmektedir. Devlet kontrolüne önem veren bir korporatist yaklaşımda bulunmaktadır.

Bu yasanın kabulünde de iktidarda bulunan ve uzun yıllar tek başına ülkeyi yöneten CHP'nin eski görüşleri baskın çıkmıştır. Bu yasa ile ilk kez sendika özgürlüğünün Türkiye'ye girmesine izin verilirken oldukça ihtiyatlı davranılmıştır. Sendikaların milliyetçiliğe ve ulusal çıkarlara aykırı hareket edemeyecekleri, siyasetle kesinlikle uğraşamayacakları öngörülüyordu. Sendikaları mali açıdan güçlü kılacak

düzenlemelerden kaçınılırken (üyelik aidatının kesilmesinde check-off hakkı tanınmazken), Çalışma Bakanlığı'nın denetimine tabi tutuluyorlardı. İş Kanunu'nun 72. maddesindeki grev ve lokavt yasağına hiç dokunulmazken, Sendikalar Kanunu'ndaki 4. madde ile "Üyeleri adına genel sözleşmeler akdetmek" ve "İşçi 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.

Grev hakkı ile donatılmamış bir sendikacılığın güçlenmesi oldukça zordu. Benimsenen model, asıl faaliyetlerinden yoksun bırakılmış, üyelerinin çıkarlarını savunmada etkisiz kılınmış, devlete bağımlı, mali açıdan zayıf, çok sayıda ve birbirleriyle rekabet eden küçük, yerel düzeyde bir sendikacılıktır. Ulusal düzeyde örgütlenmenin bazı sınırlamalara tabi tutulduğu bu sendikacılık modelinde sendikalara tekelci temsil hakkı ve zorunlu üyelik hakkı da tanınmamıştır.

Schmitterci yapısal açıdan bakıldığında, devlet kontrolünün ağır bastığı, teşvikleri olmayan, kayıpları ağır basan tepeden kuruluş, etkili denetim, toplu pazarlık hakkı ve uyuşmazlık çıkarma hakkı tanınmamış, grev hakkı yasaklanmış bir çoğulculuk ile devlet korporatizminin yapısal unsurları söz konusudur. İşçileri tek bir güçlü sendika ile kontrol altında tutmak yerine, çoğulcu özellikleri ağır basan, çok sayıda, dağınık ve güçsüz sendika ile kontrol etmek tercih edilmiştir.

Yasa, sendikalara üye olabilecek işçi sayısını dar ve sınırlı tutarak, kurulacak sendikaların büyük ölçekli olmalarını ve güçlü baskı grubu olmalarını önlemek istemiştir (Güzel; 1982: 364). 1947 Sendikalar Kanunu, 1936 İş Kanunu'nun "1 inci maddesinde vasıfları tayin edilen kimseleri" işçi olarak kabul edip, işçi sıfatıyla çalışmayanların sendikalara üye olamayacaklarını hükme bağlayarak sendikalaşacak

işçi alanını da daraltmıştır. Aynı maddede, yasanın "esnaf ve esnaf yanında çalışanlar"a uygulanamayacağı yönündeki düzenleme örgütlenme alanını daha da daraltmakta, sendikaya üye olma hakkını sınırlamaktadır. Bu durumda, yasanın çıktığı 1947 yılında İş Kanuna tabi olan ve sendikalaşma hakkı kazanan işçi sayısı 289.147, 1948 yılında 329.463, 1949 yılında 344.514 ve 1950 yılında 373.961 olmaktadır (ÇALIŞMA BAKANLIĞI; 1978: 146).

Yapısal açıdan, zorunlu üyeliği benimsemeyen devlet, sendikalaşma hakkını geniş kesimlere tanımaktan kaçınarak sendikalaşma alanını mümkün olduğunca dar tutmaya özen göstermiştir. Bu, bir bakıma kontrol edeceği alana tam egemen olma isteminin de sonucu olarak değerlendirilebilir. Devlet, zayıf, dağınık bir sendikacılık da olsa, sendikacılığın her alana yayılmasından yana görünmemektedir. Böylece, Schmitterci yaklaşımın bir unsuru olan, korporatist politika olarak, sendikalara üye olacakların sınırları devletçe tesbit edilip, belirlenmiş olmaktadır.

Yasa 9. madde ile kuruluş ve üyelik bakımından sendika özgürlüğü ilkesini benimsemiştir. Bu maddeye göre "Sendikaların kurulması ihtiyaridir. Hiç bir kimse, herhangi bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya ve yahut üyelikten çekilmeye veya çekilmemeye zorlanamaz". Yasa, sendikaların kuruluşunda sendika özgürlüğünü en geniş anlamda tanıırken, sendikaya üyelik bakımından da hem olumlu hem de olumsuz sendika özgürlüğünü benimsemiştir.

3. madde ile sendika çokluğu ilkesi benimsenerek çok sayıda, küçük, güçsüz sendikacılığın oluşmasına da olanak yaratılmış olmaktadır. Bu haliyle yasa, işçileri kuruluşlarda bir araya toplamaktan çok dağıtıcı bir özellik göstermektedir (Ağralı; 1967: 47).

Üst kuruluş bakımından sendika özgürlüğünün 8. madde ile sınırlandırıldığı anlaşılmaktadır. Bu maddeye göre, sendikal üst örgütlenme olan "birliklerin kurulabilmesi ancak birliğe katılmak isteyen sendikaların mevcut üyelerinin üçte ikisinin muvafakatine" bağlanmıştır. Bu durumda, birliğe katılmak isteyen sendikaların üyelerinin üçte ikisinin onayı bir ön koşul olarak düzenlenmiştir.

Sendikal faaliyet bakımından da, sendikal faaliyetlerin ne olacağı yasa tarafından tek tek belirlenmiş, böylece, kendi faaliyetlerini özgürce belirleme olanağı ellerinden alınmıştır. Yasanın, sendikalara tanıdığı faaliyetlerin bir kısmı ise, hastalık, işsizlik, sakatlık, ve ölüm risklerinin sendikaların kuracağı yardımlaşma sandıklarınca karşılanması, sağlık kuruluşları kurmak ve işletmek (m.4) gibi faaliyetler olup, daha çok devletin ya da sosyal güvenlik kurumlarının yapması gereken faaliyetlerdir. Daha önce de belirtildiği gibi, uyuşmazlık çıkarmak ve uyuşmazlıklarda greve gitmek hakkından yoksun bırakılmış olan bu sendikalara yasa ile "üyeleri adına genel sözleşmeler akdetmeği" faaliyette bulunulacak bir hak olarak tanımak çok da anlamlı olmamaktadır. 1936 yılı 3008 sayılı İş Kanunu'nda 25 Ocak 1950 tarihinde 5518 sayılı yasa ile yapılan değişiklik sonucunda, sendikalara da toplu iş uyuşmazlığı çıkarmak ve toplu iş uyuşmazlığına aracılık etmek hak ve yetkisi tanınmaya kadar sendikalar birer demekten farklı bir özellik kazanamamışlardır. Kuşkusuz bu durum, Schmitterci yaklaşımın temel unsurlarından biri olan çıkarların dile getirilişinde ve faaliyet alanlarının saptanmasında devletin buyurucu gücüne tabi olma ile çakışmaktadır.

Bütün bu olumsuzlukların yanısıra "5018 Sayılı Yasanın Uygulanma Şeklini Gösteren Talimat" ile sendikaların gelirleri sınırlanmıştır. Bu Talimat'ın 9. maddesine göre sendikaların üyelerinden alacakları üyelik aidatının üst sınırı tesbit edilmiş, yılda

120 lirayı geçmemesi belirtilmiştir. Böyle bir düzenleme ile sendikalar mali açıdan güçsüz kılınmışlardır. Uygulamada, İş Kanunu'nun 30. maddesi uyarınca toplanan para cezası kesinti fonundan Çalışma Bakanlığınca sendikalara yardımda bulunulması, sendikaların mali bakımdan iktidarlara karşı bağımsızlıklarını kısıtlamıştır.

Öteyandan, sendikaların bir yandan, idari makamlarca demekler gibi diğer yandan Çalışma Bakanlığınca sıkı bir şekilde denetlenmesinin yasal olarak düzenleniş biçimi sendikaların özgürce faaliyetlerini sürdürme olanaklarını kısıtlamaktadır.

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.

CHP, II. Dünya Savaşı'ndan sonra sosyal güvenlik alanında sosyal güvenlik sistemi ile ilgili temel yasaları da çıkararak, sendikal etkinlik ve talepler olmaksızın işçilere bu hakları yasalar yolu ile sağlamış olmaktadır.

Çok partili hayata geçtikten sonra bireysel iş ilişkileri açısından önemli düzenlemeler yapan CHP yönetiminin toplu iş ilişkilerini düzenleyen 1947 Sendikalar Kanunu'ndan sonra yaptığı en önemli düzenlemelerden birisi de seçimlerden dört ay önce 3008 sayılı İş Kanunu'nda 1950 yılında yaptığı değişikliktir. Böylece, sendikalara gerçek anlamda faaliyet sürdürme fırsatı da tanınmış olmaktadır. Ancak, İş

Kanunu'nun 78. maddesi ile tanınan bu hak İş Uyuşmazlıklarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesinin 71. ve izleyen maddelerince önemli kısıtlamalara tabi tutulmuştur. Bu düzenlemeye göre, sendikanın toplulukla iş ihtilafı çıkarabilmesi için işyerindeki işçilerin çoğunun üyeliğine sahip olması; işyerinin işçi sayısının 10 kişiden az olmamak üzere beşte biri kadarının yazılı talebi gerekmektedir (Saymen; 1954: 340).

1. 2. 2. Örgütlenme Çabaları ve Korporatizm

Cumhuriyet'in kuruluşundan önce, dört yıllık Bağımsızlık Mücadelesi döneminde (1919-1922), işçi hareketinde eylemlilik ve örgütlülük bakımından belli bir canlılık olmuştur. 1919 yılında kurulan Türkiye Sosyalist Fırkası (TSF), İstanbul'da Elektrik Şirketi İşçileri Derneği, Tramvay Şirketi İşçileri Derneği ve Deri İşçileri Derneği; İstanbul dışında Hereke Kumaş ve Halı Fabrikası Sendikası, Anadolu Demiryolu İşçileri Derneği, Konya İşçileri Sendikası, Eskişehir İşçileri Sendikası, Ankara İşçileri sendikası, Edirne İşçileri Sendikası'nı kurmuştur. Bu işçi örgütlerine üye işçi sayısı ise 5.000 civarındadır (Güzel; 1993: 97). Yine 1919 yılında kurulmuş olan bir diğer sosyalist parti, Türkiye İşçi Çiftçi Sosyalist Fırkası (TİÇSF) Türkiye İşçi Derneği adı altında kendi işçi örgütünü kurarak işçileri örgütlemeye çalışmıştır. Amaç, Türkiye'deki bütün işçi örgütlerini ulusal düzeyde bir tepe örgütünde bir araya getirmektir. Bu iki sosyalist partinin kurdukları işçi örgütlerinin dışında Dersaadet Tetebbuat-ı İctimaiyye Cemiyeti ve İstanbul Sendikalar Birliği'nin devamı olarak Beynelmilel Deniz İşçileri İttihadi, Beynelmilel Marangoz İşçileri İttihadi ve Beynelmilel Bina İşçileri İttihadi bulunmaktaydı. Bunların yanısıra İstanbul'da, Mürettibin-i Osmani Cemiyeti, Kasımpaşa Seyr-i Sefain Amelesi Cemiyeti ile Tütün Rejisi İşçileri Cemiyeti de vardı. İstanbul'daki işçi örgütlerinde örgütlü bulunan işçilerin önemli bir kısmı gayri

müslimlerden oluşmaktaydı. Bunların yanısıra, İstanbul dışında İzmir, Edime, Zonguldak, Eskişehir, Adana, Konya ve Bursa gibi kentlerde demiryolu taşımacılığı, tütün ve gıda, madenler, dokuma, deniz taşımacılığı, inşaat, basın ve yayım işkollarında işçi örgütleri faaliyette bulunmaktaydılar (Güzel; 1993: 98). Bu dönem işçiler iki tip örgütlenmeye gitmişlerdir. İlki, sendikalar; ikincisi de "cemiyetler" şeklindedir.

Cemiyetler şeklinde örgütlenme, Tatil-i Eşgal Kanunu'nun imtiyazlı şirketler ile kamu hizmeti gören kuruluşlardaki sendika yasağını aşma kaygısından kaynaklanmaktadır. Bunları da sendikal anlamda örgütlenme olarak kabul etmek gerekmektedir.

Cumhuriyet'e örgütlenme açısından önemli bir miras kaldığı anlaşılmaktadır. Nitekim, 1923 yılında, İzmir'de yapılan İktisat Kongresi'ne katılan işçi grubu oldukça ileri haklar talep etmiş, ulusal düzeyde bir tepe örgütünün kurulması kararını almıştır. Kongre sonrasında yapılan çalışmalar 1923'te Türkiye Umum Amele Birliği'nin (TUAB) kurulmasına yol açmıştır. İstanbul Umum Amele Birliği'nin (İUAB) 27 Ekim 1923'te yapılan yıllık kongresinde İUAB'nin TUAB'e dönüştürülmesi kararı alınmış, durum bir "muhtıra" ile TBMM Hükümet Başkanlığı'na bildirilmiştir (Tunçay; 1989: 79-80). Böylece Cumhuriyet'in ilanından iki gün önce ulusal düzeyde tepe örgütlenmeyi hedefleyen bir üst kuruluş kurulmuş oluyordu. Ancak, TUAB 1924 yılında kapatılarak bu yöndeki en önemli çaba boşa çıkarılmıştır. TUAB'den sonra yine bir ulusal düzeyde örgütlenme çabası olarak Amele Teali Cemiyeti (ATC) kuruldu. 1925 yılında ATC üzerinde yoğun baskılar oluşturuldu, CHF tarafından bir ara etkisi altına alınan ATC 1927 yılında yeniden kontrol dışına çıkınca kapatıldı; 1928 Şubat'ında tekrar faaliyetine izin verildiyse de bu uzun sürmedi, 1928 yılı içinde ATC tekrar kapatıldı.

ATC, faaliyette bulunduğu dönemde iş yasası tasarı ile ilgili görüşlerini TBMM'ne yansıtmak için önemli girişimlerde bulunmuştur (Gülmez; 1986: 59). 1927 yılında Hükümet sosyal ve siyasal kuruluşları denetimi altına almış, işçilerin toplu halde bulundurulmamaları için sınıai kurumlar ülkenin birçok illerine dağıtılması ilkesi benimsenmişti (Çalışma Bakanlığı; 1973: 144).

1920'li yılların sonuna doğru ve 1930'lu yılların başında, işçilerin işlerini kaybetmeleri, ücretlerin düşük tutulması çalışma hayatında gerginliklere yol açmaya başladı. Çalışma şartlarının ağırlığı, sosyal güvencenin olmayışı, işyerlerindeki çalışma koşullarının kötülüğü ve örgütlenme haklarına getirilen kısıtlamalar gibi nedenler işçi çevrelerinde huzursuzluğa neden oluyordu. Bu arada grevler ve CHF'nin kontrolü dışında örgütlenme çabaları da yaygınlaşıyordu (İlkin; 1978:254). 1931 yılında bir çok dernek kapatılırken, CHF işçi kesimi üzerinde kendi dışında hiç bir kontrol ve örgütlenmeye izin vermemekte son derece ısrarlı davranmaktadır. Aynı yıl, partinin bu yöndeki düşüncesine uygun olarak bir kısım yeni örgütlenmelere gidilmiştir. Yoğun işçi çalıştırılan yerlerde, örneğin tütün sektöründe, "Tütün İşçileri Cemiyeti" gibi örgütlenmelere gidilirken, daha az işçi çalıştıran ve dağınık olan işkollarında ise üyeleri arasında işçilerin de bulunduğu geniş kapsamlı meslek kuruluşları, örneğin "Demirciler Cemiyeti" gibi örgütlerin kurulması yoluna gidildi. Bu son örgütlenme tipinde usta, kalfa ve işçi birarada bulunmaktadır(İlkin; 1978: 263). 1931 yılında bu yöndeki çabalara rağmen 1932 yılında 18 "grev" görüldü, işçiler CHF'nin kontrolü dışında, bağımsız örgütlenme çabalarını sürdürdüler (İlkin; 1978: 277). Bu çabaların bir sonucu olarak İstanbul'da çalışan işçilerin parmak izi alınmaya başladı (İlkin; 1978: 287).

CHF'nin işçi örgütlenmesini yürüttüğü illerden birisi de İzmir'dir. İzmir pilot bölge seçilmiş, partinin işçi örgütlenme politikası 1934 yılında burada uygulamaya konulmuştur. Her meslek ve/veya her işkolundaki işçiler tek bir dernek veya birlikte toplanmaya başlanmıştır. Örneğin deniz taşımacılığı işkolundaki yedi ayrı cemiyet Deniz Amelesi Cemiyeti içinde eritilmiştir. Kamuya yönelik hizmet yapan şirket işçileri İmtiyazlı Şirketler ve Memur ve Müstahdem Birliği'nde biraraya getirilmiştir. Fabrika işçileri için Sanayi İşçileri Birliği Kurulmuştur. Tütün, matbaa ve fırın işçileri ile şoförler de ayrı ayrı demeklerde örgütlenmiştir. İzmir'deki bu birlik ve demeklerin tümü 1935'te kurulan İzmir İşçi ve Esnaf Birliği yönetimi altına sokulmuştur. Bu Birliğin amacı ise işçiler ile esnafı rejime her yönüyle bağlı ve faydalı kılmaktır (Güzel; 1993: 162). Bir işçinin işini koruyabilmesi veya yeni bir iş bulabilmesi için 1 Mart 1935'e kadar meslek veya işkolunda kurulu derneğe başvurup "işçi karnesi" alması gerekiyordu. Üye olan işçilerin aidat ödemesi zorunluydu ve bu aidat işveren tarafından işçinin ücretinden otomatikman kesilip örgüte ödenecekti (Güzel; 1993: 162).

1936 yılı İş Kanunu'nda, daha önce de belirtildiği gibi, sendikalar, işçi örgütleri yok sayılmıştır. Yasa toplu iş ilişkilerinde işçi temsilcilerine uyuşmazlık çıkarma yetkisi verirken sendikalara böyle bir yetki tanımamıştır. Adeta sendikaları yok saymıştır, yasal olarak örgütlenmeyi yasaklayan bir özel düzenleme olmamasına rağmen.

Sanayileşme sürecine bağlı olarak, 1938 yılında Devlet işçi örgütlenmesi konusunda daha direkt ve kesin bir yöntemle başvurarak, Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına dayalı dernek kurmayı, yani sendika kurmayı yasakladı. Bu önemde CHF'na bağlı Zonguldak Amele Birliği gibi yardımlaşma sandıkları ve çeşitli meslek kuruluşları varlıklarını sürdürebildiyse de önemli bir etkileri olmadı. 1946 yılında Cemiyetler

Kanunu'ndaki sınıf esasına dayalı demek kurma yasağı kaldırılıncaya kadar işçi örgütlenmesi ölü bir dönem yaşamıştır.

Ne ekonomik ne de siyasal ve hukuksal ortam sendikacılığın doğuşu ve gelişmesi için uygun olanak sunmaktadır. Bu nedenle de, 1923-1946 dönemi için sendikacılık ve sendikal hareketten söz etmek güçtür. Ancak, tüm olumsuz koşullara, baskı ve kontrol altında tutma çabalarına rağmen işçilerin ilk fırsatta örgütlenme çabası içine girdiklerini de göz ardı etmemek gerekmektedir.

Bu dönemin politikası, işçi sınıfının ağır baskı altında tutulmasında ve korumacılıkla beslenen bir sanayi burjuvazisinin kullanabileceği artığı büyütme yoluyla yatırım kararlarını merkezi olarak eşgüdümleme çabası olarak nitelendirilmekte; bir milliyetçilik ideolojisi ile toplumsal sınıfların varlığının korporatist bir toplum modeli yararına yadsındığı bir seferberlik retoriği, dönemin önemli bir özelliği olarak gösterilmektedir (Keyder; 1992: 49). Yasalar ve devletçi sanayileşme politikası uygulaması, işçilerin haklarının bastırılmasını, bunun sonucu olarak da ücretlerin azalmasını gerektirmişti. Ancak, bir başka değerlendirmede, bu dönemde, sendikalaşmanın gereksiz ve sakıncalı sayılmasının nedeni "herkesin çıkarını gözeten bir baba devlet anlayışı"nın doğal sonucu olarak gösterilmiştir (Işıklı; 1992: 332). Bianchi ise bu dönemi "sınırlı devlet korporatizmi olarak" nitelendirmektedir. O'na göre, bu dönem boyunca devletçi iktisat politikaları nedeniyle, kamu politikaları örgütsel alanda sınırlı devlet korporatizmi tipine yönelmiş; bunu da ilk olarak siyasal demobilizasyon, ikinci olarak da yarı resmi örgütlenmeler ile sağlamak istemiştir (Bianchi; 1984: 140). Heper ise bu dönemdeki uygulamaların korporatizm ile bir ilişkisi olmadığını, devletin benimseyip uyguladığı modelin özel çıkarların ve toplumun

kendiliğinden gelişimini kamusal olan ile ipotek altına alan paternalist bir devlet yaklaşımının belirlediği monizm olduğunu belirtmektedir (Heper; 1991: 17).

Bu dönemde, kendisi de büyük bir işverene dönüşen Devlet, kendi güdümünde ve denetiminde oluşturduğu örgütlenmeler yolu ile çalışma hayatını kontrol altında tutamayınca devlet korporatizminin sendikal örgütlenmeleri dışlayan otoriter özelliklerini taşıyan uygulamalara başvurduğu görülmektedir. Liberal korporatizmin II. Dünya Savaşı'ndan sonra söz konusu olduğu, çıkar örgütlerinin varlığını gerekli kıldığını gözönünde tutarsak, Türkiye için 1923-1946 arası dönemde liberal korporatist uygulamalardan söz etmek pek anlamsız kalacaktır. Ancak, devlet korporatizmi özellikleri taşıyan bu dönem, bir sonraki gelişmelere, uygulamalara ışık tutacağından tamamen gözardı edilmemelidir. Bu dönemin belirgin özelliği bireysel işçi-işveren ilişkileri bakımından bireysel alanda işçilerin gözetilerek, bazı haklarla donatılması, böylece paternalist bir devlet anlayışının benimsenmesi iken, toplu iş ilişkilerinde yasaklayıcı, devlet müdahaleciliğini üst düzeyde tutan (uyuşmazlıkların çözülmesinde zorunlu tahkimin öngörülmesi ve bunun devlet ağırlıklı bir yapı şeklinde düzenlenmesi gibi) otoriter bir devlet anlayışının benimsenmiş olmasıdır. Dönem boyunca sendikaların yasaklanması yönünde bir eğilim taşınması, devlet korporatizmini sınırlayan bir özellik olmaktadır.

1946 yılında korporatist politikaların ve uygulamaların gerekli ve zorunlu bir ayağı olan sendikaların kurulmasının önündeki yasal engelin kaldırılması, 1947 yılında da özel bir yasa ile düzenlenmesi ile birlikte Türkiye'de korporatizmin varlık temelleri de atılmaya başlanmış oldu. 1947 yılı 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun Schmitterci yapısal ve Lehbruchcu işlevsel açıdan değerlendirilmeye açıktır.

5 Haziran 1946'da Cemiyetler Kanunu'nda bir değişiklik yapılarak, "sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı" kaldırılınca başta İstanbul olmak üzere Türkiye'nin görece sanayileşmiş kentlerinde çok sayıda sendika kurulmaya başlandı. 1946 yılında kurulan iki sosyalist parti, Türkiye Sosyalist Partisi (TSP)ve Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi (TSEKP), sendikaların kurulmasına öncülük etmişler, dağınık, güçsüz sendikalar yerine işkolu düzeyinde ve Türkiye çapında faaliyet gösterecek şekilde bir örgütlenmeye gidilmesini benimsemişlerdir. TSP, kurulacak bütün sendikaların isimlerinin başına Türkiye'yi getirerek işkolu düzeyinde örgütlenmeyi gerçekleştirmek istemiştir. Bu işkolu düzeyinde örgütlenmiş olan sendikaları da kurulacak olan Türkiye İşçi Sendikaları Federasyonu çatısı altında toplamayı amaçlamıştı. Ancak, ulusal düzeyde bir tepe örgütü girişimlerinde bulunmalarına rağmen, istenen sonuca ulaşamadılar. TSEKP ise, 16 kent veya bölge ile 16 işkolu saptamış; işyeri ve işletme düzeyindeki sendikaların üstünde kent bölge düzeyinde birlikler, işkolu düzeyinde federasyonlar oluşturmak suretiyle ulusal düzeyde merkezi bir işçi örgütü olarak Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu oluşturmak için çabalamıştır (Güzel; 1982: 321-322).

İki sosyalist partinin işçi örgütlenmesindeki çabalarına CHP kayıtsız kalmamış, "dernek" ismini sendika ismine tercih etmiştir. Örgütlenme tipi olarak Türkiye çapında veya işletme ve kent düzeyinde örgütlenmeyi tercih etmiştir. CHP, işçi örgütlenmesini denetimi altına almaya çalışırken, bir yandan da sosyalist partilerin yönlendirdiği sendikalaşmayı baskı ve engelleme yoluyla durdurmak istemiştir. CHP, sendikalara daha çok yardımlaşmayı ve mesleklerinin gelişmesini sağlayacak kuruluşlar olarak yaklaşıyor; devletin işçi-işveren arasında çıkabilecek ihtilafları önleme ve doğanları bertaraf etme konusundaki "adil nazımlık" rolünün sendikalarca yerine geirilemeyeceği

görüşünü benimsiyordu (Güzel; 1982: 326). Böylece, işçi örgütlenmesi belirli sınırlar içinde "salim" bir yola kanalize edilmek isteniyordu.

16 Aralık 1946 yılında, İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı tarafından TSP ve TSEKP merkez ile şubeleri ve mevcut sendikalardan bu partilere bağlı olanlar, İstanbul İşçi Sendikaları Birliği kapatılarak faaliyetlerine son verilmiştir. Bu yaklaşım daha sonra İstanbul dışına da yayılarak yurt çapında uygulanmış, böylece sendikal örgütlenmede sol dışlanmıştır.

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

1947 yılında Sendikalar Kanunu yürürlüğe girdikten sonra sendikalar bu yasaya göre örgütlenip, faaliyet göstermeye başladılar. Daha önce de belirtildiği gibi "umumi mukavele" yapma hakkı verilmesine rağmen, uyuşmazlık çıkarma ve bu uyuşmazlığı giderme hakkı tanınmayan sendikalar gelirleri bakımından da sınırlandırılınca gelişme olanaklarından yoksun bırakılmış olunuyorlardı. Bütün bu olumsuzluklara rağmen işçiler örgütlenme çabalarını sürdürdüler.

1947 yılında 49 sendika faaliyet göstermekteydi. Bu sendikaların üye sayısı ise 33.000 olup, İş Kanunu kapsamında olan ve sendikalaşma hakkı tanınmış olan işçilerin % 12'sini oluşturuyordu. 1948 yılında sendika sayısı 73'e yükselirken bir de üst kuruluş olarak birlik kuruldu. Sendikalı işçi sayısı 52.000'e yükselirken, sendikalaşma oranı da % 16'ya çıktı. 1949 yılında kurulu sendikalara 4 sendika ve 1

birlik daha eklendi. Sendikalı işçi sayısı 72.000'e yükselirken, sendikalaşma oranı da % 21'e çıktı. Tek-parti yönetiminin son yılı olan 1950'de 11 yeni sendika kurularak sendika sayısı 88'e çıkarken, var olan birliklere bir üçüncüsü eklendi. Sendikalaşma açısından ise bir önceki yılların tersine üye sayısının artışında azalma oldu. 1950 yılı boyunca sendikalı işçilere 6.000 yeni işçi daha katılarak, sendikalı işçi sayısı 78.000'e yükseldi. Sendikalaşma oranında ise bir değişme olmadı. 373.961 işçinin % 21'i sendikalaşmış oluyordu (Güzel; 1982: 431).

Bu dönem, işçilerin yanısıra işverenler de örgütlenmeye başlamış, 1948 yılında 4 olan işveren sendikası sayısı, 1949 ve 1950 yıllarında 2'ye düşmüştür (Kutal; 1959: 88).

1947-1950 döneminde sendikalar, yasanın 1. maddesinin hükmüne uygun olarak, işyeri düzeyinde, semt ve kent düzeyinde örgütlenmişlerdir. 1947-1950 dönemi sendikalarının bir çoğu işyeri düzeyinde örgütlenmişleridir. Semt düzeyinde örgütlenme ise, aynı semt ve mahalledeki aynı işkolu işçilerinin bir araya getiren bir örgütlenme olmuştur. Kent düzeyinde örgütlenme ise, bir çok sendikanın bir kentteki aynı işkolu veya o işkolu ile ilgili işlerde çalışan işçilerin örgütlenme biçimidir. Kent düzeyinde işçi sendikaları birlikleri ise aynı kentte bulunan farklı işkollarında örgütlü sendikaları çatısı altında toplanan örgütlenmedir. Öteyandan, 1947 yılında, garsonlar ve tütüncülerin meslek esasına dayalı örgütlenmeye gitmişlerse de daha sonra bunlar da işkolu sendikacılığına dönüşmüştür. Matbaacılar, liman işçileri ve müzisyenler gibi işçiler ise meslek esasına dayalı sendikal örgütlenmeyi sürdürmüşlerdir.

1947 Sendikalar Kanunu ile sendikacılık, CHP'nin 1920 ve 1930'lu yıllarda benimsediği işçi örgütlenmesi anlayışı yasal biçime sokulmuştur. Bu anlayış içinde sendikalar spor bayramı, istihsal bayramı, kuruluş yıldönümü, müsamere, konser, çay,

kokteyl, balo düzenlemeli, sosyal yardımlaşma işleri ile uğraşmalı; bu tür uğraşlar içinde kalmalıydı. Böylece sendikalara devletin ve sosyal güvenlik kurumlarının yapması gereken bir çok görev yüklenirken; sendikaların asıl işlevlerinden toplu pazarlık konusu bir fıkra ile yetersiz bir biçimde düzenlenmiş; sendika hakkının ayrılmaz bir parçası olan grev hakkı konusunda "greve teşvik ve greve teşebbüs" diye yeni bir suç getirilmiş, yani 1936 yılı İş Kanunu'nun grev yasağı sürdürülmüş; sendikalar gerçek sendikal faaliyetlerinden yoksun bırakılmıştır.

