

ancak kamusal hizmet anlayışı çerçevesinde gerçekleştirebileceği unutulmamalıdır. Bu noktada Türkiye'nin çıkarı, kamu hizmetlerinin savunulmasından ve bu hizmet örgütlenmesinin demokratikleştirilmesini savunmaktan geçmektedir. Tüm bu nedenlerden dolayı, geniş toplumsal kesimlerin ve sendikaların, kendi taleplerini ve gerek siyasi iktidarın ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın belirtilen politikaları ile çelişkilerini açıkça ve ısrarla ortaya koymaları ve diğer haklar gibi eğitim hakkını da kullanmada ısrarcı olmaları, önümüzdeki süreçte de önemini koruyacaktır.

## ii) TKY ve Sendikal Örgütlenmelere Etkisi

TKY'nin de içinde yer aldığı yeni üretim teknikleri, esas olarak maliyetleri düşürme amacı gütmekte ve gerek emeğin üretim içerisinde verimliliğinin artırılması, gerekse emek piyasası içerisinde esnekliğin sağlanmasını hedeflemektedir. Özellikle 1970 sonrası yeni liberal politika uygulamalarının yaygınlık kazanmasıyla, başta birçok çok uluslu işletmeler olmak üzere bir çok gelişmiş ve gelişmekte olan kapitalist ülkede uygulama alanı bulmuştur. Bu uygulamaların, emek maliyetlerini önemli ölçüde azalttığını, işletmelere rekabette üstünlükler sağladığını ve kar oranlarında ciddi artışlara neden olduğu tespit edilmiştir.

Uygulandığı süre içinde TKY, emek piyasaları ve emeğin yapısında da önemli değişimlere yol açmıştır. En önemli etkisi, emek esnekliği ve "kaizen" gibi iş geliştirme yöntemleriyle işsizlik oranına ciddi yükselişlere neden olmasıdır. Bu bağlamda, TKY'ni uzun süredir ve etkin biçimde uygulayan Japonya' da işsizlik oranı 1975-1999 arasında %1.9'dan % 4.7'ye çıkmıştır. Yine TKY ve diğer yeni üretim yönetim tekniklerinin uygulandığı İngiltere'de işsizlik aynı dönemde %3.2'den %6.3'e, Fransa'da %4.1' den

%11' e çıkmıştır. Öte yandan, yine "kaizen" ve "kalite çemberleri" gibi uygulamalar ile birlikte işyeri içerisinde çalışanların var olabilmeleri birbirleri ile rekabet etmelerine yol açmış, böylece, bir taraftan çalışanların iş yükleri artarken, diğer taraftan sınıf bilincinden hızla uzaklaşma gözlenmiştir.

TKY' nin de içinde yer aldığı yeni yönetim teknikleri ve daha genel tanımıyla yeni liberal politikalara karşı, fordist üretim biçimi ve Keynesyen ekonomi politikalarına uygun olarak yapılanmış bulunan sendikalar bütünlüklü bir karşı duruş sergileyememiştir. Böylece, sendikaların önemli bir bölümü işyerinde yeni yönetim ve üretim teknikleri içinde yer almaya talip olmuşlar ve üyelerine de bu sistemleri olumlayan yönde eğitimler vermişler ve onları bu sistemin bir parçası haline getirmişlerdir. Ancak, özellikle 1990'lı yılların başından itibaren yaşanan yeni krizlerle TKY ve diğer sistemlerin emek yönünden yıkıcı sonuçları ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu sonuçları sendikalara etkileri yönünden şu şekilde özetlemek olanaklıdır.

Sendikalar sınıf örgütü olma işlevlerinden uzaklaşmış, sadece işyerinde çekirdek işgücünün sorunlarıyla uğraşan işyeri/ücret sendikacılığı yapmıştır.

Fordizm fabrika tipi üretim biçiminin büyük ölçüde parçalanması ve üretimin küçük ve orta ölçekli işletmelere kayması ve işyerinde taşeron uygulamaları sonucunda sendikalar, ciddi biçimde üye kaybetmiştir.

1975-1995 döneminde sendikalaşma oranları; İngiltere'de %52'den %32'ye, Fransa'da %23'den %9'a, İtalya'da %43'den %32'ye düşmüştür. Türkiye'de 1975-1999 döneminde sendikalı işçilerin SSK'lı işçilere oranı %51' den %16.3'e gerilemiştir.