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. Siyaset yasağı CHP yandaşı olmayan sendikalar uygulanmıştır. Böylece, sendikalar CHP'nin vesayeti altına girmek zorunda bırakılmak istenmiştir. CHP, daha çok Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nde (KİT) sendikal örgütlenmeyi gerçekleştirmek istemiştir. Böylece, endüstri ilişkilerinin üç aktörü de içiçe geçmiştir.

Faaliyetleri oldukça sınırlandırılmış olan sendikalar mali açıdan, üyelik ödentileri check-off yöntemi ile toplanmadığından, güçsüz kalmışlardır. Ancak, KİT'lerde, CHP'ne yalın olmak koşulu ile üyelik ödentileri kaynaktan kesilerek sendikalara aktarılmıştır. Bu gelirler ise sendikalarca daha çok sosyal faaliyetler alanında kullanılmıştır.

Bütün bu özellikler göz önünde tutulduğunda, bu dönemin sendikacılığını gerçek sendikacılık olarak nitелеmek imkansız görünmektedir. Sendikalar daha çok işçi yardımlaşma dernekleri özelliğine sahip olmuşlardır. Kamu kesiminde çalışan

işçiler için devlet iş veren, ekmek kapısı açan bir "devlet baba" olduğundan bu kesimdeki sendikacılık da aynı yaklaşımdan etkilenmiş; "devlet baba" ile sorunsuz geçinip gitmek istemiştir.

Sınırlama ve yasaklama dönemlerinden sonra, yasal düzenleme ile sendika hakkı verilmiş, ancak devlet işçilerin sendikalaşmasına hazırlıklı olarak müdahale ederek, işçilerin sol çevrelerle ilişki kurmasını önlemeye çalışmıştır. Kurulan sendikaları devletin güdüm ve denetimine sokmak için çaba sarfetmiş, gerçek sendika kimliğine kavuşmasının önünü tıkamıştır. Kamusal alan özel alana ağır basmıştır. Böyle bir yaklaşım sonucunda sendikalara apolitik, laik ve milliyetçi bir kimlik kazandırılmıştır.

Schmitterci yapısal açıdan sendikal örgütlenme değerlendirildiğinde, devlet, devlet korporatizminin tepeden yönlendirme ve özerklikleri olmayan sendikacılığın varlığına bile uzun süre sıcak bakmamış, ancak 1947 yılından itibaren böyle bir sendikacılığın oluşumunu benimsemiştir. Sendikalar Yasası ile sendikaların faaliyet alanlarını ve faaliyetlerini belirlerken mümkün olduğunca kısıtlamaya yönelmiş, güçlü, ulusal düzeyde merkezi bir örgütlenmeyi benimsememiştir. Sendikaların milliyetçi, toplumun genel çıkarlarını özel çıkarların önüne koyan örgütlenmeler olmasını tercih etmiştir. Böyle bir yaklaşım sonucunda sendikalar gelişme ve gerçek anlamda sendika olma fırsatını yakalayamamışlardır. Bu olumsuz gelişmeler daha sonraki yıllar, sendikaların yapılanışı üzerinde de etkili olmuştur. Devlet eliyle uygulanan bu korporatist yapılandırmanın temel nedeni, var olan sendikaların çok güçlü olması değil, gelişme potansiyeline sahip olmasıdır. Böyle bir yaklaşımla, henüz gelişmemiş, küçük ve dağınık sanayide çalışan niceliksel açıdan gelişmemiş olan bir işçi sınıfının gelecekteki gelişme potansiyeli dikkate alınarak, Schmitterci anlamda toplumsal barış

sağlanmak istenmektedir. 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. Lehbruchcu anlamda ise, bu dönem, 1947-1950 dönemi, devlet korporatizminin işçi hareketini kontrol altında tutarak devlete karşı muhalefetini engelleme çabalarının ağır bastığı bir özellik taşımaktadır. Devlet, sendikaları sistemle bütünleştirip, rejime siyasal destek sağlamaktan çok karşıtlığını önlemek için işçi hareketini denetim altında tutarak potansiyel muhalefetini engellemeyi amaçlamaktadır.

II. İTHAL İKAMESİ, SENDİKACILIK VE NEO-KORPORATİZM

2.1. Ekonomi Politikaları ve Sanayileşme

2.1.1. 1950-1960 Dönemi

1950 yılında Demokrat Parti'nin iktidara gelmesi iktisat politikaları ve ekonominin genel yönelişi üzerinde belirgin bir değişiklik meydana getirmemiştir. Temel ekonomik anlayış ve uygulama değişmemiş olmakla birlikte, DP yönetimi altında kimi yeni gelişmeler de gerçekleştirilmiştir. İlk değişikliklerden biri planlama anlayışının bütünüyle yadsınması oldu. Devletin büyük ölçekli ekonomik etkinlikleri sürdürülürken, Batı ülkelerinin ekonomilerinde uygulanan liberal planlama anlayışı bile

kabul edilmiyordu. Ekonomi, hükümetin aldığı günlük ekonomik kararlarla, özel girişimin doğal eğilimlerine göre biçimleniyordu.

1950 Mayıs'ında açıklanan hükümet programında, hükümet faaliyetinin kamu yararı özelliği olan dallarla temel sanayi dallarında toplanacağı belirtiliyordu. Devlet sanayi faaliyetlerinin amacı, ulusal ekonomiyi geliştirmek ve halkın zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak olarak belirlenmişti.

Ancak, devletin ekonomik yaşamdaki etkinliklerini sınırlamak, özel kesimin gelişmesi için özel girişimleri desteklemek ilkeleri, hayata geçirilemedi. Uygulanmak izlenen liberal iktisat politikaları ile uygulama farklı sonuçlanmıştı. Liberal olmaktan çok müdahaleci olmak durumunda kalınmıştı. Yadsınmasına rağmen, devletçilik, DP hükümeti zamanında da sürdürüldü. Demokrat Parti'nin iktidarda bulunduğu 1950-1960 döneminde de bir önceki dönemde olduğu gibi temel yapı bakımından kapitalizme dönük karma ekonomi düzeni benimsenmiş, sürdürülmüştür. DP'nin Parti ve Hükümet programlarında tersi belirtilmesine rağmen, kamu kesimi üretimde öncü ve egemen durumunu korumuştur.

Ekonominin temel yapısında başlayan değişimler DP döneminde de sürmüştür. Bu dönem boyunca alt yapı yatırımlarına yönelinmiş, önemli gelişmeler sağlanmıştır. Tarımda makinalaşma başlamış, böylece verimlilik arttırılmıştır. Sanayileşme yönünde bir eğilim gösterilmesine rağmen, DP döneminde tarım kesiminden sanayiye kaynak aktarılamamıştır. Dönemin en önemli özelliklerinden birisi kapalı köy ekonomilerinin pazarlarla bütünleşmesi yönünde önemli adımlar atılmış olmasıdır.

1954-1958 döneminde yaşanan bunalım, yeniden, ancak Devletçilik döneminden farklı nitelikte, bir ithal ikameci sanayileşmeye geçiş sürecine getirmiştir (Gülalp; 1987: 44). 1958 yılında uygulanan ithalat rejimi, daha sonra planlı dönemde izlenecek olan iç pazara dönük sanayileşme politikasının temelini oluşturmaktadır.

1950'li yılların ortalarından başlayarak içe dönük sanayileşmeye elverişli politikalara yeniden başvurulduğunda, özel sermaye birikimi öncelikle dokuma ve gıda gibi hafif sanayi dallarında yoğunlaştı. Dayanıklı tüketim mallarında ithal ikamesi ise 1950'li yılların sonunda başladı. Böylece, Türkiye, ilk aşama olarak, daha sonra planlı dönemde izleyeceği ithal ikameci iktisat politikalarına 1950'li yılların sonunda başlamıştır (Gülalp; 1987:45).

1950-1954 dönemindeki olumlu gelişmelerin tersine, 1954-1961 döneminde milli gelirin büyüme hızında belirgin bir düşüş meydana gelmiştir. İthalat güçlüklerini ithal ikamesi ile karşılamaya çalışan sanayi kesimi görece bir durağanlık içine girmiş olmasına rağmen tarım kesimine göre daha hızlı bir büyüme sağlamıştır. Sanayi kesiminin iç bileşiminde önemli değişimler gerçekleşmemiştir. Şeker ve çimento sanayine dönük yatırımlar iç talebi karşılarken, kamu kesiminin çay, tütün, demir-çelik, kağıt gibi üretim kollarında devletçi dönemin yatırımları nedeniyle egemenliğini sürdürmüştür. Tekstil gibi diğer tüketim mallarında ithalat güçlüklerinden doğan uygun piyasa koşulları özel sanayi yeni yatırımlara yönlendirmiştir. Dönem sonunda, sanayide yaratılan katma değerde özel kesim ve kamu kesiminin payı eşittir (Boratav; 1989: 323).

DP yönetimi boyunca ücretli ve maaşlıların görece durumları düzelmiştir. Ancak, 1955-1959 döneminde reel ücretler fazla değişmemiş, 1959 yılında ise dört yıl öncesine göre % 3.2'lik bir gerileme olmuştur. Bu dönem boyunca tarım dışı nüfus

içinde ücret ve maaşlı olmayanların sayısında hem mutlak olarak hem de görelî olarak artış olmuştur (Boratav; 1989: 325).

2.1.2. 1960-1980 Dönemi

Planlı kalkınma düşüncesi, DP döneminin sonundan, 1958 bunalımı ve devalüasyon kararını izleyen yıllarda, J. Tinbergen ve ekibinin çalışmaları ve ekonomide eşgüdümü sağlamak için kurulan Koordinasyon başkanlığı, 1960 askeri müdahalesini yapanlara miras kalmıştı. DP yönetiminin son yılında ekonomiyi plana bağlama yönündeki çabalar, 1960 askeri müdahalesinden sonra Devlet Planlama Teşkilatı'nın kurulması ile de kurumlaştırılmış oldu (Küçük; 1978: 272-273). Böylece, 1960'daki iktidar değişikliği, 1950'li yılların sonlarında yer alan strateji değişikliğini resmileştirmiş ve kurumsallaştırmış oldu.

1960'lı yıllardaki sanayileşme, 1930'lu yıllarda sanayi planları ve ulusal burjuvaziyi yaratma girişimleri sonucu 1950'lerin sonunda dayanıksız tüketim mallarında tamamlanan ithal ikamesi sürecine dayanmaktaydı. Temel olarak dayanıklı tüketim malları üretiminde yoğunlaşan bu strateji, nihai ürün ithalatının yasaklanarak, ithal edilen girdi ve ara mallarının ülke içinde montajı şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu sürecin önemli üç gelişmesinden birincisi, iç pazara dönük üretim yapan sektörlerin gelişmesini hızlandıran sosyo-politik yapı ve bölüşüm ilişkileri; ikincisi, ekonominin dünya kapitalist ekonomisiyle bütünleşmesinin bir örneği olan yabancı sermayeli firmaların montaj sanayindeki ağırlıkları; üçüncüsü, dayanıklı tüketim malları üreten sektörlerin küçük ölçekli üretim yapısı, görelî yüksek ürün fiyatı ve üretim maliyetini şekillendiren önemli faktörlerden birisi olarak da korumacı dış ticaret rejimi idi.

Planlı dönemin hedeflerine bakıldığında ise, Birinci Kalkınma Planı'nın, temel olarak % 7'lik bir büyüme hızını, dış bağımlılığın azaltılmasını ve daha adil bir gelir bölüşümünü hedeflediği, büyümenin sürükleyici gücü olarak kamu yatırımlarını gördüğü, ithal ikameci sanayileşme stratejisini tüm sektör politikalarını yönlendiren açık bir stratejik tercih olarak ortaya koyduğu anlaşılmaktadır. İkinci ve Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planları da benzer bir şekilde özel sektörü ve özel tasarrufları yaygın teşvik ve sübvansiyonlarla ön plana çıkarıyor, kamu kesimini özel sektörü destekleyici bir rolle sınırlandırıyor. İlk üç plan döneminde, sermaye birikiminde önemli bir gelişme sağlanmıştı, sermaye birikiminin milli gelire oranı % 17 olarak gerçekleşmişti ve bunun yaklaşık olarak beşte biri dış kaynaklardan karşılanmıştı. Üçüncü plan, ilk iki plandan farklı olarak, sanayide yapısal bir değişimi öngörmekteydi (Boratav; 1989: 325-340).

Aşırı ithal bağımlılığa ve ihracattaki görece durgunluğa rağmen 1962-1976 döneminde düzgün ve yüksek bir büyüme temposunun sürdürülmesinin temel nedenlerinden birisi ekonomiye önemli boyutta, kısa ve uzun vadeli krediler ve dış yardım ile yurtdışındaki işçilerin gönderdikleri dövizlerden oluşan, dış kaynak enjekte edilmesiydi.

1962-1976 döneminde milli gelirden önceki döneme göre yüksek bir büyüme hızı gerçekleştirilmiştir. 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 sınıai büyüme hızları ortalaması % 9.6 iken tarımın % 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).

1960-1980 döneminin temel özelliklerinden bir diğeri ise, devlet kesiminin, 1930'lu yıllarda olduğu gibi, yaygın tüketim mallarında odaklaşmasıdır. Bu tüketim mallarının devlet sanayii içindeki payı % 50 civarındadır. Dönem boyunca ara mallara da yönelen devlet, böylece, ekonominin diğer alanlarına ve öncelikle özel sektöre temel girdi sağlama işlevini yüklenmiş, KİT'lerin fiyat politikası ile önemli bölüşüm ve kaynak tahsisi yapmıştır. Bu dönem boyunca, sanayide, görelî olarak, kamu kesiminin payı azalmıştır. Gerek istihdam gerek üretim değeri bakımından büyük imalat sanayinde kamu kesiminin payı 1963'te % 45 iken 1980'de % 36.4'e düşmüştür. (Boratav; 1989: 335).

1974 sonrasında petrol fiyatlarındaki sıçramaya paralel olarak dünya ekonomisinin sürüklendiği durgunluk haline Türkiye sürekli bir seçim konjonktürü içinde, kısa dönemli borçlanma kanallarını sonuna kadar zorlayarak, ithalat ve milli gelirdeki büyüme hızlarını sürdürmeye çalışarak tepki gösterdi. Böylece, 1974-1975 yıllarında planlı ve rasyonel anti-kriz önlemleri ile hafif atlatılabilecek ekonomik bunalım, üç yıl gecikme ile, fakat çok daha şiddetle geldi. 1977 yılında dış ticaret açığı büyümüş, ihracatın ithalatı karşılama oranı % 30'a düşmüştü. 1978 ve 1979 yılları, dış kaynakların tıkanması nedeniyle ithalatta durgunluk gözlenen; milli gelirden büyümenin giderek durduğu; ihracatta ise belli bir artış eğiliminin başladığı yıllar olmuştur (Boratav; 1989: 341-342).

1970'lerin sonuna gelindiğinde, ithal ikameci sanayileşme süreci tıkanmış, bir ekonomik kriz ile karşı karşıya kalınmıştı.

Sendikacılık ve sendikal hareket açısından, 1960-1980 döneminde izlenen ithal ikameci sanayileşme politikasının önemli yansımaları olmuştur. Ücret hem maliyet unsuru olarak hem de talep unsuru olarak, önemli bir bölüşüm aracıdır. Ücreti maliyet unsuru veya talep unsuru kabul eden farklı iktisat politikalarının sendikacılığa ve sendikal harekete yansımaları, sonuçları da farklı olmaktadır. Şimdi, ücretin bir maliyet unsuru olmaktan çok, bir talep unsuru olarak değerlendirildiği 1960-1980 dönemi uygulamalarının sonuçlarına değinebiliriz.

Dayanıklı tüketim malları üreten sektörler açısından ücretler nitelik ve nicelik olarak belirleyici bir özelliğe sahip bulunmaktadır. Ücret, iç pazara dönük üretim yapan sektörler için satın alma gücünün bir göstergesi olmaktadır. Bu durumda pazar genişlemesini zorunlu kılan bir gelişme sürecinde, ücretlerin talep unsuru olarak ön plana çıkmasını sağlamaktadır. Çünkü, iç pazara yönelik sektörlerin gelişebilmesi için dayanıklı tüketim mallarını satın alabilecek geniş kitlelerin oluşturulması gerekmektedir. Büyümenin sürdürülebilmesi için işçi ve memurların da dayanıklı tüketim mallarını alabilir hale gelmesi gerekmektedir.

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 rejimi nedeniyle, 1971-1973 döneminde reel ücretlerde, SSK verilerine göre, % 7 civarında bir düşüş olmuştur. Bu dönemin kaybı, ancak 1973-1978 döneminde geri alınabilmiştir. Ücret artışı, kişi başına düşen milli gelir artışının gerisinde kalmıştır. Bir başka ölçüt olarak, kişi başına çıktı olarak verimlilik değerleri alındığında, verimlilik değerlerinin ücret değerlerinin önünde seyrettiği görülmektedir, yani, verimlilik artışının küçük bir bölümü ücret artışlarına gitmektedir (Özkaplan; 1994: 107-109).

Bu dönemin bir diğer özelliği de iç pazara yönelik üretim yapan sektörlerin (lastik, kimya, taşıt araçlar gibi), ihracata açık sektörlerle göre (gıda, dokuma gibi) daha yüksek ücret ödemeleri ve daha yüksek verimliliğe sahip olmalarıdır.

Türkiye’de dayanıklı tüketim malları üreten sektörlerin geliştiği 1965-1976 dönemi, reel ücretlerin yükseldiği, sendikal mücadelenin önem kazandığı, görece demokratik, çoğulcu mekanizmaların ya da popülist politikaların geçerli olduğu bir dönem özelliği taşımaktadır.

2.2. Neo- Korporatizm ve Çalışma Yasaları

2.2.1. 1950-1960 Dönemi

14 Mayıs 1950 seçimlerini kazanarak iktidara gelen 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 üzeinde” çalışıldığını ve grev hakkını “içtimai nizamı ve iktisadi ahengi bozmıyacak surette kanunileştireceklerini” belirtmişlerdi. Ancak, DP on yıllık iktidarı 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. 1954 yılında 6298 sayılı yasa ile İş Kanunu’ndaki hakem kurullarının yapısını değiştirmiş, ikişer işçi ve işveren temsilcilerinin de kurullara katılmasını sağlamıştır. Böylece bir önceki dönemin bürokrat-memur nitelikli kurulların yerini, “İş İhtilafları Hakem Kurulu”nda ikişer devlet, ikişer de işçi ve işveren temsilcilerinin yer aldığı altı kişilik yeni kurul; “İş İhtilafları Yüksek Hakem Kurulu”nda ise biri bürokrat, biri memur olmak üzere

iki devlet temsilcisi ile ikişer işçi ve işveren temsilcisinden oluşan yeni kurullar almıştır. İşveren temsilcilerini, Çalışma Bakanlığı, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Ticaret ve Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği yönetim kurulunun göstereceği adaylar arasından seçmektedir. İşçi temsilcilerini, Ankara ili sınırları içindeki ve İş Kanunu'na tabi olan işyerlerinin birinci temsilcileriyle Ankara çevresindeki işçi sendikaları başkanlarının ortak gösterdikleri adaylar arasından, yine, Çalışma Bakanlığı seçmektedir (Saymen; 1954: 358-361). Belirleyici olan yine devlettir, kontrolü bırakma istememektedir.

Toplu iş ilişkilerinde bir önceki dönemin 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 İş Kanunu"nu; 1954 yılında "Deniz İş Kanunu" ve "Öğle Dinlenmesi Kanunu"nu, 1960 yılında işçilere ücretli yıllık izin hakkını tanıyan "Yıllık Ücretli İzin Kanunu"nu çıkarmıştır.

Ayrıca, 1952 ve 1956 yıllarında çıkarılan Bakanlar Kurulu kararlarıyla, İş Kanunu 4-9 işçi çalıştıran işyerlerine de uygulayarak hem İş Kanunu'nun olumlu yanlarından yararlanacak işçilerin sayısını hem de sendikalaşacak işçilerin sayısını arttırdı.

Bunların dışında, İş Kanunu'nda "ölü bir madde" olarak kalan asgari ücret hükmüne (32. madde) 1951 yılından itibaren, çıkarılan "Asgari Ücretlerin Tesbitine Müteallik Yönetmelik"le işlerlik kazandırılmıştır. Bu yönetmeliğe göre kadın ve erkek işçilerin asgari ücretleri arasında bir fark gözetilmeyecek, asgari ücret "aynı mahiyetteki işlerde, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin

normal gıda, mesken, giyim, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayabilecek kifayette olan bir ücret” olacaktı (madde 1). Yönetmelik, 4. madde ile de işverenlerin ilan edilen asgari ücretten düşük ücret veremeyeceklerini hükme bağlıyordu. Asgari ücreti işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan 7 kişilik bir “mahalli komisyon” tesbit edecekti. İşçi temsilcilerinden birisi işçiler diğeri de sendikalar tarafından seçilmektedir (madde 5). Ancak yönetmeliğin uygulama alanı dar idi, 1956 yılında 11 ili, 1960 yılında da 44 ili kapsamaktaydı ve asgari ücret de il il saptanmaktaydı.

DP'nin işçilere yönelik önemli uygulamalarından birisi de 1955 yılında 6452 sayılı Kanun ile “umumi, mülhak ve hususi bütçeli dairelerde mütedavil sermayeli müessesenin yarısından Devlete ait olan şirket ve kurumlarla belediyeler ve bunlara bağlı teşekküllere ait işyerlerinde çalışan işçilere ilave tediye yapılması”nın kabul edilmesidir. Bu düzenlemeye göre, İş Kanunu'nun işçi tanımı içine girenlere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl bir aylık ücretleri tutarında ek ödeme yapılacaktır (Talas; 1992: 145). Bu dönemde, konut, vergi muafiyeti, ikramiyeler, sağlık, hizmetleri, çocuk zammı gibi sosyal yardımlar aracılığı ile, Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nde çalışanlara ücretlerinin yaklaşık % 25'i kadar ek bir gelir sağlanmış olmaktadır (Bianchi; 1984: 123).

Bunların dışında, bu dönem boyunca, bir önceki dönemde temelleri atılan sosyal güvenlik sistemine yönelik yeni düzenlemelere gidilmiştir.

1936 yılında ve 1947 yılında tek-parti yönetimi döneminin siyasal ideolojisine göre hazırlanmış olan 3008 sayılı İş Kanunu'ndaki küçük değişikliklerle yetinip, 5018 sayılı Sendikalar Kanunu sistemini aynen benimseyerek bir önceki dönemin sistemini benimseyip DP, bireysel iş ilişkilerinde getirdiği düzenlemeler ile işçilerin çalışma

koşullarının ve yaşam düzeylerinin iyileştirilmesini hedeflerken, sendikal alana, işbirliğine sıcak bakmamıştır.

2.2.2. 1960-1980 Dönemi

Türkiye’de, 1961 Anayasası, çalışma ilişkilerinde toplu iş ilişkilerini düzenlemek bakımından, yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Bu Anayasa sendika özgürlüğünü vermekle (m. 46) kalmamış, aynı zamanda sendikacılığın gelişmesine olanak tanıyan toplu sözleşme ve grev haklarını da tanımıştır (m. 47). Bu esaslara uygun olarak hazırlanan ve 5018 sayılı Sendikalar Kanunu’nun yerini alan 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 alabilmeleri için gerekli ortam hazırlanmıştır.

1961 Anayasası’nın felsefesinden yola çıkan SK’nun temel nitelikleri özgürlükçü, ilerici, çoğulcu, evrenselci ve düzenleyici olarak belirtilmektedir (Talas; 1992: 156). Ancak, çoğulculuğu benimseyen SK ile Birinci Kalkınma Planı’nın amaçladığı sendikaların birleşip, güçlenmesi ilkesi birbirine ters düşen politikalar özelliği taşımaktadır (DPT; 1963: 106). Bunun yanısıra, 1947 tarihli SK’nun yerini alan 1963 tarih ve 274 sayılı yasanın sendikaların bir an önce güçlendirilmesi amacını taşıyan bir çok hüküm de taşımaktadır.

Bu nedenle, sendikalaşma hakkı mümkün olduğu kadar geniş bir kütleye tanınmış; iktisaden başkasına bağımlı olarak çalışan ve emeği ile geçinen herkesin işçi sendikasına üye olabilmesi ilke olarak benimsenmiştir. Sendika özgürlüğü, işçilerin serbetçe diledikleri sendikayı seçmeleri, kuruluş ve örgütlenme biçimi olarak,

işverene ve devlete karşı bağımsızlığı biçiminde, bilimsel esaslara ve uluslararası normlara uygun şekilde işçi ve işverenlere tanınmış ve güvence altına alınmıştır (m. 1-12).

Schmitterci yapısal açıdan bakıldığında SK'ndaki düzenleme ile sendikalara zorunlu üyelik tanınmamaktadır. Ancak, İş Hukuku doktrininde, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödemek yoluyla yararlanmada, sözleşmeyi bağtılayan sendikanın yazılı olurunun alınması zorunluluğu (SK, m. 21) ve Yargıtay'ın da 1964 yılında bu görüşü benimseyip bunu 1979 yılına kadar sürdürmesinin, sendikaca elde edilen haklardan yalnızca üye işçilerin yararlanması konusunun kesin bir kural olarak düzenlenmesi, sendikasız işçileri dolaylı olarak sendikaya girmeye ve başka sendikanın üyesi olan işçileri de, sendikalarını değiştirerek sözleşmeyi bağtılayan sendikaya üye olmaya zorlayarak, sendikaya üye olmama özgürlüğü ilkesine aykırı olarak, Schmitterci anlamda, zorunlu üyeliği doğurarak korporatist bir düzenleme ve uygulama olduğu düşünülebilir. İş Hukuku doktrininde, baskın görüş olarak, bu düzenlemenin zorunlu üyeliği doğurduğu kabul edilmiştir (Ekonomi-Kutal; 1977: 126). SK'nda 1317 sayılı yasa kanunla yapılan değişiklikte, 21. maddeye "275 sayılı kanun hükümleri saklıdır" şeklinde bir fıkra eklenerek açıkça 275 sayılı yasanın 7/3 maddesinde dayanışma aidatına ilişkin özel düzenleme saklı tutulmasına, Anayasa Mahkemesi'nin 274 sayılı yasanın 21. maddesine ilişkin kararında dayanışma aidatı ödenmesi suretiyle sözleşmeden, taraf işçi sendikasının muvafakatının alınması gerekmediği şeklindeki görüşüne rağmen Yargıtay tutumunu değiştirmemiş, 1975 yılında aldığı bir kararla bu tutumunu 1979 yılına kadar sürdürmüştür. 21.1. 1979 günlü Yargıtay kararına göre, toplu iş sözleşmesinden dayanışma ödentisi yoluyla yararlanmada, sözleşmeyi bağtılayan sendikanın yazılı olurunun alınmasına gerek yoktur (Gülmez; 1979: 63). Bu karar ile, Schmitterci

anlamda zorunlu üyeliğe zorlayan bir düzenleme de son bulmuş olmaktadır. Ancak, 16 yıllık uygulama boyunca sendikalara üyelik açısından önemli bir düzenleme olduğu da açıktır. Bu düzenleme, zorunlu üyeliğin yanısıra, toplu iş sözleşmesi bağtlayan sendikalara yönelişi de sağlayarak güçlü, merkezi sendikaların oluşmasına katkıda bulunan bir diğerkorporatist politika ve uygulama özelliği taşımaktadır.

Sendikal alanda bir diğerkorporatist girişim de 1970 yılında 1317 sayılı yasa ile üst örgütlenmede getirilmek istenen yeni düzenlemedir. Sendika sayısını belirli sendikalar lehine azaltmak amacı taşıdığı belirtilen bu düzenleme (Kutal; 1970a: 145), bir devlet korporatizmi uygulaması olup, merkezi güçlü üst örgütü devlet tarafından, tepeden müdahale ederek oluşturmak istemektedir. Böylece, işçi sendikalarının, liberal korporatizmde olduğu gibi, zamanla, kendiliğinden oluşması yerine devlet müdahalesi aracılığı ile oluşturulması esasını benimsenmiş olmaktadır. 1317 sayılı yasa ile değişiklik yapılması düşünülen sendika, birlik, federasyon ve konfederasyonların kuruluş şartlarını düzenleyen SK'nun 9. maddesine göre, sendika birlikleri kurmak için, belirli bir mahal veya bölge sınırları içinde, birbirleriyle ilgili olmayan çeşitli işkollarında mevcut sendikaların en az ikisinin; federasyonlar, aynı işkolunda ve o işkolu ile ilgili iş kollarında mevcut sendikaların en az ikisinin; konfederasyonlar, mevcut birlik, federasyon ve -Türkiye çapında faaliyette bulunmayı hedef turmak şartıyla- işkolu esasına göre kurulu sendikaların en az ikisinin bir araya gelmesi gerekiyordu.

Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen 1317 sayılı yasa ile yapılan değişikliğe göre ise, bir işçi sendikasının Türkiye çapında faaliyet gösterebilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az 1/3'ünü; işçi federasyonlarının aynı işkolunda mevcut sendikalardan en az ikisinin bir araya

gelmeleri ve o işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az 1/3 ünü temsil etmeleri; işçi konfederasyonları, yukarıda belirtilen hükümlere göre kurulan sendika ve federasyonlardan en az 1/3 ünü ve Türkiye'deki sendikalı işçilerin en az 1/3 ünün üye sıfatıyla biraraya gelmeleri suretiyle kurulacaktı. Yasada değişikliğin yapıldığı zaman, Türk-İş' i zorlayan, üç yıllık geçmişi olan, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ve henüz bir ay önce kurulmuş olan Milliyetçi İşçileri Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) kurulu bulunuyordu. Devlet eliyle, oldukça merkezi, tekelleşmiş, ulusal düzeyde bir korporatist üst örgüt yaratılmasına DİSK'ten ve bilim çevrelerinden yoğun tepkiler gelmiş, böyle bir düzenlemenin sendika özgürlüğü ile bağdaşmadığı dile getirilmişti. Türk-İş ise, böyle bir düzenlemenin sendika özgürlüğü ile çelişmediğini savunmuş, gerekliliğini dile getirmişti (Türk-İş; 1970a; 1970b).

275 sayılı yasaya getirilmek istenen değişiklikle birarada düşünüldüğünde, işyeri sendikacılığının tamamen silinmesinin amaçlandığı anlaşılmaktadır.274 sayılı yasada değişiklik yapıldığı 1970 yılında toplam sendikalı işçi sayısı 2 milyon civarında olduğu düşünülürse, 426.000 üyeye sahip Türk-İş bile 1/3 oranını aşmakta zorlanmaktadır. Işıklı, bu değişikliğin fiilen doğuracağı sonucun Türk-İş'e ve temsil ettiği ideolojiye kanun zoru ile teklik ve egemenlik sağlayacağını belirtmektedir (Işıklı; 1971: 88).

Anayasa Mahkemesi, 1317 sayılı yasa ile yapılmak istenen düzenlemenin, çalışma alanı kuruluşundan önce sınırlandırılmış bulunan bir işkolu sendikası, daha kurulurken gelişemez durumda ortaya çıkmış bir sendika niteliğinde olacağı, böyle bir sendiakanın da genişleme olanağının olmayacağı düşüncesinden hareket ederek yasanın 9. maddesinin 1/3 oranını düzenleye ilgili hükümlerini iptal etmiştir (Kutal; 1972a: 397).

1963 SK ile, üyelik aidatını sınırlayan hükümler ortadan kaldırılmış, işçi ve işverenlere sendikaların genel kurulları kararı ile üyelik aidatının miktarını serbestçe belirleme hakkı tanınmıştır. Sendikaların mali açıdan bağımsızlığı ve güçlenmesi bakımından, oldukça önem taşıyan bir düzenleme olmaktadır. Kanun koyucu, bu düzenlemeye ek olarak, üyelik aidatının kaynaktan kesilmesi demek olan "check-off" sistemini benimseyerek sendikalara önemli bir olanak sunmuştur (m. 23).

Schmitterci korporatist tanımlamada yer alan, ayakta kalan örgütlerin kendiliğinden ya da rekabet sonucunda silinerek merkezi örgütlerde toplanmasını sağlayan bir düzenleme olarak karşımıza "check-off" sistemi çıkmaktadır. 274 sayılı SK'nun 23. maddesine göre işyerinde çalışan işçilerin en az 1/4'ünü temsil eden işçi sendikasına, üyesi olan işçilerin listesini işverene vermek suretiyle check-off'tan yararlanma hakkı verilmekteydi. Böylece, bir işyerinde en çok dört sendikaya check-off hakkı tanınarak sendikacılığın güçlenmesi ve merkezileşmesi yönünde bir diğer dolaylı korporatist düzenleme ve uygulamaya baş vurulmuş olunuyordu.

1970 yılında 1317 sayılı yasa ile SK'nda yapılan değişiklikle, sendikanın üyesi bulunduğu federasyon ve konfederasyon tüzüğüne göre sendikaca üst kuruluşa verilmesi gereken aidatı, üst kuruluşların talebi üzerine işveren üst kuruluş aidatlarını sendika aidatlarından keserek federasyon veya konfederasyona göndermek zorundadır. Böylece, üst kuruluşların da daha güçlü hale gelmesi yönünde bir korporatist politika ve uygulama benimsenmiş olmaktadır. İş Hukuku doktrininde ise, bu uygulamadan yararlanabilmek için çoğunluğu temsil koşulunun aranması ve toplu pazarlık düzenine bırakılması gerektiği dile getirilmiştir (Kutal; 1976b: 345-346). Bu görüşlerin temelinde yatan kaygılardan birisi de bu uygulamanın profesyonel sendikacılığı teşvik edeceği ve sendika açısından anormal artışlara yol açmasıdır.

Sendikalara, toplu pazarlık hakkının yanısıra, iktisadi, sosyal ve kültürel faaliyetler gibi geniş bir faaliyet alanı tanınmış, sendikalara yasaklanan faaliyetleri, siyaset ve ticaret yasağı gibi dar bir alana sıkıştırmıştır (m. 14-16). Böylece sendikalar, temsil ettikleri çıkar grupları açısından önemli kılınmış, bir bakıma kendilerini güçlendirme fırsatı verilmiştir. Schmitterci açıdan bu düzenleme değerlendirildiğinde örgütlerin kendi işlev alanlarını özgürce belirleme alanına müdahale edilerek, devlet korporatizmi uygulamaları olan işlevlerin devletçe belirlenmesine başvurulduğu görülmektedir. Ayrıca, sendikaların denetimini yalnızca yöneticilerin ve üst organların denetimine bırakmayıp, Çalışma Bakanlığı'nın denetimine de tabi tutması devlet kontrolü aracılığı ile sendikalar korporatist içsel bir kontrole tabi tutulmaktadır.

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 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, liberal korporatist unsurlar ile devlet korporatizmi unsurlarının içiçe geçtiği bir özellik taşımaktadır. Bianchi, bu özellikler nedeni ile olsa gerek, bu dönemi "doğuş halinde olan toplumsal korporatizm" olarak değerlendirmektedir (Bianchi; 1984: 142-146).

2.3. Neo- Korporatizm ve Sendikacılık

2.3.1. 1950-1960 Dönemi

Demokrat Parti'nin iktidarda bulunduğu birinci yılda sendika sayısında ve sendikalı işçi sayısında önemli artışlar oldu. 1950 yılında 88 olan sendika sayısı 1951 yılında 137'ye yükselirken, sendikalı işçi sayısı da 78.000'den 110.000'e çıktı. Sendikalı işçilerin sendikalaşabilecek işçilere oranı da aynı yıllar için % 21'den %26'ya yükseldi (Işıklı; 1987: 351). Merkezi üst örgütlenmeler olarak da birlik ve federasyon sayısı 3'ten 8'e çıktı (Kutal; 1977: 20).

1952 yılında sendika, birlik ve federasyonlar sayısında yaklaşık iki katlık artış olurken, sendikalı işçi oranındaki artış bir önceki yıla göre ancak % 1 oldu. Ancak, önemli bir gelişme olarak, bu yıl, ulusal düzeyde merkezi bir örgütlenme olarak Türk-İş kuruldu. 1953 yılında hem kurulan sendika, birlik ve federasyon sayısında, hem de sendikalı işçi sayısındaki artış eğiliminde önemli düşmeler oldu. 1954 yılı ise sendikacılık da yeniden canlanmaların yaşandığı yıl oldu. Sendika sayısı 323'e, birlik ve federasyon sayısı 23'e yükselirken sendikalı işçi oranı da % 31'e çıktı.

1950-1954 dönemi çok sayıda mahalli sendika kurulmuş olup, bu sendikalar aynı mahalde, muayyen bir işkolunda hatta aynı işyerinde faaliyet göstermeye çalışan birbirine rakip ve küçük sendikalar özelliği taşıyorlardı.

1954 yılında 323 olan sendika sayısı 1959 yılında 417'ye yükselirken, 23 olan birlik ve federasyon sayısı ise 21'e inmişti, Türk-İş ise ulusal düzeyde faaliyet sürdüren tek Konfederasyon idi. Sendikalı işçi sayısı ise iki kat artarak, 140.000'den

280.786'ya yükselmişti. Bu sayı, sendikalaşabilecek, İş Kanunu kapsamındaki işçilerin % 37'sini oluşturuyordu.

1950-1960 dönemi olarak değerlendirildiğinde, DP'nin iktidarda bulunduğu dönemde, İş Kanunu kapsamındaki işçi sayısı iki kat artarak 373.961'den 754.875'e yükselmiş; sendika sayısı yaklaşık beş kat artarak, 88'den 417'ye çıkmış; sendikalı işçi sayısı da yaklaşık üç kat artarak, 78.000'den 280.786'ya yükselmiştir. Sendikalı işçi oranı ise % 21'den % 37'ye çıkmıştır. Sendikalı işçi sayısındaki artış eğilimi işçi sayısındaki artışın gerisinde kalmıştır.

Bu dönem az sayıda üyeye sahip, dağınık, birbirleriyle rekabet eden, çok sayıda küçük bir sendikacılık özelliği göze çarpmaktadır. Birlik ve federasyon ile konfederasyon şeklindeki üst örgütlenmelere yönelinmişse de, yeterince merkezileşilememiştir. Mahalli sendikacılık hakim sendikacılık biçimi olmuştur. Bu dönemin bir diğer özelliği de, sendikacılığın tüm coğrafyaya yayılmış olması, işçi sayısı açısından belli büyüklüklere ulaşmış işyerlerinde örgütlenmenin gerçekleştirilmesidir. Üye bakımından güçlü sendikal örgütlenme daha çok devlete ait kurumlarda gerçekleştirilmiştir.

Bu dönem boyunca aynı federasyona bağlı sendikalar arasında birleşmeler gerçekleşirken, zamanla federasyonların da yapısı değiştirilmeye çalışılarak daha mekeziyetçi bir yapı kazandırmak için çaba sarfedildi Sendikal örgütlenmede dikey örgütlenme yönünde süren bu çabalar ne var ki yatay örgütlenme ve iş birliği bakımından fazla önem kazanmadı.

Korporatist uygulamalar açısından sendikal örgütlenmede meydana gelen en önemli gelişme 1952 yılında 10 Birlik ve Federasyon'un, ulusal düzeyde bir üst

örgütlenme olarak Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (Türk-İş) kurmasıydı. Böylece korporatist uygulamaların ihtiyaç duyduğu bir araç olan üst örgütlenme, 1948-1952 arasındaki dikey bütünleşme çabalarından sonra, oluşturulmuş bulunuyordu. Uzun bir sürecin ve çok yönlü karmaşık etmenlerin bir sonucu kurulan Türk-İş, kuruluşundan 1952 Eylül'ündeki ilk genel kuruluna kadar sınıf sendikacılığını benimsemişse de, daha sonraki yıllarda Türk-İş'e bağlı sendikalarda, bunların şubelerinde ve işyerlerindeki örgütlenmelerinde bu anlayış sürmüştü, ancak, Türk-İş icra kurullarına ve politikalarına yansıtılamamıştı (Koç; 1986b: 43). Birinci Genel Kurul'da başkanlığa CHP yanlısı bir sendikacı olan İsmail İnan seçildi. Ancak, 1953 yılında iç çekişmeler nedeniyle olağanüstü genel kurula gidilmek zorunda kalındı, bu kurulda DP yanlısı sendikacı olan Naci Kurt başkanlığa, CHP yanlısı sendikacı İsmail İnan genel sekreterliğe getirildi. Böylece DP hükümeti ile iyi ilişkiler kurulmaya çalışıldı. Ancak, Naci Kurt'un 1954 seçimlerinde DP'den milletvekili seçilmesinden sonra başkanlığı İ. İnan fiilen sürdürür hale geldi. Türk-İş üst yönetiminin 1953-1957 dönemindeki bu yapısı, Konfederasyon'un DP ile ilişkilerinin bozulmasına yol açtı. 1954 seçimlerini de kazanan DP'nin sendikalara ilişkin politikasında önemli değişiklikler oluştu. Türk-İş ve diğer sendikal örgütlenmeler yok sayılarak, işçilere yasalar aracılığıyla ekonomik haklar sağlanması politikası izlenmeye başlandı. Sendikalar üzerinde baskı ve denetim arttırılmaya başlandı. 1955 yılında 6-7 Eylül olayları nedeniyle, 1957 yılında yasal düzenlemeye uymadığı gerekçesiyle sendika ve birlikler kapatıldı.

Oysa, Türk-İş, 1957 yılı İdari ve Mali Faliyet Raporu'nda "Biz herkes gibi memleketimizin kalkınmasını ve refahını istiyoruz. Biz sermayenin haklarını biliyor ve tanıyoruz. Biz sınıf mücadelesi istemedik ve istemiyoruz" diyerek (Koç; 1986b: 48) ılımlı bir yaklaşımı dile getiriyordu. Türk-İş'e 1957 yılında 15 kuruluş üye idi, ve üye

işçi sayısı 104.230 idi. Bu sayı o yılın sendikalı işçilerinin yaklaşık yarısını oluşturuyordu. Sendikalı işçilerin yarısını bünyesinde toplayan Türk-İş'i kontrol altında tutmak isteyen DP Hükümeti baskısını arttırarak, 1957 Kongresinde ağırlığını duyurdu. Başkanlığa DP yanlısı Nuri Beşer seçilirken, CHP yanlısı İsmail İnan da üçüncü kez genel sekreterliğe seçildi. Ancak, 1957 seçimlerinde İsmail İnan'ın CHP'den milletvekili seçilmesi ile bu görevi sona erdi, DP'nin Türk-İş üzerindeki hakimiyeti daha da arttı. Türk-İş, 1957-1960 dönemini önemli bir faaliyet göstermeden kapattı. 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; 1986b: 54-55).

Türk-İş, üyelik bakımından 1957-1960 döneminde, baskılara rağmen, DP ile işbirliği içinde olmanın da avantajlarından yararlanmış görünmektedir. Böylece ulusal düzeyde bir üst örgüt olarak daha güçlenmiştir. Ancak, bütün bunlara rağmen 1960 yılına gelindiğinde çok sayıda güçsüz, küçük sendika da faaliyetini sürdürmekteydi. Türk-İş, bu sendikaları birleştirip, büyük güçlü sendikalar dönüştürmede etkili olamamıştır. Üyelik bakımından gelişmelere rağmen, Türk-İş merkezileşememiş, bağlı sendikalar üzerinde etkin bir şekilde söz sahibi olamamıştır. 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; 1990: 323-324). DP Hükümeti ile ilişkilere bağlı olarak ayarlanan maddi yardımlar 1954-1960 döneminde önemli bir baskı ögesi olarak kullanılmıştır.

Bianchi'nin "güçsüz/sınırlı çoğulculuk" ("debilitating pluralism") olarak nitelendirdiği (Bianchi; 1984: 141) DP yönetimi dönemi de bir önceki dönem gibi tek partinin hakim olduğu, yönetime ağırlığını koyduğu bir dönem özelliği taşımaktadır. Sermaye ve köylülükle ittifak kurmuş olan DP, 1957 yılına kadar işçileri de bu ittifakın içinde düşünmüş, bu nedenle işçilere yönelik olarak yasalar aracılığı ile önemli haklar tanımıştır. Ancak, 1950'li yılların ortasından itibaren karşı karşıya kalınan kriz nedeniyle, 1957 yılından sonra işçiler bu ittifakın dışında tutulmuştur. DP, ulusal düzeyde bir üst örgüt olan, ve sendikalı işçilerin yaklaşık yüzde altmışını bünyesinde toplayan Türk-İş'i ise işçilerin resmi temsilcisi olarak tanımamış, daha çok kendi siyasal iktidarına bağımlı kılmak için çabalamıştır.

Bütün bu özellikler, Schmitterci yapısal açıdan değerlendirildiğinde, DP dönemi devlet korporatizmi özellikleri ağır basan bir dönem niteliği taşımaktadır. Devlet, sendikaları siyasal, mali baskı aracılığıyla tepeden şekillendirmeye çalışıp, kontrol altında tutmak istemektedir. Bunu sağlamak için de 1947 Sendikalar Kanunu'ndan yararlanmaktadır. Tahkim kurullarına işçi ve sendika temsilcilerinin seçiminde son sözü Çalışma Bakanlığı'nın söylemesi de bir başka korporatist kontrol ve baskı aracı olmuştur.

2.3.2. 1960-1980 Dönemi

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; 1992: 350).

1967 yılında, işkolu sendikalarının toplam sendika içindeki payı % 30.6, bölge sendikalarının payı % 18.2, lokal sendikalarının payı % 29.6, işyeri sendikalarının payı % 17.8, federasyonların payı % 2.2 idi. Bu yıl, 7 sendika birliği, 2 de konfederasyon bulunuyordu (Kutal; 1977: 57). Bu yapıyla, sendikalar az sayıda üyeye sahip çok sayıda fakat küçük ve güçsüz sendikalar olma özelliklerini devam ettirmektedirler. Hemen hemen bütün işkollarında "Türkiye tipi" sendikalar kurulmuştur, ilgili işkollarında kurulu sendikalar arasında işkolu sendikaları çoğunluktadır (Kutal; 1977: 61).

1970 yılında Türkiye çapında faaliyette bulunan sendika 302 ve bu sendikalara üye sayısı 1.659.119 iken mahalli sendika sayısı 435 idi ve üye sayısı da 429.000 idi. Toplam sendikaların yarısından fazlasına sahip olan mahalli sendikalar sendikalı işçilerin ancak dörtte birini bünyesinde toplamıştı. 1977 yılında ise Türkiye çapında faaliyet gösteren sendika sayısı yüzde otuz artarak 403'e, üye işçi sayısı da yüzde ikiyüz artarak 3.112.640'a yükseldi. Aynı yıl, mahalli sendikalar sayısı 25 artarak 460'a, üye işçi sayısı da % elli artarak 694.928'e çıktı. Ancak, mahalli sendikalara üye işçi oranı beşte bire düştü (Çalışma Bakanlığı; 1978: 167).

1965 yılında sivil istihdama göre sendikalaşma oranı % 2.8, ücretlilere göre % 11.9, SSK'lı işçilere göre % 40.2 iken, bu oranlar 1970 yılında sırası ile % 15.3, % 50.6, % 159, 1980 yılında ise sivil istihdama göre % 35, ücretlilere göre % 90 olmuştur (Özkaplan; 1994: 101, 125). Ancak bu verilere temkinli yaklaşmak gerekmektedir. 1980 yılı için sendikalı işçi sayısının 1.300.000 olduğu tahmin edilmektedir (Ketenci; 1985: 169). Bu durumda sendikalı işçi sayısının tüm ücretlilere oranı yaklaşık % 30 olmaktadır. Sivil istihdama oranı ise % 10'un altında kalmaktadır.

1950-1960 dönemini, siyasal iktidarın baskısı altında geçiren, yöneticilerini iktidara göre belirlemeye özen gösteren Türk-İş, askeri müdahaleden hemen sonra, 28 Mayıs 1960'da Yönetim Kurulu'nu olağanüstü toplayarak, DP yanlısı Nuri Beşer'in istifasını sağlamaya çalışmıştır. Nuri Beşer 3 Haziran 1960'ta istifa etmek durumu ile karşı karşıya bırakılmıştır. 18 Haziran 1960'ta da Nuri Beşer Türk-İş'ten ihraç edilmiştir. Böylece yeni dönemle uyumlu bir yönetim yapısı oluşturulmuş, 27 Mayıs'ın önderleriyle yakın ilişkiler içine girilmiştir.

Türk-İş'in Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (ICFTU) üyeliği için izin verildikten sonra Amerikan sendikacılığının yanısıra Avrupa sendikacılığı ile de tanışılmış olundu.

Toplu pazarlık ve grev hakkı ile donatılmış sendikacılıkta 1960'lı yıllar boyunca önemli gelişmeler oldu, sendikalı işçi sayısı hızla arttı. 1962 yılında 307.000 sendikalı işçinin % 68'i olan 210.000 sendikalı işçi Türk-İş'in bünyesinde toplanmıştı. 1964 yılında Türk-İş'e 10 federasyon ve 24 Türkiye tipi sendika üyeydi. 1964 yılında Türk-İş'e üye sendikalı işçi sayısı 295.000 idi ve sendikalı işçilerin % 60'ını oluşturuyordu. Bu üyelerin yaklaşık dörtte üçü kamu kesiminde çalışıyordu. 1965 yılında ise Türk-İş'e bağlı sendikalarda örgütlü işçi sayısı 458.775'e yükseldi. Bu işçilerin 231.000'i Türkiye

tipi 30 sendikada, 218.000'ı 9 federasyonda, 10 bini ise Türkiye tipi veya federasyonlarla birleşmesi gereken 19 sendikada örgütlüydü. DİSK'i kuran sendikaların Türk-İş bünyesinden ayrıldığı 1967 yılında ise Türk-İş'e bağlı 9 federasyon ve Türkiye tipi sendikalara 544.936 işçi üyeydi . 1968-1970 döneminde Türk-İş'e bağlı sendikalara aidat ödeyen üye sayısı ise 428.000 idi. 1976 yılında Türk-İş'e bağlı 6 federasyon ve 26 Türkiye tipi sendikalara üye sayısı 751.000 idi.(Koç; 1986b: 58-71; TİB; 1976: 247).

Özlemi, federasyonlar yerine, Petrol-İş benzeri ulusal işkolu düzeyinde sendikal birlik kurmak olan Türk-İş, 1960-1980 döneminde bunu gerçekleştirmekte başarılı olamamıştır. Bu başarısızlık hem merkezileşmesinin hem de bağlı sendikalar üzerinde otorite kurmasının önünü tıkamıştır.

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 Sendikaları Konfederasyonu'nu kurdular. Türk-İş'ten ayrılan sendikalara 40.000 işçi üyeydi. DİSK 1967 yılında yaklaşık 50.000 üyeye sahipti. 1976 yılında ise DİSK'e bağlı 25 sendikaya 190.000 işçi üye bulunuyordu. DİSK 1967-1970 döneminde, özellikle, Marmara Bölgesi'nde özel sektöre ait işyerlerinde örgütlendi. 1975 yılında Genel-İş sendikası Türk-İş'ten ayrılarak 1976 yılında DİSK'e katıldı. Daha sonra 1977 yılında da OLEYİS DİSK'e katıldı. 1980 yılında, sendika kayıtlarına göre, DİSK'in üye sayısı 500.000'e ulaşmıştı.

DİSK, Türk-İş'in "Partiler üstü" ve toplu sözleşme ile sınırlı sendikacılığına karşı "sınıf ve kitle" sendikacılığı felesefesini benimsemiş, siyasal mücadelenin, örgütlenmelerin işçiler açısından daha önemli olduğunu ön plana çıkaran bir yaklaşım içine girmiştir. DİSK, örgütlenme sürecinde, iyi örgütlenmiş ve güçlü federasyonların

kendilerini feshedip, bir tek ulusal sendikada birleşmesi yönündeki çabalar tamamen gerçekleştirilememiştir.

DİSK'ten sonra, 1970 yılında kurulan MİSK de üçüncü, ulusal düzeyde, üst örgüt olarak sendikal harekette yerini almıştır. 1979 yılında, MİSK'e bağlı 19 sendikada 285.496 üye bulunmaktaydı (Öz; 1994: 68).

1976 yılında Türkiye Hak İşçileri Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ), üçüncü üst kuruluş olarak kuruldu. Milli ve manevi değerlere saygıyı ve sosyal düzen kurallarına bağlılığı, işçi-işveren arasında iş ahengi ve iş barışını sağlamayı, işçilerin refah seviyesinin yükseltilerek, milli birlik ve beraberliğe dayanan bir Türkiye oluşturmayı amaç edinmiştir (Öz; 1994: 69). Hak-İş, çıkar paralelliğine dayanan yarışmacı ve dayanışmacı bir sendikal anlayışı benimsemiştir. Kuruluşundan kısa süre sonra sıkıyönetim ilan edilmesi nedeniyle etkili olamamıştır. 1980 yılında üye sayısı birkaç bin civarındaydı (Koç; 1981: 295).

Bu dört konfederasyonun dışında, Sosyal Demokrat-İş (7 sendika bağlı), Türk Ülke-İş (9 sendika bağlı) ve Toplum-İş (4 sendika bağlı) gibi, güçsüz üç konfederasyon daha vardı (Koç; 1981: 343-345).

DİSK'in kurulmasından sonra 1970 yılına kadar grev sayısında artış meydana gelmesi ve çalışma ilişkilerinde sendikal rekabetten dolayı gerginlikler yaşanması nedeniyle, dönemin Adalet Partisi Hükümeti, sanayileşmenin sağlanması ve ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi kaygıları ile de, daha önce anlatılmış olan, 1317 sayılı yasa değişikliği ile Türk-İş'i tek faal konfederasyon haline getirmek, zaman içinde diğer sendika ve konfederasyonların tasfiyesini sağlamak amacını gütmüştür. Böylece, giderek kontrolden çıkan ve siyasileşen işçi hareketi de kontrol altına

alınacak, sınıf mücadeleleri bastırılmış olacaktır. Kuşkusuz, bu çaba, ulusal düzeyde, devlet eli ile merkezileştirilmiş, tekelci temsil hakkı tanınmış bir korporatsit uygulama olmaktadır. Ancak, Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesi ile bu düzenlemenin Anayasa Mahkemesi tarafından 1972 yılında iptal edilmesi ile bu amaç gerçekleştirilememiştir.

1970'li yıllar sendikacılıkta, siyasal görüşler doğrultusunda üst örgütlenmelere gidildiği yıllar olmuştur. Ne var ki, bu üst örgütler üyeleri üzerinde tam anlamıyla bir otoriteye sahip olamamış, güçlü tek işkolu sendikacılığı oluşturma isteminde başarılı olamamıştır. İşkolu düzeyindeki sendikalaşma rekabeti ve sendikal birliğin sağlanamaması, işçilerin güçlerini dağıtan bir özellik olarak bu dönem de varlığını sürdürmüştür.

Türk-İş ağırlıklı olarak kamu kesiminde, DİSK ise özel sektörde, özellikle Koç grubuna bağlı işyerlerinde, örgütlenmiştir. İmalat sanayi açısından ise, ihracata dönük üretim de yapan gıda ve dokuma alt kollarında Türk-İş'in hakimiyeti, lastik ve metal gibi iç pazara dönük üretim yapan işkollarında ise DİSK'in hakimiyeti sözkonusudur. 1980 öncesinde Türk-İş ve DİSK, toplam 1.200.000 sendikalı işçinin (gerçek üye olarak) 2/3'ünü kapsamaktadır.

1960-1980 dönemi, sendikaların, toplu pazarlık ve grev üzerinde yoğunlaştıkları faaliyet alanları olmuştur. Dönemin belirleyici iktisat politikaları çerçevesinde, ithal ikameci, iç pazara yönelik üretim yapan sektörleri destekleyici gelir politikası ve bu politikanın uygulanmasını kolaylaştıran toplu sözleşmeli, grev haklı sendikacılık birbirini tamamlamıştır. Kamu kesimi ve ihracata dönük üretim yapan sektörlerde örgütlenen Türk-İş ile özel sektör ve iç pazara dönük üretim yapan sektörlerde örgütlenen DİSK, 1970'li yılların ortasına kadar işçilerin gelirlerinin artışında önemli roller oynamışlardır.

Türk-İş'in kamu kesiminde ağırlıklı olarak örgütlenmiş olması, hükümetler ile iyi ilişkiler kurma politikasını izlemesine yol açtı. Temsil ettiği üyelerinin çıkarlarını çatışmaya giderek almaktan çok, uzlaşarak elde etme yöntemini benimsedi. Bu "iyi ilişkiler" politikası beraberinde "partiler üstü politika"yı da getirdi. 1964 yılında yapılan 5. Genel Kurul'da Tüzüğe " Türk-İş, İcra ve Yönetim Kurulu ile, Türk-İş'e bağlı teşekküllerin yetkili birer temsilcilerinin iştirak ile meydana gelecek kurulun ortak kararı olmadıkça, siyasi partilere ve onlara bağlı teşekküllere karşı mutlak bağımsızlığını korumayı ve partilerüstü bir politika gütmeyi amaç bilir" şeklinde bir hüküm eklendi (Mumcuoğlu; 1979: 209). Böylece, "partilerüstü politika" Türk-İş'i resmen bağlayan bir kural haline geldi. Üyeleri açısından homojen bir yapıya sahip olmayan Türk-İş, bu politika ile hızla gelişen işçi hareketinde siyasal nedenli parçalanmalardan da kurtulmak istedi.

"Partilerüstü politika", kamu kesiminde ağırlıklı olarak örgütlenme, hükümetlerle iyi ilişkiler kurma gibi istekler, Schmitterci yapısal açıdan değerlendirildiğinde, Türk-İş'in devletçe tanınmasını ve gözetilmesini, korporatist teşviklerle donatılmasını gerektiriyordu. İşte bu nedenle, sendika çoğulculuğu benimsenmiş olmasına rağmen, KİT'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 işçiyi temsil eden" konfederasyon ilkesi uygulaması benimsenerek, korporatist politika uygulaması olarak bu kurum ve kuruluşlarda Türk-İş'e temsil hakkı tanınmıştır. Böylece, Lehmanbruchcu işlevsel anlamda, 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 olanak yaratmış oluyordu.

Neo-korporatist politikaların ve uygulamaların bir diğerk aktörü de işveren örgütleridir. 1947 Sendikalar Kanunu'nun işverenlere de sendika ve üst örgütler kurma hakkı tanınmasına rağmen, işveren sendikacılığı 1962 yılına kadar dağınık bir özellik göstermiş, 1962 yılında ulusal düzeyde bir üst örgüt olarak Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nu (TİSK) kurmuştur.

Sendikal örgütlenme biçiminde olmasa da, işverenler, 1925 yılından itibaren "Ticaret ve Sanayi Odaları" şeklinde örgütlenmeye başlamışlardı (Esin; 1974: 106). 1943 tarihli "Ticaret ve Sanayi Odaları, Esnaf Odaları ve Ticaret Borsaları Kanunu" ile daha önceden Ticaret Bakanlığı tarafından kurulan bu kurumlar, "tüzel kişiliğe haiz ve mesleki teşekkül mahiyetinde kamu kurum"ları niteliğine büründürüldü (Esin; 1974: 141). Odalar, 1960 öncesinde DP ile, 1960 sonrasında Adalet Partisi ile bütünleşmiş; yarı resmi ve merkezileşmiş hiyerarşik yapısı ve zorunlu üyelik temeliyle hükümetin iktisadi politikasının yürütülmesinde resmi görevler üstlenen devletle içiçe geçmiş bir korporatist örgüt olduğu belirtilmektedir (Cizre; 1987: 240).

1947 Sendikalar Kanunu'nun işveren sendikalarına tanıdığı faaliyetleri, 1947-1960 döneminde, işverenler arası ekonomik çıkarlar alanıyla sınırlı tutan bu dönemin sendikacılığı, aynı işlevleri yerine getiren, Odaların varlığı nedeniyle gelişme olanağı bulamadı (Esin; 1974: 174).