Öte yandan mücadelecı sendikacılık anlayışından uzaklaşmış olmaları sendikaların toplumsal desteği yitirmelerine de neden olmuştur.

Çalışanların yüksek performans göstermeleri ve birbirleriyle rekabet etmelerine dayanan TKY uygulamaları, işçiler arasındaki sınıfsal dayanışmayı ve sermayeye karşı ortak mücadelenin gelişmesini engellemeyi de büyük ölçüde başarabilmiştir. Böylece bireyselleşen işçiler, işverenlerle değil kendi konumundaki işçilerle mücadele etmek durumunda kalmıştır. Bu yapı içinde de sendikal örgütlenmeler anlamını büyük ölçüde yitirme tehlikesi ile karşı karşıya kalmıştır.

Özellikle "performans değerlendirmesi", "verimliliğin artması", "başarılı olma" gibi kavramlar, TKY içinde, esnek çalışma kuralları ve uygulamalarının dayatılması ile sonuçlanmıştır. Çalışma saati, yeri, ücreti ve süresi belirsiz çalışma koşullarının verimli olacağı düşüncesi yayılmaya çalışılmış, bir taraftan da herkesin çalışma saatlerini özgürce kendi isteğine göre ayarlayabileceği propaganda yapılmıştır. Böylece 8 saatlik işgününün yerine 12-16 saatlik gönüllü çalışma günleri geçirilmiş, sermaye bununla da yetinmeyerek ulusal ve uluslararası hukuk belgelerine esnek çalışmayı yaygınlaştıracak hükümler konulmuştur.

Ekip çalışmalarının Japonya örneğinde, inceltilmiş hiyerarşik düzenlemeler ve personel değerlendirme yöntemlerinin uygulandığı, bunun da işçilerin birbirleri ile rekabet etmeleri ve yarışmaları sonucunu doğurduğu görülmektedir. Personel değerlendirme sisteminde, tek tek işçilerin, yöneticiler tarafından bireysel performanslarının değerlendirmeye alınması ile, Japonya'daki birçok gerçeğin açıklanabileceğine dikkat çekilmektedir. Ekip içerisinde

kendini öne çıkarmaya dayalı bu sistem ile, Japon işçilerin yüksek performansını, esnek çalışma biçimlerini, büyük oranda işçinin yaratıcılık süreçlerine aktif katılımını, buna bağlı olarak ortaya çıkan "aşırı çalışma" ve "psikolojik yükler"i her geçen gün arttırdığı yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur.

Nitekim katılım kavramı, Japonya'da bizim anladığımızdan daha değişik bir anlam ifade etmektedir. Japonya'daki sendikal katılım, önceden tasarlanmış süreçlere, belirlenen amaca ulaşmak doğrultusunda katılım anlamına gelmektedir. Öne sürülen rasyonelleşme biçimleri, çalışanlar tarafından hiç eleştirilmeden, veri olarak kabul edilmektedir. Bu durumyla Japonya'nın gelişmiş kapitalist toplumların toplumlarının birikim trendine alternatif oluşturamayacağı açıktır. Böylesi bir emek yapısına, sendikal yapıya ve sosyal düzenlemelere, gerçek anlamda demokratikleşmeyi savunan hiç kimsenin onay vermeyeceği açıktır.

TKY sistemi ile esnekleşen istihdam yapısı içinde istihdam ve ücret güvencesi önemli ölçüde ortadan kalkmıştır. Bunun bir sonucu olarak da işçilerin çalışma süreleri ve iş yükleri artmıştır. Sendikaların ve toplu pazarlık sisteminin temel işlevi olan istihdam ve ücret güvencesinin ortadan kalkması, bu kurumların varlığının sorgulanmasına neden olmuştur.

Özellikle son on yıl içinde, tüm dünyada özellikle de Avrupa'da sendikal örgütlenmelerde yaşanan üye kayıpları, Dünya ve Avrupa üst sendikal örgütlenmeleri sınıf mücadelesi açısından tehlikeli bir politikayı benimsemeye ve üye ülke konfederasyonlarına benimsetme çabasına içine girdiklerini göstermektedir.

"Okulda kalite", "okulda rekabet ve yarış" ...vb argümanlarla sınıf mücadelesi yerine, uzlaşma kültürü dayatılmaktadır. Eğitim ku-

rumlarında; demokratik, akademik ve özlük sorunları doğrultusunda verilecek mücadelenin öñü kesilerek, taraflar diyalog içinde olmaya çağrılacak, dolayısıyla sendikal mücadele uzlaşma siyasetini benimseyerek pasif duruma düşürülecektir. Böylece, işyerlerinde verilecek olan sendikal mücadelenin önünün kesilmesi yönünde önemli bir adım atılmış olacaktır.