İşçi sendikacılığında olduğu gibi, işveren sendikacılığında da hızlı gelişmeler 1960'lı yıllarda oldu. 20 Aralık 1962'de İstanbul İşveren sendikalar Birliği, 2. Olağan Genel Kurulunda ana tüzüğünü değiştirerek Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Haline dönüşerek, işverenlerin ulusal düzeyde üst örgütünü oluşturdu. Yasama, yürütme ve yargı organlarının faaliyetlerini izleyip, etkilemeyi amaçlayarak, bir baskı grubu olmayı hedefledi (Esin; 1974: 179,186).

İşveren örgütlenmesinde bir üçüncü üst örgüt olarak, 1971 yılında Türkiye Sanayiciler ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) kuruldu. Buğra, TÜSİAD'ı, "küçük bir grup işadamlarının, özel sektörün tartışmasız kabul edilen bir konuma sahip olduğu bir politik ve ekonomik ortamın oluşabilmesi için, sosyal sorunlara uzlaşmacı yaklaşımlar geliştirilmesi gerektiği inancıyla kurdukları bir örgüt" olarak nitelendiriyor ve tam anlamıyla bir sınıf örgütü olduğunu belirtiyor (Buğra;1995: 336, 337). TÜSİAD, TİSK'i işçi hareketlerine karşı takındığı uzlaşmaz, militanca tavır nedeniyle eleştiriyor, bu tutumun sınıf çatışmalarını güçlendirici, sosyal barışın korunmasını ve ülkenin demokratik gelişmesini engelleyici bir nitelikte görüyordu (Buğra; 1995: 338). Bu yönüyle, TÜSİAD, diğer işveren örgütleri olan Odalar ile TİSK'ten ayrılıyordu. Türk-İş gibi, TİSK de Çalışma Meclisi, Asgari Ücret Tesbit Komisyonu gibi kurumlarda tekelsel temsil hakkı ile donatılarak, kurumsallaşmış korporatist işbirliğine dahil edilmiştir.

Bu üç işveren örgütünden, devlet ile en çok işbirliği içinde olan, devletin müdahale alanına açık olan Odalar'dır. Bianchi, Türkiye'deki, çıkar gruplarının örgütlenişinde hem devlet hem de toplumsal korporatizmin özelliklerinin bulunduğunu belirtiyor ve bu çıkar gruplarının devlet aracılığı ile sistemle bütünleştirildiğini ileri sürüyor (Bianchi; 1984: 144-145). Bu dönem, planlama ve plan hedeflerini tutturma istemi, böyle bir işbirliği için elverişli olanaklar sunmaktadır.

Plan hedeflerine ulaşmak için çıkarların çatışmacı bir yoldan çok uzlaşarak sağlanmasını hedefleyen devlet, bu ortamın gönüllü sağlanamadığı zamanlarda çalışma ilişkilerine müdahale etmekten kaçınmamış, çatışmayı grev ertelemeleri yolu ile sağlamak istemiştir. 1963-1975 döneminde, 12 yılda, toplam 50 grev ertelenmişken, 1976-1980 döneminde, 5 yılda, ertelenen grev sayısı 108 olmuştur (Kutal; 1977a: 508; Tayanç; 1980: 70). Bu durum bilim çevrelerinde "ülkemizde işçi

işveren ilişkilerinde meydana gelen bunalımlara onbinlerce işçiyi ilgilendiren grev ve lokavtlara, menfaat grupları temsilcilerinin birbirlerini itham eden demeçlerine, Hükümetin sık sık Resmi Gazetede yayımladığı grev erteleme kararlarının eklenmesi çok anlamlı görünmektedir” şeklinde değerlendirilmektedir (Kutal; 1980c: 192). Kuşkusuz, hükümetlerin grev ertelemeleri, çıkar gruplarının faaliyet alanlarını sınırlandıran, otoriter şekilde müdahale eden devlet korporatizmi uygulamaları özellikleri ile çakışmaktadır.

2.4. 1978 Toplumsal Anlaşması

Türkiye ekonomisi, 1970’li yılların sonuna geldiğinde, ithal ikameci sanayileşme sürecinin tıkanmasıyla, bir ekonomik kriz ile karşı karşıya gelmiştir. Hızlı fiyat artışları, üretim darboğazı, dış ödeme gücü ve göreceli yavaş büyüme hızları şeklinde ortaya çıkan kriz; sanayi karlarındaki aşınmayı telafi edecek mekanizmaların geliştirilememesi sonucu 1979 yılı sonuna kadar mevcut çerçevede taşındı. 1977 yılına göre reel ücretlerde yarı yarıya bir aşınma yaşanmasına rağmen, ücret paylarındaki artışın, iç pazarın genişlemesi uğruna göz yumulacak düzeyi aşması ve karları aşındırması bunalımın temel nedeni oldu (Özkaplan; 1994: 133-135). Sendikal mücadele daha da sertleşmiş, 1977-1980 döneminde grevde kaybedilen işgünü toplamı, 1972-1976 dönemine göre 2.5 kat artmıştı.

Ekonomide bunalımın yaşandığı bu dönemde, 1978 yılı başında Hükümet değişikliği oldu, sosyal demokrat bir parti kimliğine bürünmeye çalışan CHP, yeni hükümeti kurdu. Yeni hükümet, 1978 yazında, korporatist politikaların ve uygulamaların önemli araçlarından biri olan, hükümet ile işçi sendikaları arasında

korporatist işbirliğini kurumsallaştıran bir “toplumsal anlaşma”ya başvurdu. 20 Temmuz 1978 tarihinde “ Hükümet adına Başbakan Bülent Ecevit ile Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına Genel Başkan Halil Tunç arasında yapılan görüşmeler ve ortak çalışmalar sonunda, demokratisiyi 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 TİSK’i bu yapıya dahil etmediği gibi, bir hayli güçlenmiş olan ikinci işçi üst örgütü olan DİSK’i de dışlamıştır. Bu durum, hem işveren sendikasıncı hem de DİSK ve MİSK tarafından eleştirilmiştir.

TİSK, “Toplumsal Anlaşma”nın sadece kamu kesimini kapsamasını “eksik ve talihsiz” bir girişim olarak değerlendirmiştir (TİSK; 1978: 42) DİSK ise, bu Anlaşma’yı “sarı sendikacılık uygulaması” olarak değerlendirmiş, sert bir dille eleştirmiştir (DİSK; 1979: 29-30). DİSK’e göre, “sınıf uzlaşmacılığının sözcüsü Türk-İş’le, hükümet arasında ekonominin dar boğazdan çıkışı için ‘işçi sınıfımızın yapacağı fedakarlıkları belirlemek’ amacıyla Anlaşma yapmışlardır” (DİSK; 1978: 1). DİSK’e bağlı engüçlü

sendikalardan birisi olan Maden-İş, Toplumsal Anlaşma'nın uzun vadeli politik amacının "gelişip güçlenen işçi sınıfı hareketini ve sınıf sendikacılığını" boğmak olduğunu belirtmektedir (Maden-İş; 1978). MİSK de bu Anlaşma'yı eleştirmiş, "güdümlü faşist devlet sendikacılığı" olarak nitelendirmiştir (Devlet, 1978: 12-13).

Bilim çevrelerinden yöneltilen temel eleştirilerden birisi ise Türk-İş'in sahip olduğu heterojen yapı, siyasal bölünmüşlük, bağlı sendikalar üzerinde otorite eksikliği nedeniyle bu Anlaşma'yı ne derecede uygulayabileceğidir (Talas; 1982: 15; Kutal; 1978: 241-242). Toplumsal Anlaşma, ücret dondurmasına doğru atılmış bir adım olarak ve bağlayıcı bir güçten yoksun olduğu gerekçesi ile de eleştirilmektedir. Ancak, bu eleştirilerin yersiz olduğu, Anlaşma'nın " ücret dondurması şeklinde nitelendirilmesinin kesinlikle yanlış olacağı, tersine ücretler konusunda 15 yıllık uygulamada beliren çarpıklıkları düzenlemediyi amaçladığının söylenebileceği ifade edilmektedir (Kutal; 1978: 235-237).

Anlaşma'ya göre "ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum göz önünde tutularak, kamu kesimiyle yapılan toplu iş sözleşmelerinde toplam ücret zamları, işçinin satın alma gücünü geriye gmtürmemek 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 tesbitin karşılığı bir teşvik olarak Türk-İş'e iş güvencesi sorununun yasal düzenlemelerle çözümlenmesi sunulmaktadır. Bu çözüm, "İş yasasının 13, 17 ve 24 üncü maddeleri toplum gereklerine uygun biçimde ve çalışanların hakları doğrultusunda yeniden düzenlenecektir" şeklinde

formüleştirilmektedir (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.

Türk-İş'in özellikle güçlü olduğu kamu kesiminde toplu pazarlıklara bir çeki düzen vermek, aşırı zam taleplerinden vazgeçmek, KİT'leri verimli işletmeler haline dönüştürmek, sosyal yasalarda işçiler yararına değişiklikler yapmak, ücretli kesimin üzerindeki ağır vergi yükünü hafifletmek, işçilerin kamu kesiminde işletmelerin yönetimine ve sorumluluğuna katılmalarını sağlamak gibi ilkeleri içeren Toplumsal Anlaşma beklenen sonuçları verememiş ve sonuçta Türk-İş yetkililerince bir kenara itilmiştir (Kutal; 1979g: 383; Kutal; 1980a: 427). Süreklilik kazandırılmayan, tam anlamıyla uygulanamayan, Toplumsal Anlaşma'nın ömrü, 1979 yılı sonlarında hükümet değişikliğe ile geçerliliğini yitirerek, sona ermiştir.

III. İHRACATA YÖNELİK SANAYİLEŞME, SENDİKACILIK VE NEO-KORPORATİZM

3.1. İhracata Yönelik Ekonomi Politikaları ve Büyüme

1980 yılı sanayileşme sürecinde olduğu kadar, siyasal ve toplumsal süreçte de bunalımların yaşandığı bir yıl olmuştur. 12 Eylül 1980 askeri müdahalesinden önce,

24 Ocak 1980'de uygulamaya konulmak istenen ekonomik istikrar önlemleri, dışa açık büyüme, uzun dönemde dünya ekonomisiyle bütünleşme hedeflerini belirleyici unsur yapan politikaları içermektedir. Türkiye'nin serbest piyasa koşullarında dışa açılması kısa ve orta dönemli hedef olarak ortaya çıkmakta; 1978 yılından itibaren IMF'nin istikrar programlarıyla gündeme gelen ödemeler dengesi, dış borç sorununa çözüm ve iç dengelerdeki bozulmanın giderilmesi, esas olarak dışa açılma eksenine oturtulmaktaydı. Dışa açılma programının temel unsurları olarak da, serbest piyasa ve özel girişime dayalı ekonomiyi gerçekleştirme ve devletin piyasaya müdahalesini en aza indirme; faiz oranlarının serbestleştirilmesi ve enflasyonun denetimi; döviz piyasasının ve fiyatının serbest oluşumu; ithalat ve ihracat rejiminde serbestleşme; yabancı sermaye girişlerini artırma; ücret ve sendikal faaliyetlere ilişkin düzenlemeler belirlenmiştir (Kazgan; 1988: 344-353).

Türkiye, 1980'den sonra rekabet gücünü arttırmak için üç önemli araç kullanmıştır. Birincisi, verimlilik artışıdır. 1980'li yılların ortasına kadar durgun olan işgücü verimliliği, 1985 sonrasındaki artışla; 1980-1989 döneminde toplam % 50'nin üstünde bir yükselme kaydetmiştir. Bu artış, ithalat tıkanıklarının yükselmesi ve dış pazara açılan firmaların üretim maliyetlerini düşürme yoluyla daha yüksek düzeyi sağlamış olmaları ile açıklanmaktadır (Boratav-Türkcan; 1993: 31-32). Rekabetin gücünü arttıran ikinci önemli faktör, gelirler politikasıyla ücretlerin aşındırılması ve iç pazarın cazip olmaktan çıkarılmasıdır. Bir maliyet unsuru olarak ücretlerin gerilemesi, üretim maliyetlerindeki gerileme nedeniyle ihracatçı firmalara görece avantaj sağlamıştır. Rekabeti gücünü arttıran üçüncü faktör ise, kur politikasıdır. Reel döviz kuru uygulaması yanında ihracat teşvikleriyle üreticilere sağlanan kaynak, Türkiye'nin ihracat performansında önemli rol oynamıştır.

Bu faktörlerin 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, % 50'lerde olan atıl kapasitelerin kullanılmasının ve yoğun teşviklerin çok önemli bir rolü de olmuştur.

Büyüme hızları açısından bakıldığında, 1980-1983 dönemi uyum süreci, 1983-1987 dönemi görece hızlı büyüme dönemi, 1987 sonrası ise, kriz-büyüme şeklinde dalgalanmaların gerçekleştiği dönem olma özelliklerini göstermektedir.

İstikrar politikalarının dışa açılma ekseninde önem kazanan en önemli politikalarından birisi gelirler politikasıdır. 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 sınıai katma değer içindeki payı, yaklaşık on yıl, 1979-1988 dönemi boyunca, % 38.7'den % 15.4'e kadar, kesintisiz düşmüştür (Boratav; 1994: 152-153; Boratav-Türkcan; 1993: 1-2).

Panitch'in dile getirdiği ücretlerdeki asimetric gelişmenin uzun süre devam edemeyeceği ilkesi, Türkiye'de de somutlaşmış, işçi hareketlerinde 1980'li yılların ortasından itibaren başlayan kıpırdanma 1989 yılında doruğa ulaşmış, işçileri sendikaları aşarak eyleme itmiştir. Türkiye çapında artan bu eylemlilik, gelir politikalarında yeniden popülist politikaların izlenmesine yol açmış, 1989 yılından itibaren, geçmiş kayıpları da telafi edecek şekilde, 2-3 yılda, reel ücretlerde önemli artışlar meydana gelmiştir. Kamu sektöründe ortalama reel ücret 1989 yılında 100 iken, 1992 yılında 456'ya; özel sektörde ise 191.9'a yükselmiştir (Özkaplan; 1994: 138).

3.2. Neo- Korporatizm ve Çalışma Yasaları

3.2.1. 1980-1983 Dönemi

12 Eylül askeri müdahalesi ve hemen öncesinde uygulanmaya başlanan 24 Ocak istikrar önlemleri, ekonomik alanda olduğu gibi, çalışma yasaları açısından da yeni bir dönemin başlangıcı oldu.

Askeri müdahalenin ilk günü, yayımlanan 7 numaralı bildiri ile DİSK, MİSK ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur. 14 Eylül 1980'de yayımlanan Milli Güvenlik Konseyi'nin (MGK) 15 numaralı bildirisi ve 3 numaralı kararı ile de 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; 1980d: 295).

2316 sayılı "Faaliyetleri Durdurulan Sendika, Federasyon ve Konfederasyonlara Kayyım Tayini Hakkında Kanun" ile 2364 sayılı "Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun" bu dönemin ihtiyaçlarını karşılamak, çalışma hayatındaki kimi ilişkileri düzenlemek için çıkarılan diğer iki yasa olmaktadır. Bu yasaların dışında, işçi haklarını kısıtlayan düzenlemelere yönelmiş, kıdem tazminatına yeniden üst sınır getiren ve bu tazminatın vergilendirilmesini açıklığa kavuşturan 2319, 2320 ve 2457 sayılı yasalar, ulusal bayram ve genel tatil günlerini yeniden düzenleyen 2429 sayılı yasa ve işçi ikramiyeleri ile ilgili 2448 sayılı yasalar çıkarılmıştır (Kutal; 1981e: 281).

Bu geçiş döneminde, sendikaları, toplu pazarlık ve toplu iş mücadelelerini düzenlenecek olan yeni yasaların Danışma Meclisi'ne bırakılmayarak, MGK'nce çıkarılması benimsenmiştir (Kutal; 1981g: 393).

1982 Temmuz'unda yeni Anayasa tasarısı Danışma Meclisi'ne sunulmuş ve kamu oyuna açıklanmıştır. Anayasa komisyonu tarafından hazırlanan bu tasarı, 1961 Anayasası'na ve 1963-1980 çalışma ilişkilerine bir tepki görünümünde olup, işçiler aleyhine oldukça ayrıntılı değişikler içermektedir. Tasarı, temel ilkeyi zaman zaman bir kenara bırakarak, "üyenin aidatını doğrudan doğruya sendikaya ödiyeceği" (m.56) örneğinde olduğu gibi, yasalarda, tüzük ve yönetmeliklerde yer alabilecek hususları düzenleme yoluna gitmiştir (Kutal; 1982b: 205-206). İşveren çevrelerinin 1980 öncesi ileri sürdükleri görüşleri benimseyen Danışma Meclisi Anayasa Tasarısı, daha sonra MGK'nce gözden geçirilerek, son biçimine kavuşturulmuştur. Gerek bireysel, gerek toplu çalışma hukukunu ilgilendiren tüm maddeler MGK'nce önemli derecede değiştirilmiş veya daha önce tasarıda mevcut olan bazı hükümler tümüyle kaldırılmıştır. Bu değişiklikler, sendikacılık ve toplu pazarlık ve grev hakları yararına yapılmıştır (Kutal; 1982d: 339, 346). Ancak, 1961 Anayasası ile yeni Anayasa Tasarısı karşılaştırıldığında, yeni düzenlemnin iş hukukunu oldukça sınırlayıcı bazı düzenlemeler içerdiği de dikkati çekmektedir.

MGK'nde son biçimini alan Anayasa Tasarısı, 7 Kasım 1992 tarihinde halk oyuna sunulmuş ve kabul edilmiştir. Kabul edilen 1982 Anayasası'nda fazla ayrıntılı hükümler bulunmakta, özgürlüklerin sınırını çizmektedir. 1982 Anayasası, klasik sendika özgürlüğünü korumuş, ancak 12 Eylül 1980 öncesi dönemin bir daha yaşanmaması için sendikaların faaliyetine bazı kısıtlamalar getirmiş, sendikaların mesleki amaç dışına çıkmalarına engel olmak istemiş, yöneticilerinde aranan vasıftan,

gelirlerini yatırılabilecekleri 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).

1982 Anayasası ile 1983 yılında yapılan seçimlere kadar süren "geçiş döneminde", özellikle toplu iş ilişkilerini düzenleyen yeni yasalar ile çalışma hayatının kurumsal ve işlevsel yapısını biçimlendirecek olan çerçeve çizilmiştir. 1961 Anayasası, işçi ve işveren arasındaki ilişkilerde işçi tarafına ağırlık koyarak, biçimsel eşitlik düşüncesinden uzaklaşmış, işçi ve işveren arasındaki eşitsizliği bu yoldan dengelemeye çalışarak, işçinin korunması düşüncesini anayasal bir ilke düzeyine çıkarmıştı. 1982 Anayasası ise, sosyal koruma amacını terkederek, korumayı, sendika hakkına ilişkin maddede, işçi ve işveren tarafları bakımından biçimsel eşitliğe uygun olarak her iki taraf için söz konusu olan birer mesleki amaç gibi düzenlemiştir. Buna paralel olarak, toplu sözleşme hakkı, sosyal koruma amacına bağlı olmaktan çıkarılıp işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. Yani, koruma ilkesi yerine düzenleme ilkesi ön plana çıkarılmıştır (Eyrenci ve diğerleri ; 1987: 31-32).

3.2.2. 1983 Sonrası Dönem

1982 Anayasası'nın kabulünden sonra, çalışma yasalarında en önemli gelişme toplu iş hukuku alanında cereyan etmiştir. 5.5.1983 tarihinde 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.

274 ve 275 sayılı yasaların yerini alan 2821 ve 2822 sayılı yasalar sendikaların işlevleri açısından genelde bir daralmayı ifade etmektedir. Yeni yasaların, sendikaların işlevleri açısından temel tercihleri, 1963-1980 dönemindeki yasaların uygulamada sorun yaratan hükümlerini Anayasadaki ilkeler doğrultusunda çözümlenmek; sendika sayısını azaltmak; sendika içi demokrasiyi gerçekleştirmek; sendikaları mesleki alanda faaliyette bulunmaya zorlamak, yani, siyasal faaliyetten mümkün olduğu kadar uzaklaştırmak sendikaları, Devletin ve ülkenin bölünmezliğine aykırı faaliyetlerden kesinlikle men etmek; sendikaların toplu pazarlık ve grev haklarını daha sınırlı bir alanda kullanmalarını sağlamak; kamu kesiminde niteliği farklı bir sendikacılık ve toplu pazarlık modeline yer vermek şeklinde olmuştur.

2821 sayılı SK, 274 sayılı SK'ndan farklı olarak, sendikaların örgütlenme düzeyi olarak işkolunu esas almış, işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamayacağını hükme bağlamış, bir işkolunda birden fazla sendika kurulabileceğini de belirtmiştir (m. 3). Ayrıca, bu işkolu 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 istenmektedir. Devlet, Schmitterci anlamda, yasalar aracılığı ile güçlü, merkezi sendikalar yaratmayı amaçlamaktadır. Sendika çokluğu ilkesi, liberal korporatizmi, merkezileşip, tekelleşmenin zamanla, birbirleriyle rekabet etmeleri sonucunda, zayıf olanların silinip

gitmesi şeklinde oluşmasına yol açması nedeniyle işlevsiz hale getirmektedir. Güçlü sendikacılık, yeni yasalarda, işverenlerin ve bazı akademik çevrelerin karşı çıkmalarına rağmen, check-off sistemi ile de pekiştirilmektedir. Bu düzenlemeye göre, check-off'tan sadece toplu iş sözleşmesi yapan, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki alan işçi sendikası yararlanabilecektir (TİSGLK, m.7). Böylece, 1980 öncesinde, bir işyerinde en çok 4 işçi sendikasına tanınan check-off hakkı, bu kez sadece bir tek sendikaya tanınmaktadır. Kuşkusuz, check-off'tan yararlanan sendika mali açıdan daha da güçlenecektir.

Sendika kuruculuğunda, 1988 yılı değişikliğine kadar, sendikanın kurulacağı işkolunda en az bir yıldan beri fiilen çalışır olmak (m. 5) ile işçi sendikalarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için en az on yıl çalışmış olmak zorunluluğu (m. 14), Schmitter'in korporatizmi tanımlarken kullandığı devletin "liderliğin nasıl ve kimlerden oluşacağını denetleme" ilkesi olduğu söylenebilir.

Öteyandan, sendikaların iç denetimi ile yetinilmemiş, Devletin idari ve mali denetimi de esas kılınmıştır (m. 47). 1988 yılı değişikliği ile yılda bir defa yapılacağı belirtilen denetim, "olağan genel kurul dönemi içerisinde en az bir defa" şeklinde değiştirilerek yumuşatılmaya çalışılmışsa da, bu haliyle sürekli denetime açık bir durum yaratılmıştır. Bu, devlet korporatizminin, örgütün faaliyetlerini, iç işleyişini denetlemek özelliği ve Panitch'in, devletin, örgütlerin özerkliklerini sınırlayarak, onları devlet politikaları doğrultusunda harekete geçirip, yönetsel bir kontrol aracı olarak kullanma özellikleri ile çakışmaktadır.

2821 sayılı SK 32. ve 33. maddeler ile sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetleri, 37. ve 38 maddeleri ile yasak faaliyetler düzenlenmiştir. Schmitterci açıdan bakıldığında, bu düzenlemeler,

örgütlerin kendi işlev alanlarını özgürce belirleme alanına müdahale edilerek, devlet korporatizmi politikası ve uygulamaları olan, işlevlerin devletçe belirlenmesi olarak değerlendirilebilir.

1983 yılı SK ve TİSGLK düzenlemeleri genel olarak değerlendirildiğinde, devlet, yasalar aracılığı ile çıkar grupları olan işçi ve işveren sendikalarına, sınırlamaları teşviklerden ağır basan, merkezi, güçlü sendikaları yasalar aracılığı ile tepeden oluşturmayı amaçlayan, sendikaların işlev alanını, temsil edeceği çıkarları, üyelerin niteliğini, örgütün yapısını, faaliyetlerini, liderliğin nasıl ve kimlerden oluşacağını denetleyen, devlet korporatizmi politikalarını benimsemiş görünmektedir. Lehmbbruchçu anlamda bakıldığında ise, grev erteleme ve YHK aracılığı ile çatışan çıkarların devlet müdahalesiyle, uzlaştırılması özellikleri görülmektedir.

3.3. Neo- Korporatizm ve Sendikacılık

1980 -1983 geçiş dönemi, MGK'nin 7 No. lu bildirisi ile DİSK, MİSK ve bu örgütlere bağlı kuruluşların faaliyetlerinin durdurulduğu, 12 Eylül yönetiminin getirdiği zorunlu tahkim, grev ve lokavt yasakları nedeniyle, sendikal faaliyetlerin askıya alındığı bir dönemdir. Türk-İş ve DİSK üyesi sendikalar, 1984 yılına kadar "Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Kanun" kapsamında kaldılar. Sendikaların YHK tarafından yenilenen sözleşmeleri sona erdikçe, üyeleri boşlukta kaldı. Bu işçilerin, yeni dönemin toplu sözleşme hakkından yararlanabilmeleri için, bu sendikalardan istifa edip, toplu sözleşme hakkı bulunan sendikalardan birine üye olmaları zorunluluğu doğdu.

1984 sonrasında, yeni yasal düzenlemeler altında, sendikal örgütlenme yeniden canlılık kazanmaya başladı. Faaliyetleri durdurulan Konfederasyonlardan Hak-İş 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 yargılandı. 16 Temmuz 1991'de, sıkıyönetim mahkemesi kararlarını henüz bir sonuca bağlamamış olan Askeri yargıtay hem DİSK'i kapatma kararını kaldırdı, hem de DİSK yöneticilerini beraat ettirdi. Bir başka kararla mal varlığı iade edildi. 7 Aralık 1991'de Genel Kurul'unu toplayan DİSK, tekrar, faaliyete başladı.

1980 yılında, 14 federasyon, 366 işkolu, 147 bölgesel , 155 yerel ve 65 işyeri sendikası kurulu bulunuyordu (DİE; 1992: 90). 1984 yılında, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'ndan sonra, tüzüklerini yeni yasal düzenlemeye uyarlayan ve faaliyet gösteren sendika sayısı 138'e, sendikalı işçi sayısı da 1.335.008'e düştü. Aynı yıl SSK'lı işçi sayısı 2.439.016'ydı ve bu işçilerin % 55.6'sı sendikalaşmış bulunuyordu. Ancak, işgücü açısından değerlendirildiğinde, sendikalaşma oranınının toplam işgücünün sadece %7.9'una denk düştüğü anlaşılmaktadır. 1985 yılında ise sendikalı işçi sayısı 1.711.524'e, sendikalaşma oranı, SSK'lı işçilere göre, % 65.6'ya, toplam işgücüne göre de % 10'a yükseldi. Sendika sayısı ise Temmuz 1985'te 85'e düştü. 1988 yılında SSK'lı işçilerin %71.8'i sendikalıydı, sendikalı işçi sayısı 2.227.029'a yükselmişti. Toplam işgücü ile karşılaştırıldığında ise, sendikalaşma oranınının % 11.7 olduğu görülmektedir. Ücretliler açısından bakıldığında, 1988 yılında, tüm ücretlilere göre sendikalaşma oranı % 20.3 olmaktadır (Petrol-İş; 1987: 262; 1989: 343,349).

DİSK'in kapalı bulunduğu 1980'li yıllarda Türk-İş, Hak-İş ve MİSK (1987 yılından 1991 yılına kadar isim değiştirerek Yurt - İş olarak faaliyette bulundu)

faaliyette bulunuyorlardı. 1988 yılında Türk-İş'e bağlı 32 sendikaya 1.670.902 işçi üye idi, ki bu da tüm sendikalı işçilerin % 75'ini oluşturuyordu. Hak-İş'e bağlı 6 sendikaya 180.557 işçi üye idi, Hak-İş toplam sendikalı işçilerin % 8.1'ini bünyesinde toplamıştı. Yurt-İş'e ise 5 sendikada toplanmış 111.742 işçi üyeydi. Aynı yıl 29 bağımsız sendikaya üye sendikalı işçi sayısı ise 263.703'tür (Petrol-İş; 1989: 352). 1988 yılında DİSK'e bağlı sendikalara üye işçilerin bir kısmının Türk-İş'e üye oldukları, bir kısmının da bağımsız sendikalarda örgütlendikleri görülmektedir.

1994 yılında sendikalı işçi sayısı 2.644.417'dir. SSK'lı işçilerin % 69.3'ü sendika üyesidir. 1985'te 85'e düşen sendika sayısı, DİSK'in açılışı nedeniyle 1994'te 97'ye yükseldi. 1994 yılında, işgücüne göre sendikalaşma oranı %23, ücretlilere göre ise % 15.2'dir (DİE; 1995: 245; Petrol-İş; 1995: 343). 1994 yılında, sendikalı işçilerin % 74.4'ü Türk-İş'e, % 12.6'sı DİSK'e, % 10.7'si Hak-İş'e, % 2.3'ü ise bağımsız sendikalara üyedir (Petrol-İş; 1995: 352).

Gerek toplam nüfus içinde ücretlilerin oranı gerek ücretlilere göre sendikalaşma oranı korporatist politikalar oluşturulması için elverişli görünmemektedir. Ancak, 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-İş olmak üzere diğer sendikalara yönelmesi sağlanmıştır. Bu uygulamalar sonucunda, kurulduğu tarihten beri hükümetler ile "iyi ilişkiler" kurmayı ilke edinen Türk-İş daha da güçlendirilmiştir. Üye sayısı açısından oldukça güçlenen Türk-İş, merkezileşemediği, bağlı sendikalar üzerinde otorite sahibi olamadığı için, korporatist politikaların uygulanmasında başarı şansını sınırlamaktadır. Yine, Türk-

İş'in heterojen bir yapıya sahip olması ise bir başka olumsuz özellik olarak görünmektedir.

Toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçiler açısından durum değerlendirildiğinde ise, korporatist politikalar ve uygulamalar için bir başka sınırlama ile karşılaşmaktadır. 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. Bu oranlar aynı zamanda toplam ücretlilere göre sendikalaşma oranlarıdır da. Oysa, 1992 yılında, Almanya'da sendikalaşma oranı % 32 iken, toplu sözleşme kapsamında olan işçi oranı toplam ücretlilere göre % 90'dır. Yine, 1985 yılında, Fransa'da sendikalaşma oranı % 10 iken, toplu sözleşme kapsamında olan işçi oranı toplam ücretlilere göre % 90'dır (Petrol-İş, 1995: 286-287).

SSK'lı işçiler açısından bakıldığında, 1980 yılında 2.204.802 işçinin yaklaşık 750.000'inin (% 34), 1985 yılında 2.607.865 işçinin yaklaşık 1.250.000'inin (% 48), 1990 yılında 3.446.502 işçinin yaklaşık 1.500.000'inin (% 44), 1994 yılında 4.200.000 işçinin yaklaşık 1.000.000'unun (% 24) toplu iş sözleşmesi kapsamında olduğu görülmektedir (Petrol-İş; 1995: 283).

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-İş'in de ağırlıklı olarak kamu kesiminde örgütlenmiş olması bir başka katkı sağlayan özellik olmaktadır. Bu nedenle, 1980 sonrası dönem değerlendirilirken Türk-İş ve Hükümetler arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin niteliği ele alınarak korporatist açıdan incelenmelidir.

1978 yılında, iktidardaki sosyal demokrat parti olan CHP ile bir "Toplumsal Anlaşma" imzalayan, 1979 yılında bu Anlaşma'yı askıya alan Türk-İş, 1980 yılı boyunca iki büyük parti olan AP ile CHP'nin ortak hükümet kurması yönünde görüş bildirmiştir. 1980 Eylül'ündeki askeri müdahaleye karşı çıkmamış, " Millet'in bağrından çıkan ordumuzun tam bir bütünlük içinde milletimize huzur ve güven veren bu davranışının milletimiz ve memleketimiz için hayırlı olmasını temenni ile Türk-İş topluluğu adına" memnunlukla karşılamıştır (Türk-İş; Eylül 1980: 1). Her zaman hükümetler ve yönetenler ile iyi ilişkiler kurmak isteyen Türk-İş, 12 Eylül 1980 askeri yönetimi ile de bu türden ilişkiler kurmuş, oluşturulan yeni hükümete genel sekreterini Sosyal Güvenlik Bakanı olarak vermiştir. Türk-İş ve bağlı sendikaların büyük bir bölümü, özellikle gıda, tekstil ve metal işkollarında işçilerin DİSK'e kayışından etkilenen sendikalar, askeri müdahaleyi rakipleri kolay yoldan tasfiye etmenin bir aracı olarak değerlendirmişlerdir.

"Yeni yasal düzenlemelerde de büyük ölçüde aşınma olmayacağı, temel hak ve özgürlüklerin ortadan kaldırılmayacağı" umudunu taşıyan Türk-İş'in (Türk-İş, Ocak1982: 10) askeri yönetime açık desteği 1982 Anayasası taslağı ortaya çıkıp, TİSK'in çalışma hayatının düzenlenmesine ilişkin görüşlerini Anayasa maddeleri olarak karşılarında görüp, kendi durumlarının da tehlikede olduğunu anlayıncaya

kadar sürdü. Türk-İş yönetimi Anayasa taslağını eleştirirken, "Türk-İş'in Anayasa tasarısı üzerindeki endişelerinin giderilmesi yolunda tek umut, bu tasarıya son şeklini verecek olan Milli Güvenlik Konseyi'dir" diyerek umudunu Milli Güvenlik Konseyi'ne bağladı (Türk-İş; Eylül 1982:1). Danışma Meclisi'nin hazırladığı Anayasa tasarısını demeçlerle eleştiren Türk-İş, Devlet Başkanı'na başvurarak taleplerini dile getirdi. MGK, Anayasa taslağında sendikaları ilgilendiren bazı hükümlerde değişiklik yaptı, özellikle "üye aidatını sendikaya doğrudan öder" hükmünü kaldırıp, yerine "check-off" sistemini koyarak sendikalara önemli bir teşvik sunmuş oldu. Bu teşvik karşılığında, 1982 Anayasa'sına açıkça "hayır" kampanyası başlatmayan, çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeleri eleştirmekle yatainen Türk-İş, 4 Kasım 1982 tarihli açıklaması ile çekingen bir şekilde "evet" yönünde tavır aldı (Türk-İş; Kasım 1982: 25). Böylece, MGK'nin, sınırlı da olsa, Anayasa tasarısında yaptığı değişiklikler karşılığında, özellikle işverenlerin ve akademik çevrelerin karşı çıkmasına rağmen "check-off" hakkının tanınması nedeniyle, Türk-İş de Anayasa oylamasında, net olmayan bir şekilde, kabul oyu yönünde tavır aldı (Teksif; 1986: 7; Türk-İş, Aralık 1982: 8).

6 Kasım 1983 Genel Seçimleri sonucunda Anavatan Partisi (ANAP) seçimlerden birinci parti olarak çıktı ve hükümeti tek başına kuracak bir çoğunluk sağladı. 24 Aralık 1983'te güven oyu alan ANAP hükümeti ile "sivil" yönetim dönemi başladı. 1984 ve 1985 yıllarında önce sıkıyönetimlerin, daha sonra da olağanüstü hal uygulamalarının azalmasına kadar sendikacılıkta bir canlanma olmadı.

Türk-İş, her zaman olduğu gibi, yeni hükümetle de iyi ilişkiler kurmak istedi. Bu amaçla, 17 Temmuz 1984'te hükümet ile bir zirve görüşmesi yaptı. Ancak, bu zirvede

işçiler lehine hiçbir çözüm sağlanamadı. Buna rağmen, Türk-İş hükümet ile diyalog kurmada ısrarlı oldu. Ancak, diyalog çabaları Hükümetten karşılık bulmuyordu. İkinci zirve toplantısı 11 Şubat 1985'te yapıldı, ancak, bu zirvede de işçiler ve sendikalar lehine bir politika değişikliği sağlanamadı.

Sorunlara çözüm bulunamaması sendikal çevrelerde yeni politika arayışlarına neden oldu, diyalog çağrılarını yerine eylem yapılması konusunda görüşler ortaya atılmaya başlandı. 1985 yılı Türk-İş ile Hükümet arasında gerginliklerin tırmandığı yıl oldu. Kamu kesimindeki işyerlerinin toplu iş sözleşmeleri, doğrudan hükümete bağlı Kamu Koordinasyon Kurulu (KKK) tarafından yönlendirilince, Türk-İş Yönetim Kurulu, 1985 yılında toplu sözleşme görüşmelerini boykot kararı aldı. Hükümet'in boykot kararına tepkisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın 170 sendikadan 160'ının yasa dışı olduğu açıklaması şeklinde oldu. Sendikacılara yönelik olarak, 10 yıl fiilen işçilik yapmayanların yönetimde buldukları, füzuli çiçek masrafı ve eşe dosta hediye gönderdikleri, sendikanın mal ve parasını amaç dışı kullandıkları gibi suçlamalarda bulunuldu; sendikaların mali ve idari denetimini düzenleyen ilgili maddelere işlerlik kazandırılabilceği belirtildi. Türk-İş, denetim yoluyla sendikalara baskı yapıldığını ileri sürerken, 15 sendika yöneticisi hakkında 10 yıl işçilik yapmadığı iddiasıyla dava açıldı (Koç; 1989: 104-105).

Hükümetin sendikal sorunlar karşısındaki olumsuz tavrı, işçi ücretlerindeki sürekli gerileyişler Türk-İş'i eyleme zorlamaktaydı. Genel Başkan Şevket Yılmaz, 11 Nisan 1985'te yapılan toplantıda, değişen koşullar nedeniyle tavır ve üslup değişikliğinin gerektiğini belirtiyordu (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 alındı.

Bu gelişmelerin sonucunda, Türk-İş ve Hükümet, 29 Nisan 1985'te üçüncü kez bir zirve toplantısı yaptılar. Önceki toplantılarda olduğu gibi, bu toplantıda da sonuç alınamadı. Reel ücretlerdeki sürekli düşüşler nedeniyle işçilerin hayat şartları giderek bozuluyor, bu nedenle de işçilerin sendikalara olan tepkisi artıyordu. Bu durum, Panitch'in de belirttiği gibi, işçileri militanlaşmaya itiyordu. Grev hakkına getirilen sınırlama ve yasaklamalar, daha güvenilir ve başarı şansı yüksek olduğu düşünülen grev dışı eylemleri gündeme getirdi. 1986 yılından itibaren, işçiler, sendikalar direniş, iş yavaşlatma, viziteye toplu çıkma, fazla mesaiye kalmama ve benzeri eylem türlerinin yanısıra, üretimi doğrudan etkilemeyen, ama gövde gösterisi yapmaya, kamuoyu oluşturmaya dönük eylemlere de yöneldiler.

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

26 Mart 1989'da yapılan Yerel Seçimlerde, iktidar partisi ANAP önemli ölçüde oy kaybına uğradı ve seçimlerde üçüncü parti olarak çıktı. 1989 baharı ise, kamu kesiminde çalışan ve toplu iş sözleşmesi görüşmeleri süren yaklaşık 600.000 kadar işçi açısından eylemlerin doruğa çıktığı dönem oldu. Eylemlerin temel özelliği, işçilerin sendikaları aşarak eylemlere yönelmiş olmasıydı. Türk-İş'e düşen ise eylemleri sahiplenmek oldu.

Grevler açısından bakıldığında ise 1987 yılının grev sayısında patlama olduğu görülmektedir. 1984 yılında 4, 1985 ve 1986 yılında 21'er grev yapılmışken, 1987 yılında yapılan grev sayısı 307 olmuştur. 1987 yılındaki grevlerin 4'ü kamu kesiminde, 303'ü de özel kesimde gerçekleştirilmiştir. Özel kesimde greve katılan işçi sayısı 21.808 iken, kamu kesiminde bu sayı 6.490'dır. Türk-İş kamu kesiminde grev eğilimi içinde olmaktan çok, 1980 öncesinde olduğu gibi, hükümetle iyi ilişkiler kurarak sorunları çözümlenmek istemektedir. Ne var ki, daha önce de belirtildiği gibi hükümet bu türden bir ilişkiye girmek istememiş, sendikaları dışlama eğilimi içinde olmuştur.

1987 yılından 1990 yılına kadarki dönemde, Türk-İş'e bağlı sendikaların yönetimlerinde önemli değişiklikler meydana geldi. Türk-İş'e bağlı sendikaların, 1987 yılındaki 711 şubesinin 338'inin şube başkanları 1990 yılı başına kadar değişti. Aynı dönemde, Türk-İş'e bağlı 32 sendikanın da 15'inin genel başkanı değişti. 32 sendikada 196 genel merkez yönetim kurulu üyesinin 97'si de değiştirdi (Koç; 1991: 125-127).

1988, 1989, 1990, 1991, 1992 yılları kamu kesiminde grevlerin ve greve katılan işçilerin sayısının arttığı yıllar oldu. 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.

20 Ekim 1991 Genel Seçimleri sonunda Doğru Yol Partisi ile Sosyal Demokrat Halkçı Parti 1980 sonrası dönemin ilk koalisyon hükümetini kurdular. Koalisyon hükümetinin kurulması, Koalisyon Protokolü ve Hükümet Programında sendikacılık hareketinin önemli taleplerinin yer alması, Türk-İş tarafından olumlu karşılanmıştır.

Ancak, iş güvencesi, işsizlik sigortası gibi vaatleri yerine getirmeyen, hazırlanan tasarıları yasalaştırmayan koalisyon hükümeti ile olan ilişkilerin gözden geçirilmesi gerekmiştir.

1980'li yıllar, sendikaların hükümetlerle iyi ilişkiler kurmakta zorlandığı, işçilerin siyasallaştığı yıllar olmuştur. Bu durum, sendikacılık açısından yeni yolların, yeni yöntemlerin izlenmesini kaçınılmazlaştırmıştır. Böylece, Türkiye'de sendikal anlamda sendikacılık gerçek kimliğine kavuşma yönünde önemli adımlar atmaya başlamıştır. Bunda en önemli etken, 1980'den itibaren dışa açık büyüme modeli ve istikrar politikaları izleyen Türkiye'de, endüstri ilişkileri sisteminin "piyasa modeli" çerçevesinde biçimlendirilmek istenmesi olmuştur.

Mevcut siyasal iktidarların izlediği politikalar sonucunda, piyasa modelinde, Türkiye'de sendikaların "piyasa gücü"nü de azaldığı belirtilmektedir (Dereli; 1988: 90). 1980'li ve 1990'lı yıllar, "piyasa modelinin" olumsuz boyutunun özel kesime göre kamu kesiminde daha çok tercih edildiği yıllar olmuştur. Hükümetler, sendikalar ile, özellikle en güçlü tepe örgüt olan Türk-İş ile korporatist işbirliği içinde sorunları aşmak yerine, onları yok sayarak, çatışmaya girerek sorunları çözmek arayışı içine girmişlerdir.

Sanayileşmesi durgun, nüfusu hızla artan, işsizliği yaygınlaşan, sağlıksız kentleşen, aşırı enflasyon oranlarına sahip bir ekonomide, sendikaların dışlanarak, uzun süreli istikrar politikaların izlenmesi ve bu uygulamanın başarılı olması mümkün görünmemekte, çalışanlar aleyhine gelişen olumsuz koşullar ve ücretlerdeki asimetrik gelişmeler beraberinde sosyal patlamalar getireceği gibi, işçileri korporatist

politikaların birer sosyal kontrol aracına dönüştürdüğü sendikaları aşarak daha da militanlaşmaya itecektir. 1989 yılı “Bahar Eylemleri” bunun ilk işareti olarak değerlendirilebilir.

3.4. Ekonomik ve Sosyal Konsey

1980’li yıllar ve 1990’lı yıllar boyunca gerek işveren çevreleri ve hükümetler gerek akademik çevreler toplumsal uzlaşmadan söz etmiş, bunu sağlayacak önemli araçlardan birisi olarak da Ekonomik ve Sosyal Konseyi (ESK) dile getirmişlerdir.

TİSK’in bu yöndeki istekleri, ilk kez, Danışma Meclisi tarafından oluşturulan 1982 Anayasa tasarısının 148. maddesinde somutlaşmıştır. TİSK’in Danışma Meclisi Anayasa Komisyonuna sunduğu “Türkiye Cumhuriyeti Yeni Anayasası Üzerine Görüşler, Düşünceler, Öneriler” başlıklı raporunda devletin ekonomik ve sosyal ödevleri ile ilgili olarak faaliyet göstermek ve icra organına yahut yasama organına yardımcı olmak üzere “İşveren-İşçi İlişkileri Yüksek Kurulu” ile “Ekonomik ve Sosyal Konsey” önerilmiştir. Bu öneriye göre, devlet, işçi ve işveren temsilcilerinin yanısıra ekonomik alanın diğer sektörlerinin ve tüketici temsilcilerinin de katılacağı bir yapıdan oluşacak olan ESK, “esas itibariyle ekonomik ve sosyal konularda Hükümet tarafından talep edilecek mütalaları vermek ve araştırmaları yapmakla” görevlendirilmeli, çalışma alanına giren konularda “istişari mütalaasının” alınması zorunlu olmalıdır (Aker, 1989: 39-40). Bu öneriler, danışma Meclisi Anayasa Komisyonu tarafından 148. maddede şöyle somutlaştırılmıştı:

“Madde 148 - Ekonomik ve Sosyal Konsey, milli ekonominin istikrar içinde gelişmesini sağlamak, ekonomik ve sosyal politika arasındaki dengeyi kurmak, çeşitli ekonomik sektörler arasındaki uyum ve işbirliğini gerçekleştirmek, çalışanların ücret, aylık, ikramiye ve sosyal yardımları arasındaki denge ve hakkaniyeti sağlamak amaçlarıyla, Bakanlar Kuruluna önerilerde bulunur. Konsey, ayrıca ekonomik ve sosyal konulara ilişkin kanun tasarısı ve teklifleri hakkında Bakanlar Kuruluna görüş bildirir ve yeni öneriler sunar.

“Ekonomik ve Sosyal Konsey, Maliye, Sanayi ve Teknoloji, Tarım ve Orman, Çalışma Bakanları; Devlet Planlama Teşkilati Müsteşarı, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası ve Başkanı en çok üyesi olan işçi ve işveren üst kuruluşlarından seçilecek üçer üye; Cumhurbaşkanınca iktisat, sosyal ve hukuk alanlarındaki uzmanlardan seçilecek üç üye olmak üzere, onbeş üyeden oluşur.

“Konseyin kuruluş ve işleyiş şekli, seçilenlerin süresi ve özlük işleri, kanunla düzenlenir”.

Sendikal kesim ise, ESK’i düzenleyen 148. maddeye, toplu pazarlık sistemini müdahaleye maruz bırakacağı, toplu sözleşme düzeninde müdahaleci ve güdümlü bir sistem oluşturacağı, bu durumun sosyal barışı zedeleyeceği, sendikaları gereksiz kılacağı, sendikaların varoluş nedenlerini ortadan kaldıracağı kaygısı ile karşı çıkmış ve Anayasa tasarısından çıkarılmasını istemiştir (Aker; 1989: 64-65).

MGK, Anayasa tasarısındaki bu düzenlemeyi kaldırılmıştır.

TÜSİAD, 1992 yılında yaptığı bir çalışma ile, Türkiye’de toplumsal uzlaşmayı gerektiren üç ana hedef ortaya koydu; sanayide yeniden yapılanma, makro dengelerin yeniden kurulması ve zaman içinde daha adil bir bölüşüm düzeni (TÜSİAD; 1992: 88). Türkiye’nin “dağınık-çoğulcu” yönetim yapısının toplumsal uzlaşma için yeterli bir altyapıyı oluşturmadığı dile getirilen bu çalışmada, böyle bir altyapının oluşturulabilmesi için “güçlü, özerk ve uyum içinde çalışan bürokratik bir örgütlenme kadar, kolektif dayanışma gücü yüksek işçi ve işveren zirve örgütleri”nin de gerekli olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, söz konusu bu üç kesimin kendi içinde güçlü bir şekilde örgütlenmeleri kadar, bu kesimler arasında diyalogu ve işbirliğini sağlayacak kurumsal mekanizmaların da gerekliliğine dikkat çekilmekte, Ekonomik ve Sosyal Konsey’in bu işlevi yerine getireceği belirtilmektedir (TÜSİAD; 1992: 94, 98-99).

TİSK, “milli ücret politikasının oluşturulması”, “ekonomik ve sosyal politikalar arasında uyum sağlanması”, “işsizlikle mücadele edilmesi” için üçlü diyaloga ihtiyaç duyulduğunu, bunu da sürekli ve kalıcı bir diyalog ortamı sağlayacak ve çeşitli kesimlerin temsil edilmesiyle toplumsal uzlaşma için elverişli bir zemin yaratacak olan ESK’in sağlayacağını belirtmektedir (TİSK; 1994: 6-11).

Türk-İş ise, ESK’in daha çok gelişmiş ve demokrasinin hakim olduğu ülkelerde, toplumu oluşturan kesimler arasında kalıcı bir uzlaşma ihtiyacından doğduğuna dikkat çekmekte, demokratik ülkelerdeki alt yapını ülkemizde de sağlanması gerekliliğini dile getirmektedir. Oluşacak Konsey’in, çalışmalar ve kararları bakımından istişari bir organ niteliğinde olmasını, Konsey bünyesinde toplumun önemli kesimlerinin geniş bir biçimde temsil edilmesini, Konsey’in hiçbir biçimde toplu

pazarlık ve grev sistemine müdahale edici karar ve tavsiyede bulunmaya yetkili kılınmamasını, görevinin makro düzeyde toplumun tüm sınıf ve tabakalarını ilgilendiren ekonomik ve sosyal sorunların çözümü için öneri geliştirmekten ibaret kılınmasını, bünyesinde daimi araştırma bölümleri oluşturulmasını savunmaktadır (Türk-İş; 1995: 302-303).

17 Mart 1995'te (B.02.0.PPG.0.12-383-3592 sayılı) Başbakanlık Genelgesiyle, "Ankara Anlaşması"nın 27. maddesinin uygulanmasını teminen ve Avrupa Topluluğuna entegrasyon çalışmaları çerçevesinde, Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulmuştur.

ESK'in kuruluş gerekçesi olarak da "ekonominin istikrar ve gelişmesini teminen bu olgunun temel unsurlarını teşkil eden toplumun çeşitli kesimlerinin, gerek ülke ekonomisi, gerek milletlerarası platformda dengeli ve etkin politikalar ile yönlendirilebilmesini, gelişmesini sağlamak ve Devlet, işçi, işveren ilişkilerinde düzenli ve kalıcı barış ve milli uzlaşma ortamının sağlanmasını araştırmak, verimlilik, istihdam, işsizlik ve gelirler gibi konularda Hükümete istişari nitelikte görüş vermek, konuyla ilgili mevzuatı hazırlamak, bu konuda Avrupa Birliği ile entegrasyonu ve çalışmaları yönünde özel kurum ve kuruluşlar ile gerekli koordinasyonu, ihtiyaç halinde Bakanların ve uzmanlık gerektiren konularda de meslek kuruluşları ile kamu kurum ve kuruluşlarının desteğini sağlamak üzere; 'Uluslararası Çalışma Normlarının Uygulanmasının Geliştirilmesi İçin Üçlü danışmalar Hakkında' ILO'nun 144 sayılı Sözleşmesinin de bir gereği" gösterilmiştir.

ESK'in; Başbakan veya Başbakan'ın tensip edeceği bir Bakan'ın Başkanlığında, Maliye Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Başbakanın görevlendireceği iki Bakan, Başbakanlık Müsteşarı, DPT Müsteşarı, Hazine Müsteşarı, Dış Ticaret Müsteşarı, DİE Başkanı, T.C. Merkez Bankası Başkanı, üye Bakanlıkların müsteşarları, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığını temsilen 2 üye, Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliğini temsilen 2 üye, TİSK'i temsilen 1 üye, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonları (en çok üyeye sahip Konfederasyondan 2 üye), Türkiye Ziraat Odaları Birliğini temsilen 1 üye, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonunu temsilen 1 üyeden teşekkül ettirilmesi benimsenmiştir. Bir üçlü yapı özelliği taşıyan ESK'in 23 üyesinden sadece 2 tanesi işçi temsilcisi, 5 tanesi işveren temsilcisi, 2 tanesi üniversite temsilcisiyken, geri kalan 14 üye hükümet temsilcisinden oluşmaktadır. ESK, bu haliyle hükümet ağırlıklı bir yapı oluşturmaktadır.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ESK'in hukuki altyapısının tamamlanması, bu amaçla, kuruluş, görev ve yetkileri hakkında kanun çıkarılması; Konsey'in çalışma usul ve esasları hakkındaki alt mevzuatın oluşturulması öngörülmüştür (Resmi Gazete; 25.7.1995: 189).

17 Mart 1995'te genelgeyle kurulan ESK, 11 Ekim 1995'te, Başbakan'ın başkanlığında ilk toplantısını yapmıştır. Toplantının gündemi, kamu kesiminde 7 Eylül 1995 tarihinden itibaren kademeli olarak başlatılan grevler olmuştur. Türk-İş'in katılmadığı bu ilk toplantının, Türk-İş üzeinde bir baskı oluşturmak amaçlandığı söylenebilir.

Mevcut üye kompozisyonu açısından ve yeterince tartışılmadan çıkarıldığı için taraflarca eleştirilen ESK'in daha iyi bir temsil yapısına kavuşturulması gerektiği dile getirilmektedir (İşveren; Mart 1996).

Dereli, ESK'in kurulmasını, Türkiye'de endüstri ilişkilerinde sosyal diyalogun geliştirilmesinde herşeye rağmen denenmesi gereken yararlı bir girişim olarak değerlendirmekte, böylece, sistemin dağınık bir "piyasa" modelinden sosyal ve ekonomik dengeleri korumayı amaçlayan daha bütüncül bir yapıya dönüştürülmesini belki mümkün kılabileceğini dile getirmektedir (Dereli; 1995: 32).

Sanayileşmesini tamamlayamamış, işsizliğin büyük boyutlarda sürdüğü, enflasyon oranının yüksek olduğu, dünya ekonomisiyle bütünleşmek için çaba harcayan, küreselleşmenin dayattığı sorunlarla karşı karşıya kalan Türkiye'de, sendikaların dışlanması, sosyal diyalog arayışlarında, kurulan ESK'in yapılışında olduğu gibi, usulen temsil hakkı tanınması, toplumsal uzlaşmadan çok, çıkar çatışmalarına yol açacaktır. Bu nedenle, Türkiye gibi ülkelerde, sendikaları dışlayan, piyasa modeline dayalı endüstriyel ilişkiler modelinden çok, sendikalar ile korporatist işbirliğine giren liberal neo-korporatist model daha anlamlı olabilecektir.

SONUÇ

Batılı siyaset bilimciler ve toplumbilimciler, 1970'li yılların ortasından itibaren, sanayileşmiş Batı ülkelerinde, II. Dünya Savaşı'ndan sonra, devlet-toplum ilişkilerinde "çoğulcu" modelin dışında yeni oluşumlar meydana geldiğini, devletin ekonomiye artan müdahalesi sonucunda geniş anlamda çıkar grupları, dar anlamda işçi-işveren örgütleri arasında yeni ilişkiler ağı oluştuğunu ileri sürdüler. Artık, işçi-işveren örgütleri gibi çıkar grupları arasında eşit bir rekabet söz konusu değildir. Çünkü, ekonomide ve toplumda edilgen bir devlet yerine, artık, çıkarları yönlendiren ve yapılandıran müdahaleci bir devlet belirmiştir. Neo-korporatist kuramcılara göre, bu durum, eşit güçte, gönüllü üyelik temeline dayanan, çok sayıda ve birbirleriyle rekabet eden örgütlerin alınacak olan siyasal, sosyal ve ekonomik kararların kendi lehlerine oluşması için baskı yapmaktan oluşan endüstriyel ilişkiler piyasa (çoğulcu) modelinin dayanaklarını, varlık nedenini ortadan kaldırmaktadır. Kamu politikaları eşit güçte ve gönüllü üyelik temeline dayanan örgütlerce devlete yönelik bir baskı sonucunda değil, yapısal ve işlevsel ayrıcalıklarla donatılmış işçi ve işveren örgütlerinin birbirleriyle ve devletle girdikleri, kurumsallaşmış ve süreklilik taşıyan bir işbirliği sonucunda oluşturulmaktadır. Bu işbirliği sonucunda işçi ve işveren örgütleri, yani sendikalar, siyasal ve ekonomik bakımdan daha güçlenmekte, ancak devletle girilen bu işbirliği nedeniyle ideolojik bakımdan daha da ılımlaşmaktadırlar. Ortaya çıkan bu

yeni durumu açıklamakta piyasa modeline dayalı çoğulculuk yetersiz kalmaktadır; bu nedenle daha açıklayıcı olan yeni bir modele ihtiyaç vardır.

Bu yeni durumu açıklamak amacıyla 1974 yılında P.C. Schmitter tarafından ortaya atılan neo-korporatist model 1970'li ve 1980'li yıllar boyunca tartışılmış, kavramsallaştırılıp, kuramsallaştırılmış, "orta ölçek bir teori" olarak kabul görmüştür.

Neo-korporatist kuramcılara göre, ekonomiye devlet müdahalesi nedeniyle işçi ve işveren örgütlerinin yapılarında, işlevlerinde ve faaliyetlerinde değişiklikler meydana gelmiştir. Bu değişim sonucunda , işçi ve işveren örgütleri kendi aralarında ve devletle işbirliğine girerek tekelleşmişler, devletçe tescil edilmişler, yasal ayrıcalıklara sahip kılınmışlar, zorunlu üyelik haklarına kavuşmuşlar, merkezileşerek daha da güçlenmişlerdir. Böylece, toplumsal sorumluluk örgütsel çıkarların önüne çıkmıştır.

Neo-korporatist uygulamalar nedeniyle, endüstri ilişkileri sisteminin de bir aktörü olan devlet, hem kamu politikalarının oluşturulmasında işçi ve işveren örgütlerinin temsil alanlarını belirlemiş hem de çıkarların, taleplerin saptanmasında aktif bir rol üstlenmiş olmaktadır. Çoğulcu modelde geçici olarak oluşan bu durum, neo-korporatist modelde süreklilik taşımakta, kurumsallaşmış bir sisteme dönüşmektedir. İşçi ve işverenlerin merkezi (tepe) örgütleri devlet tarafından tekel statüsü ile donatılmış ulusal düzeyde kuruluşlar özelliğine sahip olmaktadır.

Neo-korporatizmin başlatılması ve uygulanmasında sosyal demokrat partilerin önemli bir rolü olduğu genel kabul görmektedir. Yapısal ve kurumsal düzeyde neo-korporatizmin kurulduğu Almanya ve İsveç örneklerinde olduğu gibi, sosyal demokrat

partiler iktidarda olmasa bile, bu sistem, iktidara gelen sağ partlerce de sürdürülebilmektedir.

Ekonomi politikaları açısından, korporatist uygulamalar, karma ekonomiye dayanan müdahaleci refah devletinin karşılaştığı sorunları zme çabası olarak değerlendirilmiş; tam istihdamı ve ekonomik büyümeyi sağlamak, enflasyonu düşük düzeyde tutmak için işçi ve işveren örgütlerinin korporatist politikaları desteklemesi gerektiği belirtilmiştir. Bu nedenle, işçi ve işveren örgütlerinin korporatist politikalara ve uygulamalara dahil edilip sistemle bütünleştirilmesi sonucunda, sınıfsal taleplerin kabul edilebilir sınırlara çekilmesi sonucunda, ücretlerle karların daha iyi kontrol altında tutulabileceği, birbirlerinin çıkarlarını düşünmek ve gözetmek zorunda olan sendikaların işbirliği ve uzlaşmaya açık olacakları ileri srlmştir.

Neo-korporatist tartışmalar, kuramsallaştırma çabaları arttığıa ülkeler bazında ampirik çalışmalar yapılmaya başlanmış, sonuçları karşılaştırmalı değerlendirmiliştir. Bu araştırmalar sonucunda neo-korporatizm türleri ve düzeyleri bakımından sınıflandırılmıştır. Sendikaların merkezileşme ve yoğunlaşma düzeylerine, toplu pazarlık düzenlerine, devletin müdahale derecesine, enflasyon, ekonomik büyüme ve işsizlik dereceleri gibi kriterlere dayanılarak, sanayileşmiş kapitalist ülkelere özgü olduğu savunulan liberal korporatizm uygulamaları llmş; "güçlü", "orta derecede" ve "zayıf" olarak derecelendirilmiştir.

Sanayileşmiş kapitalist ülkelerdeki ampirik çalışmalardan sonra, sanayileşmekte olan, demokratikleşme sürecini tamamlayamamış ülkelere yönelik çalışmalar da yapılmış, otoriter yanları ağır basan devlet korporatizmi uygulamalarından söz edilmiştir. Bu ülkelerde korporatizme daha çok bir kontrol aracı olarak başvurulduğu belirtilmiştir. Sanayileşmiş ülkelerde korporatist uygulamaların

temel kaygısı kapitalist sistemin kendi kendini yeniden üreterek sorunsuz sürmesini sağlamak iken, gelişmekte olan ülkelerde temel kaygı rejimi sürdürmek olmuştur.

1980'li yıllarda korporatizmin sektörler ve firmalar düzeyinde de uygulanırlığından söz edilerek bu yönde araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Ulusal düzeydeki uygulamalar "makro korporatizm" olarak adlandırılırken, sektörler düzeyindeki uygulamalar "mezzo korporatizm", firmalar düzeyindeki uygulamalar da "mikro korporatizm" olarak sınıflandırılmıştır.

Mezzo korporatizmin ulusal merkezî örgütlerle sektörler arasındaki, mikro korporatizmin ise tekil firmalar ile işçi sendikalarının yerel temsilcileri arasındaki ilişkiyi içerdiği ileri sürülmüştür. Ne var ki, mikro korporatizm ile ilgili tartışmalar tamamlanmamış olup, devam etmektedir.

Ülkelere yönelik korporatizmin uygulanma düzeyini ölçme çalışmalarında her araştırmacı, kullandığı farklı kriterler nedeniyle, değişik sonuçlara ulaşmıştır. Ancak, hangi kriterler kullanılırsa kullanılsın, bütün araştırmacıların ulaştıkları sonuçta Avusturya, İsveç ve Norveç güçlü korporatizmin, Almanya, Danimarka, Hollanda ve Finlandiya orta derecede korporatizmin, İngiltere, Fransa ve İtalya ise zayıf derecede korporatizmin uygulandığı ülkeler olarak ortaya çıkmıştır.

Güçlü ve orta derecede korporatizm uygulamalarının bulunduğu ülkelerdeki sendikaların, üye sayısı, yoğunluk, merkezilik derecesi ve güç bakımından ciddi sayılacak bir sorun ile karşılaşmadıkları, 1980'li ve 1990'lı yıllar boyunca sendiacılıkta görülen krizden fazlaca etkilenmedikleri görülmektedir. Zayıf derecede korporatist uygulamaların bulunduğu Fransa ve İngiltere ise üye sayısı ve yoğunluk bakımından büyük kayıplarla karşı karşıya kalmıştır.

Neo-korporatist uygulamalar açısından Türkiye değerlendirildiğinde, Cumhuriyet'in ilanından kısa bir süre önce korporatist bir kurum olan Ekonomik ve Sosyal Konsey benzeri bir kongre olan İzmir İktisat Kongresi'nin düzenlenmiş olmasına rağmen, Cumhuriyet'in ilk yıllarında sanayileşme düzeyinin geriliği nedeniyle bir işçi sınıfı ve onun örgütlenmesi olan sendikalar siyasal ve sosyal bakımdan bir güç oluşturamadığı için bu uygulamanın sürdürülmesini gerektirecek maddi temeller de söz konusu olmamıştır.

Yeni bir siyasal düzen oluşturma ve sanayileşme çabaları içinde sınıf mücadelesine tahammülü olmayan yönetici kadrolar sendikal örgütlenmeye soğuk bakmışlar, korporatist uygulamaların olmazsa olmaz kurumu olarak oluşmasını, güçlenmesini istememişlerdir. 1960'lı yılların başına kadar yaşam mücadelesi veren, 1952 yılında merkezi örgütünü kuran sendikal örgütlenme, ne sosyolojik, ne de siyasal bir güç olarak dikkate alınmamış, bu nedenle de korporatist uygulama gereği duyulmamıştır. Zaten, ülkenin sanayileşme derecesi, istihdam düzeyi, işgücünün sendikalaşma oranı da böyle bir gereksinim duymak için elverişli görünmemektedir.

1960'lı yıllarda, hem sanayileşme düzeyindeki, hem de sendikal örgütlenmedeki gelişmeler korporatist uygulamalar için olanaklar sunmaktaydı. Bir önceki dönemin otoriterleşmeye yüz tutan yönetimine tepki olarak çoğulculuğu benimseyen yeni siyasal yapılanış, korporatist uygulamalardan çok sendikacılıkta çoğulculuğu tercih etmiştir. İşyeri sendikacılığının benimsenmiş olması, işyeri düzeyinde toplu pazarlık yapma olanaklarının sağlanması, merkezi örgütlenmenin önünde engel oluşturmuş, tepe örgütü olarak Türk-İş'in işlevsel alanını zayıflatmıştır.

Çalışma hayatını düzenleyen yasal mevzuatın sendikacılığın merkezileşmesi önündeki engellerden birisi 1983 yılındaki sendikalar Kanunu ile kaldırılmış, işkolu

sendikacılığı benimsenerek, korporatist uygulamaların gerek duyduğu merkezileşme olanağı yaratılmıştır. Ancak, toplu pazarlığın işyeri ve işletme ile sınırlı tutulması engelleyici bir düzenleme olarak varlığını sürdürmüştür.

1960'lı yıllar ve sonrasında devletin Türk-İş'e bazı ayrıcalıklar tanıyıp, gözettiği görülmektedir. İç pazara yönelik ithal ikameci sanayileşme politikalarını izlendiği 1980 yılına kadar sendikalar dışlanmaktan çok gözetilmiş, sistemle bütünleştirilmeye çalışılmıştır. Bu bütünleştirme çabaları devlet korporatizminin teşvikleri otoriter sınırlayıcı yanına ağır basan bir devlet korporatizmine yol açtığı düşünülebilir. Türk-İş yapısal ve işlevsel açıdan ayrıcalıklandırılmaya çalışılırken, bu teşviklerin karşılığı ödünler olarak siyasal faaliyet yasağı, mali denetim gibi sınırlamalar ile de korporatist uygulamaların diğer boyutuna tabi tutulmuştur.

1970'li yıllar sendikal alanda tepe örgütler bakımından bölünmelerin yaşandığı yıllar olmuştur. 1967'de DİSK, 1970'te MİSK, 1976'da da HAK-İŞ kurularak korporatist uygulamaların ihtiyaç duyduğu merkezileşme ve tekelleşmeyi olanaksız kılmıştır.

1980'li yıllarda merkezileşmiş, güçlü bir tepe örgütün oluşması açısından bir önceki döneme göre daha elverişli olanaklar yaratılmışsa da ihracata yönelik iktisat politikalarını izlenmesi, sıkı para politikasının benimsenmesi korporatist politikalar yerine, piyasa modelinin tercih edilmesine yol açmıştır. Hükümetler, DYP-SHP koalisyonu dönemine kadar sendikacılığa soğuk bakmışlardır.

1990'lı yılların ikinci yarısında Ekonomik ve Sosyal Konsey'den sözedilmeye başlanmış, 1995 yılında Başbakanlık genelgesi ile böyle bir Konsey'in kurulmasına karar verilmiş, 11 Ekim 1995'te de ilk toplantısını yapmıştır. Böylece kurumsal bazda da olsa korporatist uygulamalar yönünde adımlar atılmaya başlanmıştır.

KAYNAKLAR

- ABRAHAM, D. ; 'Corporatist Compromise and the Re-emergence of the Labour-capital Conflict in Weimar Germany', POLITICAL POWER AND SOCIAL THEORY, 2/1981.
- AĞRALI, S. ; TÜRK SENDİKACILIĞI, İstanbul, 1967.
- AHLEN, K. ; 'Sweden Introduces Employee Ownership', THE POLITICAL QUARTERLY, 56(2)/1985
- AHMAD, F. ; DEMOKRASİ SÜRECİNDE TÜRKİYE 1945-1980, Hil Yayın, İstanbul, 1994.
- AHMAD, F. ; MODERN TÜRKİYE'NİN DOĞUŞU, Sarmal Yay., İstanbul, 1995.
- AKARLI, E. - G. BEN-DOR (eds.), POLITICAL PARTICIPATION IN TURKEY, İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi, 1975.
- AKAT, A. S. ; ALTERNATİF BÜYÜME STRATEJİSİ (İktisat Politikası Yazıları), İletişim Yay., İstanbul, 1983.
- AKER, Ö. ; BEN DEVLETİM KÖLELEŞTİRİRİM-1, BDS Yay., İstanbul, 1989.
- ALEXIS, M. ; 'Neocorporatism and Industrial Relations: the Case of German Trade Unions', WEST EUROPEAN POLITICS, 6(1)/1983.
- ALLARDT, E. ; 'Representative Government in a Bureaucratic Age', DAEDALUS, 113(1)/1984.
- ALMOND, G. ; 'Corporatism, Pluralism and Professional Memory', WORLD POLITICS, 35/1983.

- ANDERSEN-ESPING, G. ; 'Social Class, Social Democracy, and the State',
COMPARATIVE POLITICS, 11(1)/1978.**
- APAK, S. ; TÜRKİYE VE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE EKONOMİK
İSTİKRAR UYGULAMALARI, Anahtar Kitaplar Yay., İstanbul, 1993.**
- ARINIR, T- ÖZTÜRK, S. ; İŞÇİ SINIFI, SENDİKALAR VE 15/16 HAZİRAN, Sorun
Yay., İstanbul, 1976.**
- ARRIGHI, G. ;'Towards a Theory of Capitalist Crisis', NEW LEFT REVIEW,
111/1978.**
- ATAÜRK, M. K. ; SÖYLEV VE DEMEÇLER, C.2, Ankara, 1959.**
- ATATÜRK DÖNEMİNİN EKONOMİK VE TOPLUMSAL SORUNLARI 1923-
1938, İstanbul, İstanbul Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi Mezunları
Derneği Yayını, 1977.**
- ATKINSON, M.M. - COLEMEN, W.D. ; 'Corporatism and Industrial Policy', in A.
CAWSON (ed.), ORGANIZED INTERESTS AND THE STATE, 1985.**
- AYIN TARİHİ, Sayı: 21, 1935**
- BAILEY, J.J. ; 'Pluralist and Corporatist Dimensions of Interest Representation
in Colombia',in MALLOY, J. (ed.); AUTHORITARIANISM AND
CORPORATISM IN LATIN AMERICA, Pittsburgh, Pen, 1977.**
- BAMBER, G.J.- LANSBURY, R.D. ; INTERNATIONAL COMPORATIVE
INDUSTRIAL RELATIONS, London, 1993.**
- BAŞGİL, A.F. ; TÜRK İŞÇİ HUKUKUNA GİRİŞ, Ankara, Hukuk İlmini Yayma
Kurumu ,Konferanslar Serisi:8, 1936.**
- BAŞKAYA, F. ; PARADİGMANIN İFLASI, Doz Yay., İstanbul,1991.**
- BAUDIN, L. ; LE CORPORATISME,ITALIE, PORTUGAL, ALLEMAGNE,
ESPAGNE, FRANCE, Paris, LGDJ, 1942.**

- BEYME, K. ; 'Neo-corporatism, a New in an Old Shell?', INTERNATIONAL POLITICAL SCIENCE REVIEW, 4(2)/1983.**
- BIAGI, B. ; L'ETAT CORPORATIF, Paris, Nouvelles Editions Latins, 1935.**
- BIANCHI, R. ; INTEREST GROUPS AND POLITICAL DEVELOPMENT IN TURKEY , Princeton, 1984.**
- BIANCHI, R. ;'The Corporatization of the Egyptian Labor Mouvement', THE MIDDLE EAST JURNAL, 40(3)/1986a.**
- BIANCHI, R. ;'Interest Group Politics in the Third World', THIRD WORLD QUARTERLY, 8(2)/1986b.**
- BIBES, G.- MOURIAUX, R. ; LES SYNDICATS EUROPEENS A L'EPREUVE, Paris, 1990.**
- BİLA, H. ; CHP TARİHİ, 1919-1979, Ankara, 1973.**
- BIRNBAUM, P. ; 'The State Versus Corporatism', POLITICS AND SOCIETY, 11/1982.**
- BLUHM, W. T. ; BUILDING AN AUSTRIAN NATION, London, 1973.**
- BONNARD, R. ; SYNDICALISME, CORPORATISME ET ETAT CORPORATIF, Paris, 1937.**
- BONNETT, K. ; 'Corporatism and Thatcherism: Is There Life After Death' ,in A. CAWSON (ed.), ORGANIZED INTERESTS AND THE STATE, 1985.**
- BOOTH, A. ; 'Corporatism, Capitalism and Depression in 20th Century Britain', BRITISH JOURNAL OF SOCIOLOGY, 33(2)/1982.**
- BORATAV, K. ; YÜZ SORUDA TÜRKİYE'DE DEVLETÇİLİK, İstanbul, Gerçek Yayınevi,1970.**
- BORATAV, K. ; İKTİSAT POLİTİKALARI VE BÖLÜŞÜM SORUNLARI, İstanbul, 1983.**

BORATAV, K. ; 'Güney Kore Modeli', YAPIT, 6/1984a.

**BORATAV, K. ve diğerleri ; KRİZİN GELİŞİMİ VE TÜRKİYE'NİN
ALTERNATİF SORUNU, Ankara, 1984b.**

**BORATAV, K. ; 'İktisat Tarihi 1908-1980', in TÜRKİYE TARİHİ:ÇAĞDAŞ
TÜRKİYE 1908-1980, 4.C., İstanbul, Cem Yayınevi,1989.**

**BORATAV, K. ; 1980'Lİ YILLARDA TÜRKİYE'DE SOSYAL SINIFLAR VE
BÖLÜŞÜM, İstanbul, Gerçek Yayınevi, 1991.**

**BORATAV, K. ; 'Ülkeler Arası Ücret Karşılaştırmaları ve Türkiye', YENİ
MARKSİZM VE GELECEK, 3/1994.**

**BORATAV, K. - TÜRKCAN, E. ; TÜRKİYE'DE SANAYİLEŞMENİN YENİ
BOYUTLARI VE KİT'LER, İstanbul, 1993.**

**BOTHEREAU, R.; HISTOIRE DU SYNDICALISME FRANCAIS, Que sais-je, PUF,
Paris, 1945.**

**BOUSSARD, I. ; VICHY ET LA CORPORATION PAYSANNE, Paris, Presse de la
FNSP, 1981.**

**BOWEN, R. ; GERMAN THEORIES OF THE CORPORATE STATE, New York,
Russel and Russel, 1947.**

**BRUHAT, J.-PILOT, M. ; ESQUISSE D'UNE HISTOIRE DE LA CGT, Paris,
1966.**

BUĞRA, A. ; DEVLET VE İŞADAMLARI, İletişim Yay., 1995.

**BULUTAY, T. ; 'Türkiye'nin 1950-1980 Dönemindeki İktisadi Büyümesi Üzerine
Düşünceler', ODTÜ GELİŞME DERGİSİ, Özel Sayı/1981.**

**BURÇAK, R.S. ; TÜRKİYE'DE DEMOKRASİYE GEÇİŞ (1945-1950), Olgaç
Matbaası, 1979.**

- CALMFORS, L. ; 'The Roles of Stabilization Policy and Wage Setting for Macroeconomics Stability-The Experiences of Economies with Centralized Bargaining', KYKLOS, 38/1985.**
- CAMERON, D. ; 'Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence, and the Representation of Economics Interest in Advenced Capitalist Society', in J. GOLDHORPE (ed.), ORDER AND CONFLICT IN CONTEMPORARY CAPITALISM, 1984.**
- CARPENTER, L.P. ; 'Corporatism in Britian 1930-45', JOURNAL OF CONTEMPORARY HISTORY, 11/1976.**
- CASTLES, F.G. ; 'Neocorporatism and the 'Happiness Index', or What the Trade Unions Get for their Cooperation', EUROPEAN JOURNAL OF POLITICAL RESEARCH, 15/1987.**
- CAWSON, A. ; 'Pluralism, Corporatism and the Role of the State', GOVERNMENT AND OPPOSITION, 13(2)/1978.**
- CAWSON, A. ; CORPORATISM AND WELFARE, London, Heinemann, 1982.**
- CAWSON, A. ; 'Functional Representation and Democratic Politics: Towards a corporatist democracy', in G. DUNCAN (ed.), DEMOCRATIC THEORY AND PRACTICE, Cambridge, Cambridge University Press, 1983.**
- CAWSON, A. - SAUNDERS, P.; 'Corporatism, Competitive Politics and Class Strugle', in R. KING (ed.), CAPITAL AND POLITICS, London, Routlege and Kegan Paul, 1983.**
- CAWSON, A. ; MACRO, MESO AND MICRO-CORPORATISM, DIFFERING LEVELS OF ANALYSIS IN THE THEORY OF NEO-CORPORATISM, Florence, European University Institute, 1984.**

- CAWSON, A. ; ORGANIZED INTERESTS AND THE STATE, London, Sage,1985a.**
- CAWSON, A. ; 'Varieties of Corporatism: the Importance of the Meso-level of Interest Intermediation', in A. CAWSON (ed.), ORGANIZED INTERESTS AND THE STATE, 1985b.**
- CAWSON, A. ; 'Corporatism and Local Politics', in W, GRANT (ed.), THE POLITICAL ECONOMY OF CORPORATISM, 1985c.**
- CAWSON, A. ; CORPORATISM AND POLITICAL THEORY, Oxford, Blackwell, 1986.**
- CAWSON, A. ; 'Is There A Corporatist Theory of the State?' in G. DUNCAN (ed.), DEMOCRACY AND THE CAPITALIST STATE, Cambridge, Cambridge University Press, 1988a.**
- CAWSON, A. ; 'In Defence of the New Testament: a Reply to Andrew Cox,'The Old and New Testaments of Corporatism' ', POLITICAL STUDIES, 26(2)/1988b.**
- CHIROT, D. ; 'The Corporatist Model and Socialism',THEORY AND SOCIETY, 9(2)/1980.**
- CHOURST, A.-H.; 'The Corporate Idea and the Body Politics in the Middle Ages', REVEW OF POLITICS, 9/1947.**
- CİZRE, Ü. ; YENİ KORPORATİZM, BATI AVRUPA VE TÜRKİYE DENEYİMLERİ, (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, 1987.**
- CİZRE, Ü. ; 'Korporatizm ve Türk Sendikacılığı I', BİRİKİM, 41/1992a.**
- CİZRE, Ü. ; 'Korporatizm ve Türk Sendikacılığı II', BİRİKİM, 41/1992b.**

- COATES, D. ; 'Corporatism and the State Theory and Practice', in M. HARRISON (ed.), CORPORATISM AND THE WELFARE STATE, Aldershot, Gower, 1984.**
- COHEN, Y. - PAVONCELLO, F. ; 'Corporatism and Pluralism: a Critique of Schmitter's Typology', BRITISH JOURNAL OF POLITICAL SCIENCE, 17/1987.**
- COLLIER, D. - COLLIER, R.; 'Who Does What, to Whom, and How: Toward a Comparative Analysis of Latin American Corporatism', MALLOY, J.M.(ed.), AUTHORITARIANISM AND CORPORATISM IN LATIN AMERICA, Pittsburg, 1977.**
- COLLIER, R. B. ; 'Inducements Versus Constraints. Disaggregating Corporatism', AMERICAN POLITICAL SCIENCE REVIEW, 73(4)/1979.**
- COMBES, D. ; 'Trade Unions and Political Parties in Britain, France, Italy, and West Germany', GOVERNMENT AND OPPOSITION, 13(2)/1978.**
- COTTA, A. ; LE CORPORATISME, Que sais-je?, PUF, Paris, 1984.**
- COTTA, A. ; LE TRIOMPHE DES CORPORATIONS, Paris, Grasset, 1983.**
- COX, A. ; 'Corporatism as Reductionism: Analytic Limits of the Corporatist Thesis', GOVERNMENT AND OPPOSITION, 16/1981.**
- COX, A. - J. HAYWARD ; 'The Inapplicability of the Corporatist Model in Britain and France; the Case of Labour', INTERNATIONAL POLITICAL SCIENCE REVIEW, 4(2)/1983.**
- COX, A. ; 'The Old and New Testaments of Corporatism: is it a Political Form or a Method of Policy Making?', POLITICAL STUDIES, 36(2)/1988.**
- COX, A - O'SULLIVAN, N. ; THE CORPORATE STATE: CORPORATISM AND THE STATE TRADITION IN EUROPE, Aldershot, Edward Elgar, 1988.**

- COX, R. H. ; ' After Corporatism', **COMPARATIVE POLITICAL STUDIES**, 24(4)/1992.
- CREPAZ, M.M.L. ; 'Corporatism in Decline?', **COMPARATIVE POLITICAL STUDIES**, 25(2)/1992.
- CROUCH, C. ; **CLASS CONFLICT AND THE INDUSTRIAL RELATIONS CRISIS**, London, 1977.
- CROUCH, C. ; **STATE AND ECONOMY IN LIBERAL DEMOCRACY**, London, 1979a.
- CROUCH, C. ; **THE POLITICS OF INDUSTRIAL RELATIONS**, Manchester, 1979b.
- CROUCH, C. ; 'Pluralism and New Corporatism: a rejoinder', **POLITICAL STUDIES**, 31/1983.
- CROUCH, C. ; 'Corporative Industrial Relations and the Welfare State', in R.J. BARRY-JONES (ed), **PERSPECTIVES ON POLITICAL ECONOMY**, London, France Pinter, 1983a.
- CROUCH, C. ; 'Corporatism', **POLITICAL STUDIES**, 32(1)/1984.
- CROUCH, C. ; 'Corporatism in Industrial Relations:a Formal Model', in W. GRANT (ed.), **THE POLITICAL ECONOMY OF CORPORATISM**, London, Macmillan, 1985.
- CROUCH, C. ; 'The Conditions for Trade Union Wage Restraint', in L. LINDBERG- C. MAIER (eds), **THE POLITICS OF INFLATION AND ECONOMIC STAGNATION**, 1985a.
- CROUCH, C. ; 'The Future Prospects for Trade Unions in Western Europe', **THE POLITICAL QUARTERLY**, 57(1)/1986.

- CROUCH, C. ; INDUSTRIAL RELATIONS AND EUROPEAN STATE TRADITIONS, Oxford, 1993.
- ÇALIŞMA BAKANLIĞI ; 50 YILDA ÇALIŞMA HAYATIMIZ, Ankara, 1973.
- ÇALIŞMA BAKANLIĞI ; ÇALIŞMA DERGİSİ, Ekim 1978.
- ÇEÇEN, A. ; TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK, Ankara, Özgür İnsan Yayınları, 1973.
- ÇELİK, N. ; İŞ HUKUKU I (GENEL BİLGİLER, FERDİ İŞ HUKUKU), İstanbul, 1971.
- ÇELİK, N. ; İŞ HUKUKU DERSLERİ, İstanbul, 1980.
- ÇELİK, N. ; İŞ HUKUKU DERSLERİ, İstanbul, 1990.
- DAMGARD, E. - K. ELIASSEN ; 'Corporate Pluralism in Danish Law- Making', SCANDINAVIAN POLITICAL STUDIES, 1/1978.
- DELFAUD, P.- GUILLAUME, P ; NOUVELLE HISTOIRE ECONOMIQUE, TOME 2, LE XXe SIECLE, Armand Colin, Paris, 1976.
- DEMİRCİOĞLU, M. ; DÜNYADA İŞÇİ SENDİKALARI, BASİSEN Yay., İstanbul, 1987.
- DERELİ, B. ; KARŞILAŞTIRMALI SENDİKA HAREKETLERİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ, İstanbul, 1988.
- DERELİ, T. ; 'Türk Sendikacılığında Merkezileşme Temayülü ve Muhtemel Neticeleri', SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI, XVII. KİTAP, İstanbul Üniversitesi Yay., 1966.
- DERELİ, T. ; AYDINLAR, SENDİKA HAREKETİ VE ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER SİSTEMİ (Genel Olarak ve Türkiye'de), İstanbul Üniversitesi Yay., 1975.
- DERELİ, T. ; 'Türkiye'de Sendikacılığın Ekonomik ve Sosyal Etkileri', in ULUSLARARASI DENEYLERİN IŞIĞINDA TÜRKİYE'DEKİ ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti Yay., İstanbul, 1977.

- DERELİ, T. ; TOPLU PAZARLIK DÜZENİNDE ÜCRETLER, ENFLASYON VE ARTAN GREVLER (BATI VE TÜRKİYE DENEYİMLERİ),** Teksir, 1990a.
- DERELİ, T. ; 'Batı'da ve Türkiye'de Ekonomik Çevre ve Endüstri İlişkileri',** in **ORHAN TUNA'YA ARMAĞAN, İÜ İşletme Fakültesi Yay.,** 1990b.
- DERELİ, T. ; 'Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Kurumsal Yapısı ve İşlevleri' in SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI, KIRKINCI KİTAP, İÜ Yay., İstanbul, 1995.**
- DERELİ, T.-KUTAL, M. ; 'Ekonomik Kriz ve Dünyada Sendika Hareketi',** in **PETROL-İŞ 93-94 (YILLIK), İstanbul, 1995.**
- DEVLET, Ağustos 1978.**
- DIAMENT, A. ; 'Bureaucracy and Public Policy in Neocorporatist Settings: some European lessons',** COMPORATIVE POLITICS, 14(1)/1981.
- DİE ; İSTATİSTİK YILLIĞI 1982, Ankara, 1983.**
- DİE ; İSTATİSTİK YILLIĞI 1994, Ankara, 1995.**
- DİSK ; DİSK DERGİSİ, Sayı: 44, Ağustos 1978**
- DİSK ; DİSK DERGİSİ, Sayı: 49, Ocak 1979.**
- DOGAN, M - D. PELASSY; 'Corporatisation de l'Etat', in LE MOLOCH EN EUROPE OCCIDENTALE, Paris, Economica, 1987.**
- DPT ; KALKINMA PLANI BİRİNCİ BEŞ YIL 1963-1967, Ankara, 1963.**
- DPT ; KALKINMA PLANI İKİNCİ BEŞ YIL 1968-1972, Ankara, 1967.**
- DUNLEAVY, P. ; 'Professions and Policy Change: notes towars a model of ideoligical corporatism',** PUBLIC ADMINISTRATION BULLETIN, 36 /August 1981.
- DUPIRE, M. - U. REHFELDT ; 'Les Ideologies du Neocorporatisme',** CAHIER No 6 du CRMSI, 1984.

- DUPRILOT, J.P.- FIESCHI- VIVET, P. ; LES COMITES D'ENTREPRISES, Que sais-je, PUF, Paris, 1990.
- EKİN, N. ; MİLLİ SEVİYEDE İŞÇİ-İŞVEREN İŞBİRLİĞİ, Türk-İş Yay., Ankara,1973.
- EKİN, N. ; 'Türkiye'de Endüstri İlişkilerini Etkileyen Ekonomik ve Sosyal Faktörler', ULUSLARARASI DENEYLERİN IŞIĞINDA TÜRKİYE'DEKİ ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti Yay., İstanbul, 1977.
- EKİN, N. ; 2000'Lİ YILLARA DOĞRU ÇALIŞMA HAYATI, Ankara, 1995.
- EKİN, N. ; 'Küreselleşme ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Boyut', MERCEK, 1/1996a.
- EKİN, N. ; 'Değişim ve Sendikaların Geleceği', MERCEK ÖZEL SAYI, 1996b.
- EKONOMİ, M. ; İŞ HUKUKU (FERDİ İŞ HUKUKU), C.1, 3. Bası, İTÜ Vakfı Yay., İstanbul, 1987.
- EKONOMİK VE SOSYAL ETÜDLER ; ULUSLARARASI DENEYLERİN IŞIĞINDA TÜRKİYE'DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ, İstanbul,1977.
- ELBOW, M.H. ; FRENCH CORPORATIVE THEORY 1789-1948, New York, University of Columbia Press, 1953.
- ERIKSON, K.P. ; THE BRAZILIAN CORPORATIVE STATE AND WORKING CLASS POLITICS, London, 1977.
- EROĞUL, C. ; DEVLET NEDİR, İmge Kitabevi, Ankara, 1990.
- EROĞUL, C. ;'Çok Partili Düzenin Kuruluşu',in SCHICK, I. C. ve E.H.TONAK (eds.), GEÇİŞ SÜRECİNDE TÜRKİYE, Belge Yayınları, 1992.
- ESENER, T. ; İŞ HUKUKU, Ankara, 1978.
- ESİN, P. ; TÜRKİYE'DE İŞVEREN SENDİKACILIĞI, Ankara, 1974.
- EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS REVIEW; 226/1992.

- EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE ; THE TRADE UNION MOVEMENT IN DENMARK, Info 22, Brussels, 1987.**
- EYRENCİ, Ö. ve diğeri ; ÇALIŞMA HAYATIMIZIN GÜNCEL SORUNLARI, İstanbul, 1987.**
- FIELD, G.L. ; THE SYNDICAL AND CORPORATIVE INSTITUTIONS OF ITALIAN FASCISM, New York, Columbia University Press, 1938.**
- FINE, M. ; TOWARD CORPORATISM, Madison, 1971.**
- FİŞEK, K.; DEVLETE KARŞI GREVLERİN KRİTİK TAHLİLİ, Ankara Üniversitesi Yay., 1969.**
- FRANCK, L. ; 'Fascism and Corporate State', POLITICAL QUARTERLY, 6/1935.**
- FREY, F.W. ; THE TURKISH POLITICAL ELITE, Cambridge, 1965.**
- FRIEDMAN, G.- NAVILLE, P. ; TRAITE DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, Tome 2, Armand Colin, Paris, 1962.**
- FULCHER, J. ; 'Labour Movement Theory Versus Corporatism: social democracy in Sweden', SOCIOLOGY, 21(2)/1987.**
- FULCHER, J. ; LABOUR MOVEMENTS, EMPLOYERS AND THE STATE, Oxford, 1991.**
- FUSFELD, D. ; 'The Rise of Corporate State in America', JOURNAL OF ECONOMIC ISSUES, 6 / March 1972.**
- GARELLO, J.- LEMENNICIER, B.-LEPAGE, H. ; CINQ QUETIONS SUR LES SYNDICATS, PUF, Paris, 1990.**
- GOETSCHY, D. ; 'Neo-corporatisme et relations professionnelles dans divers pays europeens', REVUE FRANCISE DES AFFAIRES SOCIALES, 3/1983.**

- GOLDEN, M. ; 'The Dynamics of Trade Unionism and National Economic Performance', AMERICAN POLITICAL SCIENCE REVIEW, 87(2)/1993.
- GOLDTHORPE, J. (ed.) ; ORDER AND CONFLICT IN CONTEMPORARY CAPITALISM, Oxford, Clarendon Press, 1984.
- GRANT, W.; 'Corporatism and Pressure Groups', in D. AVANAGH AND R. ROSE (eds.), NEW TRENDS IN BRITISH POLITICS, London, Sage, 1977.
- GRANT, W. (ed.) ; THE POLITICAL ECONOMY OF CORPORATISM, London, Macmillon, 1985a.
- GRANT, W. ; 'Introduction', in GRANT, W. (ed.) ; THE POLITICAL ECONOMY OF CORPORATISM, London, Macmillon, 1985b.
- GRANT, W.- STREECK, W. ; 'Large Firms and the Representation of Business Interests in the UK and West German Construction Industry', in CAWSON, A. (ed.), ORGANIZED INTERESTS AND THE STATE, 1985.
- GÜLALP, H.; 'Popülizm Kavramı', YAPIT, 48(3)/1984.
- GÜLALP, H.; GELİŞME STRATEJİLERİ VE GELİŞME İDEOLOJİLERİ, Yurt Yay., Ankara, 1987.
- GÜLMEZ, M.; ' Dayanışma Ödentisi Kurumu ve Güçlü Sendikacılık', AMME İDARESİ DERGİSİ, 12(1)/1979.
- GÜLMEZ, M.; 'Tatil-i Eşgal Yasası ve Grev Sorunu', ODTÜ GELİŞME DERGİSİ, 9(1)/1982
- GÜLMEZ, M.; TÜRKİYE'DE BELGESEL ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ (1936 ÖNCESİ), Ankara, TODAİE Yayını, 1983.
- GÜLMEZ, M. ;SENDİKAL HAKLARIN ULUSLARARASI KURALLARI VE TÜRKİYE, TODAİE Yayını, 1988.

GÜLMEZ, M.; MEMURLAR VE SENDİKAL HAKLAR (Türkiye'de Dünya'da),
İmge Kitabevi, Ankara, 1990.

GÜLMEZ, M.; TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ (1936 ÖNCESİ), Ankara,
TODAİE Yayını, 1991.

GÜNGÖR, F. ; '1946-1960 Döneminde Türkiye'de Sendikacılık Hareketi ve
Demokrasi', (ed.), in IŞIKLI, A., TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK
HAREKETLERİ İÇİNDE DEMOKRASİ KAVRAMININ GELİŞİMİ, Kültür
Bakanlığı Yay., Ankara, 1994.

GÜZEL, M.Ş. ; LE MOUVEMENT OUVRIER ET LES GREVES EN TURQUIE: DE
L'EMPIRE OTTOMAN A NOS JOURS, (These Pour Le Doctorat De 3me
Cycle), Université D'Aix-Marseille, 3 Volume, 1975.

GÜZEL, M.Ş. ; TÜRKİYE'DE İŞÇİ ÖRGÜTLENMESİ (1940-1950), 2 C, (Doçentlik
Tezi), Ankara Üniversitesi, 1982.

GÜZEL, M.Ş. ; '1980 Sonrasında İşçi Haklarında Gerilemeler', 11.TEZ,
5/1987.

GÜZEL, M.Ş. ; TÜRKİYE'DE İŞÇİ HAREKETİ (Yazılar-Belgeler), Sosyalist
Yayınlar, İstanbul, 1993.

HAMMERGREN, L.A. ; 'Corporatism in Latin American Politics',
COMPORATIVE POLITICS, 9/1977.

HANCOCK, M. D. ; 'Productivity, Welfare, and Participation in Sweden and West
Germany', COMPARATIVE POLITICS, 11(1)/1978.

HANNAH, L. ; THE RISE OF CORPORATE ECONOMY, London, Methuen, 1976.

HARRIS, N. ; COMPETITION AND THE CORPORATE STATE, London. Methuen,
1972.

- HARRISON, M. (ed.) ; **CORPORATISM AND THE WELFARE STATE**, Aldershot, Gower, 1984.
- HARRISON, R. , **PLURALISM AND CORPORATISM:THE POLITICAL EVOLUTION OF MODERN DEMOCRACY**, London, Allen and Unwin, 1980.
- HEISLER, M. ; 'Corporate Pluralism Revisited: Where is the Theory?',**SCANDINAVIAN POLITICAL STUDIES**, 2(3)/1979.
- HELANDER, V. ; 'A Liberal-Corporatist Sub-System in Action:the Incomes Policy System in Finland',in G. LEHMBRUCH - P.C. SCHMITTER (eds.),**PATTERNS OF CORPORATIST POLICY MAKING**, London, Sage, 1982.
- HEPER, M. (ED.) ; **STRONG STATE AND ECONOMIC INTEREST GROUPS- THE POST- 1980 TURKISH EXPERIENCE**, Berlin, New York, 1991.
- HUDSON, D. ; **THE GENERAL TRADE UNIONS OF WORKERS IN AGRICULTURE AND IRRIGATION, EGYPT**, Geneve, 1983.
- HUELSSHOF, M. G. ; 'Corporatist Bargaining and International Politics', **COMPARATIVE POLITICAL STUDIES**, 25(1)/1992.
- IŞIK, R. ; 'İngiliz İşçi Sendikalarının Siyasi Faaliyetleri', **SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI, XVII. KİTAP**, İstanbul Üniversitesi Yay.,1966.
- IŞIK, R.; **İŞÇİ SENDİKALARININ FAALİYETLERİNİN HUKUKSAL ÇERÇEVESİ**, Ankara, 1977.
- IŞIKLI, A. ; 'Sendika Tekelciliği', in **MO PRODÜKTİVİTE KURUMU, 274 SAYILI SENDİKALAR KANUNUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER**, İstanbul, 1971.
- IŞIKLI, A. ; 'Planlı Dönemde Sendikal Örgütlenme', **ODTÜ GELİŞME DERGİSİ**, Özel Sayı/1981.

- İŞIKLI, A. ; SENDİKACILIK VE SİYASET**, İmge Kitabevi, Ankara, 1990.
- İŞIKLI, A. ;'Ücretli Emek ve Sendikalaşma'**,in **SCHICK, I. C. ve E.H. TONAK** (eds.), **GEÇİŞ SÜRECİNDE TÜRKİYE**, Belge Yayınları, 1992.
- İŞIKLI, A. ; İŞ HUKUKU**, İmaj Yay., Ankara, 1994a.
- İLKİN, S. ; "Devletçilik Döneminin İlk Yıllarında İşçi Sorununa Yaklaşım ve 1932 İş Kanunu Tasarısı"**, **ODTÜ GELİŞME DERGİSİ**, Özel sayı/1978.
- JENTSCH, W.M-SPERLING, H. J. ; 'Economic development, Labour Conflicts and the Industrial Relations System in West Germany'**, in **CROUCH, C-PIZZOR, A. (eds.)**, **THE RESURGENCE OF CLASS CONFLICT IN WESTERN EUROPE SINCE 1968, C.1**, London, 1978.
- JESSOP, B. ; 'Corporatism, Parliamentarism and Social Democracy'**, in **P.C. SCHMITTER and G. LEHMBRUCH (eds)**, **TRENDS TOWARD CORPORATIST INTERMEDIATION**, London, Sage, 1979.
- JESSOP, B. ; 'Authoritarian Populism, Two Nations, and Thatcherism'**, **NEW LEFT REVIEW**, 147/1984.
- JOHANSEN, H. C. ; 'Denmark'**, in **CAMPBELL, J. (ed.)**, **EUROPEAN LABOR UNION**, Toronto, 1993.
- JOHANSEN, L.N. ve O.P. KRISTENSEN ; 'Corporatist Traits in Denmark 1946-1976'**, in **G. LEHMBRUCH ve P.C. SCHMITTER (eds.)**,**PATTERNS OF CORPORATIST POLICY MAKING**, London, Sage, 1982.
- JORDAN, A. G. ;'Iron Triangles, Woolly Corporatism and Elastic Nets:Images of the Policy Process'**, **JOURNAL OF PUBLIC POLICY**, 1(1)/1981.
- JORDAN,A. G. ; CORPORATISM: THE UNITY AND UTILITY OF THE CONCEPT?**, Glasgow, 1983.

- JORDAN, G. ; 'Pluralistic Corporatisms and Corporate Pluralism',
SCANDINAVIAN POLITICAL STUDIES, 7(3)/1984.
- JORDAN, G. ; 'Corporate Pluralisms and Corporatist Concertation',
SCANDINAVIAN POLITICAL STUDIES, 8(4)/1985.
- KAHRAMAN, H. B.; SOSYAL DEMOKRASİ, TÜRKİYE VE PARTİLERİ, İmge
Kitabevi, 1993.
- KARA, N.; 'Çok Partili Sisteme Geçiş', YAPIT, 8/1984-1985.
- KARACAN, N.; 'Türkiye'de Popülizm: 1962-76 Üzerine Bir Not', YAPIT,
47(2)/1983-1984.
- KARACAN, N.; 'Yine Popülizm Üzerine', YAPIT, 49(4)/1984.
- KARAKAŞ, S. N.; EYLEM GÜNLÜĞÜ (Zonguldak Maden Grevi Yürüyüşü,
Kasım 90-Ocak 91), Metis Yay., İstanbul, 1992.
- KARPAT, K.; TÜRK DEMOKRASİ TARİHİ, İstanbul, 1967.
- KATZENSTEIN, P. ; CORPORATISM AND CHANGE: AUSTRIA, SWITZERLAND
AND THE POLITICS OF INDUSTRY, London, Cornell University Press, 1984.
- KAVANAGH, D. ; 'Whatever Happened to Consensus Politics', POLITICAL
STUDIES, 33(4)/1985.
- KAZGAN, G. ; DIŞA AÇIK EKONOMİK BÜYÜME, İstanbul, 1988.
- KEELER, J.T. ; 'Corporatism and Official Union Hegemony: the case of French
agricultural syndicalism', in S. BERGER (ed.) ORGANIZING INTERESTS
IN WESTERN EUROPE, 1981.
- KESSELMAN, M.; 'Prospects for Democratic Socialism in Advanced Capitalism:
Class Struggle and Compromise in Sweden and France', POLITICS
AND SOCIETY, 11(4)/1982
- KETENCİ, Ş.; BEN DEVLETİM KÖLELEŞTİRİRİM-2, BDS Yay., İstanbul, 1989.

- KEYDER, Ç. ; **TÜRKİYE'DE DEVLET VE SINIFLAR**, İletişim Yayınları, İstanbul, 1989.
- KEYDER, Ç. ;'Türkiye Demokrasisinin Ekonomi Politikği', in SCHICK, I. C. ve E.H. TONAK (eds.), **GEÇİŞ SÜRECİNDE TÜRKİYE**, Belge Yayınları, 1992.
- KEYDER, Ç. ;'İktisadi Gelişme ve Bunalım', in SCHICK, I. C. ve E.H. TONAK (eds.), **GEÇİŞ SÜRECİNDE TÜRKİYE**, Belge Yayınları, 1992.
- KING, R. ; 'Corporatism and Local Economy', in W. GRANT (ed.), **THE POLITICAL ECONOMY OF CORPORATISM**, 1985.
- KOÇ, Y. ; **TÜRKİYE'DE SINIF MÜCADELESİNİN GELİŞİMİ-1 (1923-1973)**, Birlik Yay., Ankara, 1979.
- KOÇ, Y. ; 'Planlı Dönemde İşçi Hareketini Belirleyen Etkenler', **ODTÜ GELİŞME DERGİSİ**, Özel Sayı/1981.
- KOÇ, Y. ; '1936-1960 Döneminde İşçi Hakları', **TÜRKİYE'DE İŞÇİ HAKLARI (Osmanlı Döneminden 1986'ya)**, Türkiye Yol İş Sendikası Yay., Yayın no. 1986/8, Ankara, 1986a.
- KOÇ, Y. ; **TÜRK-İŞ NEDEN BÖYLE? NASIL DEĞİŞECEK?**, Alan Yay., İstanbul, 1986b.
- KOÇ, Y. ; 'İşçi Hakları ve Sendikacılık', **11. TEZ**, 5/1987.
- KOÇ, Y. ; **GÜNÜMÜZDE İŞÇİ SINIFI VE SENDİKALAR**, Metis Yay., İstanbul, 1989.
- KOÇ, Y. ; **İŞÇİ SINIFI VE SENDİKACILIK HAREKETİNİN GÜNCEL SORUNLARI**, Atalol Yay., İstanbul, 1991.
- KOÇ, Y. ; **TÜRKİYE İŞÇİ SINIFI TARİHİNDEN YAPRAKLAR**, Atalol yay., İstanbul, 1992.

- KOÇ, Y. ; TESLİMİYETTEN MÜCADELEYE DOĞRU TÜRK-İŞ, Öteki Yay., Ankara, 1995.
- KOÇAK, C. ; TÜRKİYE'DE MİLLİ ŞEF DÖNEMİ (1938-1945), Yurt Yayınları, Ankara, 1986.
- KONGAR, E. ; İMPARATORLUKTAN GÜNÜMÜZE TÜRKİYE'NİN TOPLUMSAL YAPISI, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1981a.
- KONGAR, E. ; TOPLUMSAL DEĞİŞME KURAMLARI VE TÜRKİYE GERÇEĞİ, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1981b.
- KORAY, M. ; ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ, BASİSEN Yay., İstanbul, 1992.
- KORAY, M. ; DEĞİŞEN KOŞULLARDA SENDİKACILIK, TÜSES Yay., İstanbul, 1994.
- KORPI, W.-SHALEV, M. ; 'Strikes, Industrial Relations and Class Conflict in Capitalist Societies', BRITISH JOURNAL OF SOCIOLOGY, 30(2)/1979.
- KUTAL, G. ; 'Türk İşçi Sendikacılığının Üst Kademe Teşeküllerinde Bölünme ve Sendikalar Arasındaki Felsefi Görüş Farkları', İ.Ü. İKTİSAT FAKÜLTESİ MECMUASI, C. 28, No 1-4, 1971.
- KUTAL, G. ; TÜRKİYE'DE İŞÇİ SENDİKACILIĞI (1960-1968), İstanbul Üniversitesi Yay., 1977.
- KUTAL, M. ; LE SYNDICALISME DEVANT LA LEGISTLATION TURQUE ET LE MOUVEMENT SYNDICAL EN TURQUIE, (These pour le doctorat en sciences economiques, Universite de Grenoble), Grenoble, 1959.
- KUTAL, M. ; ' Sendikalar Kanunu Tadil Edilirken', İKTİSAT VE MALİYE, 17(3)/1970.
- KUTAL, M. ; 'Sendikalar Kanununun Bazı Maddeleri Anayasa Mahkemesince İptal Edildi', İKTİSAT VE MALİYE, 19(9)/1972a.

KUTAL, M. ; 'Türkiye İşveren sendikaları Konfederasyonu Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu ve Sosyal Hukuk Sorunları', İKTİSAT VE MALİYE, 23(1)/1976a.

KUTAL, M. ; 'Üyelik Aidatının İşçinin Ücretinden Kesilmesi (Check-off), İKTİSAT VE MALİYE, 23((8)/19776b.

KUTAL, M. ; 'Bakanlar Kurulu Tarafından Ertelenen Grevler (1964- 1976)', İKTİSAT VE MALİYE, 23(12)/1977a.

KUTAL, M. ; 'Toplumsal Anlaşma Üzerine Bazı Düşünceler', İKTİSAT VE MALİYE, 35(5)/1978.

KUTAL, M. ; 'Sendikacılık Faaliyetleri Nedeni İle İşçinin Feshe Karşı Korunması ve Sonuçları', İKTİSAT VE MALİYE, 25(1)/1978a.

KUTAL, M. ; 'Toplu Sözleşme Düzeyini Belirleyen Faktörler ve Ortaya Çıkan Bazı Sorunlar', İKTİSAT VE MALİYE, 25(3)/1978b.

KUTAL, M. ; 'Toplu Sözleşme Yetkisinin Saptanmasında Son Gelişmeler', İKTİSAT VE MALİYE, 25(4)/1978c.

KUTAL, M. ; 'İşçilerin Yönetime Katılmaları İle İlgili Yasal Gelişmeler', İKTİSAT VE MALİYE, 25(6)/1978d.

KUTAL, M. ; 'Çalışma Hayatını Düzenleyen Yasalarda yapılması Düşünülen Değişikler III', İKTİSAT VE MALİYE, 25(10)/1979a.

KUTAL, M. ; 'Toplu Sözleşmelerden Yararlanma Konusunda Beklenen Adım Atıldı', İKTİSAT VE MALİYE, 25(12)/1979b.

KUTAL, M. ; 'Grup Toplu İş Sözleşmeleri hakkında Bazı Düşünceler', İKTİSAT VE MALİYE, 26(2)/1979c.

- KUTAL, M. ; 'Son Bir Yıllık Dönemde Türkiye'de İşçilerin Toplu Pazarlık Yoluyla İşletme Yönetimini Etkilemeleri I', İKTİSAT VE MALİYE, 26(6)/1979d.
- KUTAL, M. ; 'Son Bir Yıllık Dönemde Türkiye'de İşçilerin Toplu Pazarlık Yoluyla İşletme Yönetimini Etkilemeleri II', İKTİSAT VE MALİYE, 26(7)/1979e.
- KUTAL, M. ; 'Türk Toplu Pazarlık Düzeninde Son Gelişmeler', İKTİSAT VE MALİYE, 26(8)/1979f.
- KUTAL, M. ; '1979 Yılı Sona Ererken Sosyal Hukuk Alanındaki Gelişmeler I', İKTİSAT VE MALİYE, 26(9)/1979g.
- KUTAL, M. ; '1979 Yılı Sona Ererken Sosyal Hukuk Alanındaki Gelişmeler II', İKTİSAT VE MALİYE, 26(10)/1980a.
- KUTAL, M. ; 'İşkolu Düzeyinde Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında Bazı Düşünceler', İKTİSAT VE MALİYE, 26(12)/1980b.
- KUTAL, M. ; 'Hükümetin Grevleri Erteleme Kararları Yoğunlaşırken', İKTİSAT VE MALİYE, 27(5)/1980c.
- KUTAL, M. ; 'Sendikaların Faaliyetleri Durdurulduktan Sonra Ortaya Çıkan Bazı Sorunlar I', İKTİSAT VE MALİYE, 27(8)/1980d.
- KUTAL, M. ; 'Sendikaların Faaliyetleri Durdurulduktan Sonra Ortaya Çıkan Bazı Sorunlar II', İKTİSAT VE MALİYE, 27(9)/1980e.
- KUTAL, M. ; '1981 Yılına Girerken Önemli Sosyal Hukuk Sorunları', İKTİSAT VE MALİYE, 27(10)/1981a.
- KUTAL, M. ; 'Geçiş Döneminde Toplu İş Sözleşmelerini Düzenleyen Önemli Bir Yasa', İKTİSAT VE MALİYE, 27(11)/1981b.

- KUTAL, M. ; 'Toplu Görüşme ve Uzlaştırma Konularında Yeni Yasal Düzenleme Gereği ve Bazı Öneriler', İKTİSAT VE MALİYE, 28(3)/1981c.**
- KUTAL, M. ; 'İş Süreleri hakkında Bazı Gözlemler ve 2429 Sayılı Yasa', İKTİSAT VE MALİYE, 28(5)/1981d.**
- KUTAL, M. ; '12 Eylül Öncesi Türk Sendikacılığındaki Bunalım ve Son Bir Yıl İçinde Sosyal Hukuk Alanındaki Başlıca Gelişmeler', İKTİSAT VE MALİYE, 28(6)/1981e.**
- KUTAL, M. ; 'Sendika İçi Demokrasi ve Sendikaların Denetimi', İKTİSAT VE MALİYE, 28(8)/1981f.**
- KUTAL, M. ; 'Türk Endüstri İlişkileri Yeni Yasalarla Düzenlenirken', İKTİSAT VE MALİYE, 28(9)/1981g.**
- KUTAL, M. ; 'Türk Toplu Pazarlık Düzenininin Başlıca Esasları', İKTİSAT VE MALİYE, 29(2)/1982a**
- KUTAL, M. ; 'Yeni Anayasa Tasarısı Hakkında Bazı Düşünceler I', İKTİSAT VE MALİYE, 29(5)/1982b.**
- KUTAL, M. ; 'Yeni Anayasa Tasarısı Hakkında Bazı Düşünceler II', İKTİSAT VE MALİYE, 29(6)/1982c.**
- KUTAL, M. ; 'Anayasa Tasarısında Sosyal Hukuk Alanında Milli Güvenlik Konseyince Yapılan Yeni Düzenlemeler', İKTİSAT VE MALİYE, 29(8)/1982d.**
- KUTAL, M. ; 'Sosyal Hukuk Açısından 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası I', İKTİSAT VE MALİYE, 29(9)/1982e.**
- KUTAL, M. ; 'Sosyal Hukuk Açısından 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası II', İKTİSAT VE MALİYE, 29(10)/1983a.**

KUTAL, M. ; 'Sosyal Hukuk Açısından 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası III',

İKTİSAT VE MALİYE, 29(11)/1983b.

KUTAL, M. ; 'Sosyal Hukuk Açısından 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası IV',

İKTİSAT VE MALİYE, 29(12)/1983c.

KUTAL, M. ; 'Türk Endüstri İlişkileri Düzeninin Yeni Yasal Çerçevesi Oluşurken

I', İKTİSAT VE MALİYE, 30(1)/1983d.

KUTAL, M. ; 'Türk Endüstri İlişkileri Düzeninin Yeni Yasal Çerçevesi Oluşurken

II', İKTİSAT VE MALİYE, 30(2)/1983e.

KUTAL, M. ; 'Türkiye'de Endüstri İlişkilerini Düzenliyen İki Yeni Yasa',

İKTİSAT VE MALİYE, 30(4)/1983f.

KUTAL, M. ; '2821 Sayılı Sendikalar Yasasında Sendikaların Kuruluşu',

İKTİSAT VE MALİYE, 30(5)/1983g.

KUTAL, M. ; 'Yeni Sendikalar Yasasında Sendikalara Tanınan ve Yasaklanan

Faaliyetler', İKTİSAT VE MALİYE, 30(10)/1984a.

KUTAL, M. ; 'Yeni Sendikalar Yasasında Sendikaların Gelirleri ve Denetimi',

İKTİSAT VE MALİYE, 30(11)/1984b

KUTAL, M. ; '2822 Sayılı Yasada Toplu İş Sözleşmesi Kavramı, Düzeyi, İçeriği

ve Sona Ermesi', İKTİSAT VE MALİYE, 30(12)/1984c.

KUTAL, M. ; 'Sendikaların Mali Gücü ve Denetimin Doğuracağı Mes'eleler', in

ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER 1984 YILLIĞI, İstanbul, 1985.

KUTAL, M. ; 'Türk Hukukunda Yetki Tespitinin Önemi ve Sorunları II',

İKTİSAT VE MALİYE, 32(10)/1986a.

KUTAL, M. ; 'İş Yasası'nın 50. Yılında Çalışma Mevzuatımızın Gelişmesine Kısa

Bir Bakış', İKTİSAT VE MALİYE, 33(2)/1986b.

KUTAL, M. ; 'Sendikaların İşlevlerinde Çağdaş Gelişmeler ve Türk Hukukunda Durum', İKTİSAT VE MALİYE, 33(5)/1986c.

KUTAL, M. ; 'Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Türkiye'de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Hukuku', İKTİSAT VE MALİYE, 34(4)/1987a.

KUTAL, M. ; 'Türk Hukukunda 1936-1980 Döneminde Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü', İKTİSAT VE MALİYE, 34(6)/1987b.

KUTAL, M. ; 'Türk Çalışma Hayatının Güncel sorunları', İKTİSAT VE MALİYE, 35(3)/1988a.

KUTAL, M. ; 'Toplu Pazarlığın Düzeyi ve Batı Avrupa Ülkelerinde Başlıca Gelişmeler I', İKTİSAT VE MALİYE, 35(4)/1988b.

KUTAL, M. ; 'Toplu Pazarlığın Düzeyi ve Batı Avrupa Ülkelerinde Başlıca Gelişmeler II', İKTİSAT VE MALİYE, 35(5)/1988c.

KUTAL, M. ; '2821 Sayılı Sendikalar Yasasında Yapılan Son Değişiklikler I', İKTİSAT VE MALİYE, 35(6)/1988d.

KUTAL, M. ; '2821 Sayılı Sendikalar Yasasında Yapılan Son Değişiklikler II', İKTİSAT VE MALİYE, 35(7)/1988e.

KUTAL, M. ; 'Türk Sendikalar Hukukunda Çözüm Bekleyen Sorunlar', İKTİSAT VE MALİYE, 35(8)/1988f.

KUTAL, M. ; KÜRESELLEŞME SÜRECİNİN TÜRK SENDİKACILIĞI ÜZERİNDEKİ OLASI ETKİLERİ, (teksir). 1996.

KUTAL, M. - M. EKONOMİ ;'Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Yasal Çerçevesi ve Başlıca Sorunları',in ULUSLARARASI DENEYLERİN İŞİĞİNDA TÜRKİYE'DEKİ ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ , İstanbul, 1977.

- KÜÇÜK, Y. ; PLANLAMA, KALKINMA VE TÜRKİYE, İstanbul, Tekin Yayınevi, 1978.
- LANDAUER, C. ; CORPORATE STATE IDEOLOGIES, HISTORICAL ROOTS AND PHILOSOPHICAL ORIGINS, INTERNATIONAL STUDIES RESEARCH SERIES, 54/1983, University of California.
- LANGE, P.-WALLERSTEIN, M.-GOLDEN. M. ; 'The End of Corporatism? Wage Setting in the Nordic and Germanic Countries', in JACOBY, S. M. (ed.), THE WORKERS OF NATIONS (INDUSTRIAL RELATIONS IN A GLOBAL ECONOMY), New York, 1995.
- LASH, S. ; 'The End of Neocorporatism? The Breakdown of Centralized Bargaining in Sweden', BRITISH JOURNAL OF INDUSTRIAL RELATIONS, 23(2)/1985.
- LAUBIER, P. ; HISTOIRE ET SOCIOLOGIE DU SYNDICALISME (XIXe-XXe SIECLES), Masson, Paris, 1985.
- LAUNAY, M. ; LE SYNDICALISME EN EUROPE, Paris, 1990.
- LEFRANC, G. ve K. SÜLKER ; DÜNYADA VE BİZDE SENDİKACILIK, İstanbul, Varlık Yayınevi, 1966.
- LEFRANC, G. ; LE SYNDICALISMA DANS LE MONDE, Que sais-je, PUF, Paris, 1969.
- LEFRANC, G.; LE SYNDICALISME EN FRANCE, Que sais-je, PUF, Paris, 1978.
- LEHMBRUCH, G. ; 'Liberal Corporatism and Party Government', COMPARATIVE POLITICAL STUDIES, 10(1)/1977.
- LEHMBRUCH, G. ; 'Consociational Democracy, Class Conflict and the New Corporatism', in P.C. SCHMITTER ve G. LEHMBRUCH (eds.), TRENDS TOWARD CORPORATIST INTERMEDIATION, London, Sage, 1979.

- LEHMBRUCH, G. ; 'Liberal Corporatism and Party Government', in P.C. SCHMITTER - G. LEHMBRUCH (eds.), TRENDS TOWARD CORPORATIST INTERMEDIATION, London, Sage, 1979.
- LEHMBRUCH, G. ; 'Introduction: neo-corporatism in comparative perspective', in G. LEHMBRUCH - P.C. SCHMITTER (eds.), PATTERNS OF CORPORATIST POLICY MAKING, London, Sage, 1982.
- LEHMBRUCH, G. - P.C. SCHMITTER (eds.); PATTERNS OF CORPORATIST POLICY MAKING, London, Sage, 1982.
- LEHMBRUCH, G. ; 'Interest Intermediation in Capitalist and Socialist Systems', INTERNATIONAL POLITICAL SCIENCE REVIEW, 4(2)/1983.
- LEHMBRUCH, G. ; 'Concertation and the Structure of Corporatist Networks', in J. GOLDTHORPE (ed.), ORDER AND CONFLICT IN CONTEMPORARY CAPITALISM, Oxford, Clarendon Press, 1984.
- LIEBERMAN, S. ; THE GROWTH OF EUROPEAN MIXED ECONOMIES (1945-1970), New York, 1977.
- LOEW, R. ; 'The Politics of the Austrian 'Miracle' ', NEW LEFT REVIEW, 123/1980.
- LÖK, İ. ; 'Türkiye'de İşveren Teşekkülleri', SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI, XVII. KİTAP, İstanbul Üniversitesi Yay. 1968.
- LYON-CAEN, G. ; 'Corporation, corporatisme, néo-corporatisme', DROIT SOCIAL, 11/1985.
- LYON-CAEN, G. ; DROIT DU TRAVAIL, Précis Dalloz, Paris, 1992.
- MAIER, C.S. ; ' Fictitious Bonds of Wealth and Law on the Theory and Practice of Interest Representation', in BERGER, S. (ed.), ORGANIZING INTEREST IN WESTERN EUROPE, Cambridge, 1981.

**MAIER, C.S. ; 'The Preconditions for corporatism', in J. GOLDTHORPE (ed.) ,
ORDER AND CONFLICT IN CONTEMPORARY CAPITALISM, Oxford,
Clarendon Press, 1984.**

**MALLOY, J. ; 'Authoritarianism, Corporatism and Mobilization in Peru', THE
REVIEW OF POLITICS, 36(1)/1974.**

**MALLOY, J. (ed.) ; AUTHORITARIANISM AND CORPORATISM IN LATIN
AMERICA, Pittsburgh, Pen, 1977.**

**MANOILESCO, M. ; LE SIECLE DU CORPORATISME, Paris, Felix Alcan,
1934.**

**MANSBRIDGE, J. ; 'A Deliberative Perspective on Neocorporatism', POLITICS
AND SOCIETY, 20(4)/1992.**

**MARIN, B. ; 'Organizing Interests by Interest Organizations-Associational
Prerequisites of Cooperation in Austria', INTERNATIONAL POLITICAL
SCIENCE REVIEW, 4(2)/1983.**

**MARIN, B. ; 'Austria-The Paradigm Case of Liberal Corporatism', in GRANT,
W. (ed.), THE POLITICAL ECONOMY OF CORPORATISM, 1985.**

**MARRIS, R. ; 'Is the Corporate Economy the Corporate State?', AMERICAN
ECONOMIC REVIEW, 103/1973.**

**MARTIN, A. ; 'The Dynamics of Change in a Keynesian Political Economy:the
Swedish Case and Its Implications', in CROUCH, C. (ed.), STATE AND
ECONOMY IN CONTEMPORARY CAOITALISM, London, 1979.**

**MARTIN, R. ; 'Pluralism and the New Corporatism', POLITICAL STUDIES,
31/1983.**

**MCBRIDE, S. ; 'Corporatism, Public Policy and the Labour Movement: a
Comparative Study', POLITICAL STUDIES, 33(3)/1985.**

- MCCALLUM, J. ; 'Unemployment in OECD Countries in the 1980's', ECONOMIC JOURNAL, 96/1986.**
- MERCER, G. ; 'Corporatist Ways in the NHS?', in M. HARRISON (ed.), ; CORPORATISM AND THE WELFARE STATE, Aldershot, Gower, 1984.**
- MERICLE, K.S. ; 'Corporatist Control of the Working Class: Authoritarian Brazil Since 1964', in MALLOY, J. (ed.); AUTHORITARIANISM AND CORPORATISM IN LATIN AMERICA, Pittsburgh, Pen, 1977.**
- METCALFE, L ve W. MCQUILLAN ;'Corporatism or Industrial Democracy?', POLITICAL STUDIES, 27/1979.**
- MIDDLEMAS, K. ; POLITICS IN INDUSTRIAL SOCIETY, London, 1979.**
- MILIBAND, R. ; CAPITALIST DEMOCRACY IN BRITAIN, London, 1982.**
- MILLER, A.S. ; 'The Legal Foundations of the Corporate State', JOURNAL OF ECONOMICS ISSUES, VI/1972.**
- MILLER, A.S. ; THE MODERN CORPORATE STATE, Westport, Conn., Greenwood Press, 1976.**
- MINKIN, L.-SEYD, P. ; 'British Labour Party', in PETERSON, W.-ALISTAIR, T. (eds.), SOCIAL DEMOCRATIC PARTIES IN WESTERN EUROPE, London, 1977.**
- MINKIN, L. ; 'The Party Connection: Divergence and Convergence in the British Labour Movement', GOVERNMENT AND OPPOSITION, 13/1978.**
- MILWARD, H.B. ve R.A. FRANCISCO, 'Subsystem Politics and Corporatism in the United States', POLICY AND POLITICS, 11/1983.**
- MOURIAUX, R. ; LE SYNDICALISME FACE A LA CRISE, Paris, 1986.**

- MUMCUOĞLU, M. ; SENDİKACILIK-SİYASAL İKTİDAR İLİŞKİLERİ,** Ankara, Doruk Yayınları, 1979.
- MURAT, A. ; LE CORPORATISME,** Paris, Les Publications Techniques, 1944.
- NEDELMANN, B. - MEIER, K. G. ; 'Theories of Contemporaray Corporatism',**
COMPARATIVE POLITICAL STUDIES, 10(1)/1977.
- NEDELMANN, B. - MEIER, K. G. 'Theories of Corporatism:static or dynamic?'**
in G. LEHMBRUCH ve P.C. SCHMITTER (eds.),**PATTERNS OF**
CORPORATIST POLICY MAKING, London, Sage, 1982.
- NEWMAN, O. ; THE CHALLENGE OF CORPORATISM,** London, Macmillon,1981.
- O'DONNELL, G. ;'Corporatism and the Question of the State',** in J.M.
MALLOY (ed.), AUTHORITARIANISM AND CORPORATIZM IN LATIN
AMERICA, Pittsburgh, 1977.
- NOBLECOURT, M.; LES SYNDICATS EN QUESTIONS,** Paris, 1990.
- O'DONNELL, G. ; 'Corporatism and the Question of the State' in J.M.**
MALLOY (ed.), AUTHORITARIANISM AND CORPORATIZM IN LATIN
AMERICA, Pittsburgh, 1977.
- OFFE, C. ; 'The Attribution of public status to Interest Groups: Observations**
on the West German Case', in BERGER, S. (ed.), **ORGANIZING**
INTEREST IN WESTERN EUROPE, Cabridge, 1981.
- OFFE, C. ; 'Competitive Party Democracy and the Keynesian Welfare**
State:Factors of Stability and Didorganization', **POLICY SCIENCES,**
15/1982-1983.
- OFFE, C. ;'The Capitalist State',** **POLITICAL STUDIES, 31/1983.**

- OFFE, C. ; 'Societal Preconditions of Corporatism and Some Current Dilemmas of Democratic Theory', HELEN KELLOG INSTITUTE FOR INTERNATIONAL STUDIES, Notre Dame University, 1984.
- ÖĞUZMAN, M.K.; 'Türkiye Cumhuriyeti Devrinde İş Hukukunun Gelişmesi', in 50. YIL ARMAĞANI, CUMHURİYET DÖNEMİNDE HUKUK, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1973.
- ÖKÇÜN , G. ; TÜRKİYE İKTİSAT KONGRESİ 1923-İZMİR, Ankara, 1971.
- ÖZ, Y. ; TARİHİ VE HUKUKİ GELİŞİMİ AÇISINDAN TÜRKİYE'DE İŞÇİ SENDİKALARININ ÜST ÖRGÜTLENMESİ, Öz İplik-İş Yay., Ankara, 1994.
- ÖZKAPLAN, N. ; SENDİKALAR VE EKONOMİK ETKİLERİ (TÜRKİYE ÜZERİNE BİR DENEME), Kavram Yay., İstanbul, 1994.
- PAHL, R. - J. WINKLER, 'The Coming Corporatism', NEW SOCIETY, 10 October 1974.
- PANITCH, L. ; SOCIAL DEMOCRACY AND INDUSTRIAL MILITANCY, Cambridge, 1976.
- PANITCH, L. ; 'The Development of Corporatism in Liberal Democracies', COMPARATIVE POLITICAL STUDIES, 10(1)/1977a.
- PANITCH, L. ; 'Profits and politics: Labour and the Crisis of British Capitalism', POLITICS AND SOCIETY, 7(4)/1977b.
- PANITCH, L.; 'The Development of Corporatism in Liberal Democracies', in P. SCHMITTER ve G. LEHMBRUCH (eds.), TRENDS TOWARD CORPORATIST INTERMEDIATION, London, Sage, 1979.
- PANITCH, L.; 'Recent Theorizations of Corporatism: reflections on a growth industry', BRITISH JOURNAL OF SOCIOLOGY, 31/1980.

- PANITCH, L. ; 'Trade Unions and the Capitalist State', **NEW LEFT REVIEW**, 125/1981
- PARLA, T. ; ZİYA GÖKALP, **KEMALİZM VE TÜRKİYE'DE KORPORATİZM**, İletişim Yayınları, İstanbul, 1989.
- PEKİN, F. ; **DEMOKRASİ, SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ VE SOSYAL HAKLAR**, Alan Yay., İstanbul, 1985.
- PEMPEL, T. J.-TSUNEKAWA, K. ; 'Corporatism Without Labor? The Japanese Anamoly', in SCHMITTER, P.C.- LEHMBRUCH, G. (eds.), **TRENDS TOWARD CORPORATİST INTERMEDIATION**, 1979.
- PERROUX, F. ; **CAPITALISME ET CORPORATISME**, Paris, Domat-Mont-Chretien, 1936.
- PETERSON, W. ; 'The German Social Democratic Party', in PATERSON, W-ALISTAIR, T. (eds.), **SOCIAL DEMOCRATIC PARTIES IN WESTERN EUROPE**, London, 1977.
- PETERSON, W.C. ; 'The Corporate State, Economic Performance and Social Policy', **JOURNAL OF ECONOMIC ISSUES**, (8)/june 1974.
- PETROL-İŞ ; **PETROL-İŞ YILLIĞI 1986**, İstanbul, 1987.
- PETROL-İŞ ; **PETROL-İŞ YILLIĞI 1988**, İstanbul, 1989.
- PETROL-İŞ ; **PETROL-İŞ YILLIĞI 1993-94**, İstanbul, 1995.
- PHILIP, A. ; **TRADE UNIONISME ET SYNDICALISME**, Paris, 1936.
- PIKE, F.B. - T. STRITCH (eds.); **THE NEW CORPORATISM**, London, University of Notre Dame Press, 1974.
- PIROU, G. ; **ESSAIS SUR LE CORPORATISME**, Paris, Sirey, 1938.
- PIROU, G. ; **NEO-LIBERALISME, NEO-CORPORATISME, NEO- SOCIALISME**, Paris, Gallimard, 1939.

- PIZZORNNO, A. ; 'Entre L'action de Classe et le Corporatisme. A Propos de le Representation des Travailleurs Dans les Pays Capitalistes Avances', SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, 20(2)/1978.**
- PLANUS, P. ; PATRONS ET OUVRIERS EN SUEDE, Paris, 1938.**
- PONTUSSON, J. ; 'Behind and Beyond Social Democracy in Sweden', NEW LEFT REVIEW, 143/1984**
- PONTUSSON, J. ; 'Labor, Corporatism and Industrial Policy', COMPARATIVE POLITICS, 23(2)/1991.**
- PRAGER, T. ; 'Austria's Social Partnership-A View From Within', MONTHLY REVIEW, 34(6)/1982.**
- REGINI, M. ; ' The Conditions for Political Exchange: How Concertation Emerged and Collapsed in Italy and Great Britian', in GOLDHORPE (ed.), ORDER AND COFLICT IN CONTEMPORARAY CAPITALISM, Oxford, 1984.**
- REHFELDT, U. ; 'Du Neocorporatisme national a la Recherche d'accords Europeens:Italie-Allemagne:Des Demarches Convergentes', LE MONDE DIPLOMATIQUE, Fevrier 1986.**
- REHFELDT, U. ; 'Les Syndicats Allemands et la Modernisation Technologique', in BIBES, G.-MOURIAUX, R. (eds.), LES SYNDICATS EUROPEENS A L'EPREUVE, Paris, 1990.**
- RESMİ GAZETE, 25 Temmuz 1995.**
- RHODES, M. ; 'Organized Interests and Industrial Crisis Managements:restrcturing the steel industry in West Germany, Italy and Great Britain', in GOLDHORPE, J. (ed.), ORDER AND CONFLICT IN CONTEMPORARAY CAPITALISM, 1985.**
- RİVERO, J.- SAVATIER, J. ; DROIT DU TRAVAIL, PUF, Paris, 1991.**

- ROGOWSKI, R. - L. WASSERSPRING ; DOES POLITICAL DEVELOPMENT EXIST? CORPORATISM IN OLD AND NEW SOCIETIES, London, Sage, 1971.
- ROSANVALLON, P. ; 'La question du social-corporatism',in MISERE DE L'ECONOMIE, Paris, Seuil, 1983.
- RUFFAT, M.: 'A quoi ser le neocorporatisme?', VINGTIEME SIECLE, janvier- mars 1987.
- RUIN, O. ; 'Participatory Democracy and Corporatism:the case of Sweden',SCANDINAVIAN POLITICAL STUDIES, 9/1974.
- SABEL, C. F. ; 'Industrial Reorganization and Social Democracy in Austria', INDUSTRIAL RELATIONS, 23(3)/1984.
- SAGNES, J. ; HISTOIRE DU SYNDICALISME DANS LE MONDE (DES ORIGINES A NOS JOURS), Toulouse, 1994.
- SALISBURY, R. ; 'Why No Corporatism in America?', in P. SCHMITTER ve G. LEHMBRUCH (eds.),TRENDS TOWARD CORPORATIST INTERMEDIATION, London, Sage, 1979.
- SAVRAN, S.; 'Brezilya Mucizesi Üzerine', YAPIT, 48(3)/1984
- SAVRAN, S.; 'Liberalizm, Azgelişmişlik,Devlet', YAPIT, 49(4)/1984
- SAVRAN, S.; TÜRKİYE'DE SINIF MÜCADELELERİ (1919-1980), C.1., İstanbul,1992
- SAYMEN, F.H.; TÜRK İŞ HUKUKU, İstanbul, 1954.
- SCANDINAVIAN POLITICAL STUDIES, SPECIAL ISSUE ON 'CORPORATE PLURALISM', VOL. 2, No.3, 1979.

**SCASE, R. ; 'Social Democracy in Sweden', in in PATERSON, W- ALISTAIR,
T. (eds.), SOCIAL DEMOCRATIC PARTIES IN WESTERN EUROPE,
London, 1977.**

**SCHAMAIS, H. ;'Reconceptualizing Latin American Authoritarianism in
the1970- From Bureaucratic-Authoritarianism to Neoconservatism',
COMPARATIVE POLITICS, 23/1991.**

**SCHICK, I.C. - E.A. TONAK; 'Uluslararası Boyut:ticaret, yardım ve borçlanma',
in SCHICK, I. C. ve E.H. TONAK (eds.), GEÇİŞ SÜRECİNDE
TÜRKİYE, Belge Yayınları, 1992.**

**SCHMITTER, P.C. ; 'Still the Century of Corporatism', REVIEW OF POLITICS,
36/1974.**

**SCHMITTER, P.C. ; CORPORATISM AND PUBLIC POLICY IN AUTHORITARIAN
PORTUGAL, London, Sage, 1975.**

**SCHMITTER, P.C.; 'Modes of Interest Intermediation and Models of Societal
Change in Western Europe', COMPARATIVE POLITICAL STUDIES,
10(1)/1977**

**SCHMITTER, P.C. ; 'Still the Century of Corporatism', in P. SCHMITTER -G.
LEHMBRUCH (eds.),TRENDS TOWARD CORPORATIST
INTERMEDIATION, London, Sage, 1979.**

**SCHMITTER, P. - G. LEHMBRUCH (eds.),TRENDS TOWARD CORPORATIST
INTERMEDIATION, London, Sage, 1979.**

**SCHMITTER, P. C. ; Interest Intermediation and Regime Governability in
Contemporary Western Europe and North America', in BERGER, S. (ed.),
ORGANIZING INTERESTS IN WESTERN EUROPE, Cambridge, 1981.**

- SCHMITTER, P.C. ; 'Reflections on Where the Theory of Neo-Corporatism Has Gone and Where the Praxis of Neo-Corporatism May be Going', in G. LEHMBRUCH - P.C. SCHMITTER (eds.), PATTERNS OF CORPORATIST POLICY MAKING, London, Sage, 1982.**
- SCHMITTER, P.C. ; 'Democratic Theory and Neocorporatist Practice', SOCIAL RESEARCH, 50(4)/1983.**
- SCHMITTER, P.C. ; 'Neo-corporatism and the State', in W. GRANT (ed.), THE POLITICAL ECONOMY OF CORPORATISM, 1985.**
- SCHMIDT, M.G. ; 'Does Corporatism Matter? Economic crisis, politics and rates of unemployment in capitalist democracies in the 1970s', in G. LEHMBRUCH ve P.C. SCHMITTER (eds.), PATTERNS OF CORPORATIST POLICY MAKING, London, Sage, 1982.**
- SHANKS, M. ; PLANNING AND POLITICS (THE BRITISH EXPERIENCE 1960-1976), London, 1977.**
- SCHNEIDER, V. ; 'Corporatist and Pluralist Patterns of Policy-making for Chemicals Control: a comparison between West Germany and the USA', in CAWSON, A. (ed.). ORGANIZED INTERESTS AND THE STATE, 1985.**
- SCHOLTEN, I. ; POLITICAL STABILITY AND NEO-CORPORATISM, London, Sage, 1987.**
- SELAMOĞLU, A. ; SENDİKACILIĞIN GÜCÜNDEKİ DEĞİŞİM (GELİŞMELER-NEDENLER-EĞİLİMLER), (Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, 1994.**
- SENCER, M.; TÜRKİYE'DE SİYASAL PARTİLERİN SOSYAL TEMELLERİ, May yayınları, İstanbul, 1974a.**

SENCER, O. ; TÜRKİYE'DE İŞÇİ SINIFI, DOĞUŞU VE YAPISI, Habora Kitabevi, İstanbul, 1969.

SEYİDOĞLU, H. ; TÜRKİYE'DE SANAYİLEŞME VE DIŞ TİCARET POLİTİKASI, Ankara, 1982.

SKIDELSKY, R. ; 'Keynes and Me Reconstruction of Liberalism', ENCOUNTER, 4/1979a.

SKIDELSKY, R. ; 'The Decline of Keynesian Politics', COLIN, C (ed.), STATE AND ECONOMY CONTEMPORARY CAPITALISM, London, 1979b.

SKIDELSKY, R. ; 'Britain under Mrs. Thatcher', ENCOUNTER, 1/1985.

SMITH, T., THE POLITICS OF THE CORPORATE ECONOMY, Oxford, Martin Robertson, 1979.

SÖNMEZ, F. ; TÜRKİYE'DE SENDİKA HÜRRÜYETİ VE TEMİNATI, İzmir, 1968.

STEPAN, A. ; THE STATE AND SOCIETY:PERU IN A COMPORATIVE PERSPECTIVE, Princeton, 1978.

STEPAN, A. ; 'State Power and the Strength of Civil Society in the Southern Cone of Latin America', in EVANS, P. (ed.), BRINGING THE STATE BACK IN, Cambridge, 1985.

STREECK, W. ; 'Organizational Consequences of Neo-Corporatist Cooperation in West German Labour Unions', in G. LEHMBRUCH ve P.C. SCHMITTER (eds.), PATTERNS OF CORPORATIST POLICY MAKING, London, Sage, 1982.

STREECK, W. ; 'Between Pluralism and Corporatism:German business associations and the state', JOURNAL OF PUBLIC POLICY, 3/1983.

STREECK, W. ; 'Neo-corporatist Industrial Relations and the Economic Crisis in West Germany 1973-1982', in J. GOLDTHORPE (ed.) , ORDER AND CONFLICT IN CONTEMPORARY CAPITALISM, Oxford, Clarendon Press, 1984.

STREECK, W.-SCHMITTER, P.C. ; 'From National Corporatism to Transnational Pluralism: Organized Interests in the Single European Market', POLITICS AND SOCIETY, 19(2)/1991.

SÜLKER, K. ; SENDİKACILIK VE POLİTİKA, İstanbul, 1975.

SÜLKER, K. ; TÜRKİYE'DE GREV HAKKI VE GREVLER, İstanbul, Gözlem Yayınevi, 1976.

SÜLKER, K. ; YÜZ SORUDA TÜRKİYE'DE İŞÇİ HAREKETLERİ, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1973.

SÜLKER, K. ; TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK TARİHİ 1, Bilim Kitabevi, İstanbul, 1987.

SÜZAL, N. ; TÜRKİYE'DE DAYANIKLI TÜKETİM MALLARI SEKTÖRÜ GELİŞİMİ VE YAPISI, (Basılmamış doktora tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara, 1989.

ŞAHLANAN, F. ; SENDİKALAR HUKUKU, BASİSEN Yay., İstanbul, 1986.

ŞENSES, F. ; 1980 SONRASI EKONOMİ POLİTİKALARI IŞIĞINDA TÜRKİYE'DE SANAYİLEŞME, V Yay., Ankara, 1989.

TALAS, C. ; 'Değiştirilen Sendikalar Kanunu (274 Sayılı), Uluslararası Bağlantılarımız ve Anayasamız', AÜ SBF DERGİSİ, XXV(4)/1970.

TALAS, C. ; SOSYAL EKONOMİ, Ankara, 1972.

TALAS, C. ; TOPLUMSAL ANLAŞMA, Ankara, 1982.

TALAS, C. ; 'Demokrasi, Sosyal Demokrasi, Sendikal Haklar ve Özgürlükler', SÜLEYMAN BARDA'YA ARMAĞAN, İÜ İFM, 45(1-4)/1988.

- TALAS, C. ; TOPLUMSAL POLİTİKA, Ankara, İmge Kitabevi, 1990.
- TALAS, C. ; TÜRKİYE'NİN AÇIKLAMALI SOSYAL POLİTİKA TARİHİ, Bilgi Yay.,
Ankara, 1992.
- TAYANÇ, T. ; 'Geciktirilen Grevler Üzerine Bir Değerlendirme', in ODTÜ
GELİŞME, 7(1-2)/1980.
- TBMM ; TUTANAK DERGİSİ, C.4, 1947.
- TEKSİF ; 12 EYLÜL 1980 SONRASI TÜRK-İŞ, Ankara, 1986.
- TEZEL, Y.S. ; CUMHURİYET DÖNEMİNİN İKTİSADİ TARİHİ (1923-1950), Yurt
Yayınları, Ankara, 1982.
- THE DANISH EMPLOYERS' CONFEDERATION ; THE DANISH FEDERATION OF
TRADE UNIONS, COOPERATION AGREEMENT, June 1986,
- THE DANISH FEDERATION OF TRADE UNIONS; LO-A CENTRAL
ORGANISATION IN DENMARK, Copenhagen, 1989.
- THE MINISTRY OF LABOUR; THE DANISH EMPLOYERS' CONFEDERATION,
THE DANISH CONFEDERATION OF TRADE UNIONS, LABOUR
RELATIONS IN DENMARK, Copenhagen, 1991.
- THE RATIONAL APPROACH TO LABOUR AND INDUSTRY, Viyana, 1984.
- THERNBORN, G. ; 'The Prospects of Labour and the Transformation of
Advanced Capitalism', NEW LEFT REVIEW, 145/1984
- THERNBORN, G. ; 'Does Corporatism Really Matter?:the Economic Crisis and
the Issue of Political Theory', JOURNAL OF PUBLIC POLICY, 7/1987.
- TİMUR, T. ; TÜRK DEVRİMİ VE SONRASI (1919-1946), Doğan Yayınları,
Ankara, 1971.
- TİSK ; DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE EKONOMİK VE SOSYAL DURUM, Ankara,
1978.

- TİSK ; DÜNYADA SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARI VE TÜRK ÇALIŞMA HAYATI (Teksir), İstanbul, 1994.**
- TİSK ; GÜMRÜK BİRLİĞİNİN SOSYO-EKONOMİK ETKİLERİ VE TÜRK ÇALIŞMA HAYATI, Ankara, 1995.**
- TİSK ; XIX. OLAĞAN GENEL KURUL ÇALIŞMA RAPORU, Ankara, 1995.**
- TİSK ; İŞVEREN DERGİSİ, Mart 1996.**
- TOLGA, M.V. ; İŞ HUKUKU, İstanbul, 1958.**
- TUNA, O. ;'Sendika Plüralizmi ve Dayanışma Aidatı', İÜİF SOSYAL SİYASET KONFERANSLARI, XXV. KİTAP,1974.**
- TUNAYA, T.Z. ;SİYASİ MÜESSESELER VE ANAYASA HUKUKU, İstanbul, 1975.**
- TUNAYA, T.Z. ; TÜRKİYE'DE SİYASİ PARTİLER (1859-1952), İstanbul, 1995.**
- TUNCA, Z. ; TÜRKİYE İMALAT SANAYİNDEİTHAL İKAMESİ VE GELİŞMENİN KAYNAKLARI 1965-1975, İstanbul, 1981.**
- TUNÇAY, M.; TÜRKİYE'DE SOL AKIMLAR (1908-1925), Bilgi Yayınevi, İstanbul, 1978.**
- TUNÇAY, M.; TÜRKİYE CUMHURİYETİNDE TEK - PARTİ YÖNETİMİNİN KURULMASI (1923-1931), Yurt Yayınları, Ankara, 1981.**
- TUNÇAY, M. ; 1923 AMELE BİRLİĞİ, BDS Yayınları, İstanbul, 1989.**
- TUNÇAY, M. ; TÜRKİYE'DE SOL AKIMLAR -II (1925-1936), BDS Yayınları, İstanbul, 1992.**
- TUNÇOMAĞ, K. ;'Türkiye'de İşçi Sendikalarının Gelişme Çizgisi ve Özellikleri', in CUMHURİYETİN 50. YIL ARMAĞANI, İzmir, 1974.**
- TURGUT, S. ; DEMOKRAT PARTİ DÖNEMİNDE TÜRKİYE EKONOMİSİ, Ankara, 1991.**

- TÜM İKTİSATÇILAR BİRLİĞİ; TÜRKİYE İŞÇİ SINIFI VE MÜCADELELERİ
TARİHİ**, Ankara, 1976.
- TÜNAY, M. ;'The Establishment of Centralized Control Over Labour in
Turkey'**, ODTÜ GELİŞME DERGİSİ, 6, Kış 1979.
- TÜRK-İŞ ; SENDİKALAR VE GREV, LOKAVT HAKLARI**, Ankara, 1964.
- TÜRK-İŞ ; TÜRK-İŞ DERGİSİ**, 88/1970a.
- TÜRK-İŞ ; TÜRK-İŞ DERGİSİ**, 94/1970b.
- TÜRK-İŞ ; 9. GENEL KURUL ÇALIŞMA RAPORU**, Ankara, 1973.
- TÜRK-İŞ ; TÜRK-İŞ DERGİSİ**, Eylül (138)/1980.
- TÜRK-İŞ ; TÜRK-İŞ DERGİSİ**, Ocak (154)/1982.
- TÜRK-İŞ ; TÜRK-İŞ DERGİSİ**, Eylül (162)/1982.
- TÜRK-İŞ ; TÜRK-İŞ DERGİSİ**, Kasım (164)/1982.
- TÜRK-İŞ ; TÜRK-İŞ DERGİSİ**, Aralık (165)/1982.
- TÜRK-İŞ ; 15. GENEL KURUL ÇALIŞMA RAPORU**, Ankara, 1989.
- TÜRK-İŞ ; TÜRK-İŞ DERGİSİ**, Kasım (164)/1982.
- TÜRK-İŞ ; 17. GENEL KURUL ÇALIŞMA RAPORU**, Ankara, 1995.
- TÜSİAD ; SANAYİLEŞMEDE YÖNETİM VE TOPLUMSAL UZLAŞMA**, İstanbul,
1992a.
- TÜSİAD ; ULUSAL KATILIM VE UZLAŞMA SEMPOZYUMU (30 NİSAN 1992)**,
İstanbul, 1992b.
- UPHAM, M. ; TRADE UNIONS OF THE WORLD 1992-1993**, UK, 1991.
- VICKERSTAFF, S. ;'Industrial Training in Britain:the dilemmas of neo-
corporatist policy'**, in A. CAWSON (ed.), **ORGANIZED INTERESTS AND
THE STATE**, 1985.

- VON BEYME, K. ; 'The Changing Relations Between Trade Unions and the Social Democratic Party in West Germany', **GOVERNMENT AND OPPOSITION**, 13(3)/1978.
- VON BEYME, K. ; 'Neocorporatism-A New Nut in an Old Shell ?', **INTERNATIONAL POLITICAL SCIENCE REVIEW**, 4(2)/1983.
- WASSENBERG, A. ;'Neo-corporatism and the Quest for Control:the Cuckoo Game' WESTERGAARD, A. ; 'Class, Inequality and Corporatism', in A. HUNT (ed.), **CLASS AND CLASS STRUCTURE**, London, Lawrence and Wishard, 1977.
- WIARDA, H.J. ; **CORPORATISM AND DEVELOPMENT**, Amherst, University of Massachusetts Press, 1977.
- WIARDA, H.J.;'From Corporation to Neo-syndicalism . The State Labor and the Changing Industrial Relations System of Southern Europe',**CENTER OF EUROPEAN STUDIES**, Harvard University, 1981.
- WIARDA, H. ; 'Corporatist Theory and Ideology: a Latin American Development Paradigm', **JOURNAL OF CHURCH AND STATE**, 20/1978.
- WILENSKY, H.L. ; **THE NEW CORPORATISM, CENTRALIZATION AND THE WELFARE STATE**, London, Sage, 1976.
- WILENSKY, H.L. ; 'Democratic Corporatism , Consensus and Social Policy', in **THE WELFARE STATE IN CRISIS**, Paris, OECD, 1981.
- WILLIAMSON, P.J. ; **VARIETIES OF CORPORATTISM: A CONCEPTUAL DISCUSSION**, Cambridge, Cambridge University Press, 1985.
- WILLIAMSON, P.J. ; **CORPORATISM IN PERSPECTIVE (AN INTRODUCTION GUIDE TO CORPORATIST THEORY)**, Sage, London, 1989.

- WILSON, G. ;'Why is There No Corporatism in the United States?', in G. LEHMBRUCH - P.C. SCHMITTER (eds.),PATTERNS OF CORPORATIST POLICY MAKING, London, Sage, 1982.**
- WILSON, F. L. ; 'Interest Groups and Politics in Western Europe-The Neocorporatist Approach', COMPARATIVE POLITICS, 16(1)/1983.**
- WINKLER, J. ;'Corporatism', ARCHIVES EUROPEENNES DE SOCIOLOGIE, 17/1976.**
- YAZICI, E. ; YENİ BİR DÜNYANIN EŞİĞİNDE TÜRK- İŞ VE DEĞİŞİM, Sistem Yay., Ankara, 1993.**
- YERASİMOS, S. ; AZ GELİŞMİŞLİK SÜRECİNDE TÜRKİYE, 3 C., Gözlem Yayınları, İstanbul, 1976.**
- YERASİMOS, S. ; 'Tek Parti Dönemi', in SCHICK, I. C. ve E.H. TONAK (eds.), GEÇİŞ SÜRECİNDE TÜRKİYE, Belge Yayınları, 1992.**
- YETKİN, Ç.; TÜRKİYE'DE TEK PARTİ YÖNETİMİ (1930-1945), Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1983.**
- YOUNG, S. ; 'Industrial Planning in Britain, 1972-77', in HAYWARD, j.- NARCIEWICZ, O. (eds.), PLANNING IN EUROPE, London, 1978.**
- ZHANG, B. ; 'Corporatism, Totalitarianism, and Transitions to Democracy', COMPARATIVE POLITICAL STUDIES, 27(1)/1994.**
- ZIEGLER, C. E. ; 'Issue Creation and Interest Groups in Soviet Environmental Policy-The applicability of the State Corporatist Model',COMPORATIVE POLITICS, 18(2)/1986.**