Sınıf mücadelesi yerine "sosyal diyalog", sermaye-emek çelişkisi yerine "sosyal partner" ve "endüstriyel demokrasi" ya da "yönetişim" gibi sermayenin yeni tuzaklarına karşı çıkmak yerine, taraf olma eğilimi işçi sınıfının yüzyıllardır sürdürdüğü mücadelelerle kazanılmış bir çok hakkını, en önemlisi de sendikal örgütlenme ve mücadele hakkını ortadan kaldıracaktır.

Eğitim Sen, 12 Eylül sonrası baskıların sürdüğü bir dönemde, uygulanan yeni liberal politikaların toplumda yarattığı gelir dengesizlikleri ve eğitim sistemindeki olumsuzlukları ve eşitsizlikleri derinleştirici uygulamaları karşısında, 1980'li yılların sonlarında fiili ve meşru bir mücadele alanı yaratmış bir örgütlenme geleneğinin parçası ve bugünkü temsilcisidir. Türkiye' de işçi sınıfı hareketinin 12 Eylül sonrasındaki sindirilmişliğinden kurtularak, yeni umutların belirmediği 1989 Bahar Eylemlerinin öncülüğünü yapmış ve eğitim emekçilerinin toplumun sorunları karşısında gösterdiği duyarlılığın sembolü olmuş bir hareketin içinden çıkmıştır.

Bugün, kamu emekçileri sendikalarının tüm eksikliklerine karşın anayasal bir güvenceye sahip olması, kamu çalışanlarının kararlı, militan mücadeleleri ile başarılımıştır. Bu mücadelenin en kararlı ve etkin unsurlarından olan Eğitim Sen, yıllardır baskı, sürgün, gözaltı, işkence ve ölümlere kadar varan her türlü saldırıya göğüs germiş ve bugün 200 binlere ulaşan üye potansiyeli ile Türkiye'nin en büyük sendikası haline gelmiştir.

Eğitim Sen'in bu g¼c¼, bu çatı altında m¼cadelelerini s¼rd¼ren ve yeni katılan eğitim emekçilerinin her t¼rl¼ baskı ve engellemelere karşın, kapitalizmin yeni liberal politikalarının başta eğitim olmak üzere, toplumun t¼m kurumlarında ortaya ¼ıkardığı ç¼k¼nt¼ye duydukları tepkinin en somut ifadesidir.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından uygulamaya konulan Toplam Kalite Y¼netimi Projesi, T¼rkiye'de 24 Ocak 1980'den bu yana uygulamaya ¼alıřılan ve ısrarla s¼rd¼r¼len liberal politikaların ve yeniden yapılandırma politikalarının alanımızda ki en son örnekleridir. T¼rkiye'nin kendi özgül ihtiyaçlarından çok, kapitalizmin yeniden yapılanma ve s¼m¼r¼ ihtiyaçlarına uygun olarak gerçekleştirilen bu uygulamalar bir dayatma şeklinde g¼ndemimize girmektedir.

Daha ¼nce "Norm Kadro" uygulaması ile başlayan, 657 sayılı yasa çerçevesinde getirilmesi planlanan "Personel Rejimi" ile s¼receđi anlaşılan TKY uygulamaları, bir taraftan eğitimde ¼zelleřtirmeyi, diğer taraftan da eğitimde emeğin esnekleştirilmesini sağlayacaktır. B¼ylece, eğitim bir taraftan devletin sırtında "y¼k" olmaktan ¼ıkartılacak ve eğitimin t¼m maliyeti "liberal devlet" anlayışına uygun olarak toplumun, yoksul halkın sırtına y¼klenecektir. Diğer taraftan ise, ¼đretmenlerin istihdam ve ücret g¼venceleeri ortadan kaldırılarak birbirleri ile kıyasıya rekabet etmeleri sağlanacaktır. ¼đretmenlerin birbirleri ile rekabetleri, hem ücretlerin d¼řmesine, hem iş y¼klerinin artmasına ve mevcut ¼rg¼tlenme d¼zeylerinin ve araçlarının kaybedilmesine neden olacaktır.

TKY sisteminin temel ideolojisi ve bug¼ne kadar d¼nyada ve ¼lkemizde end¼strideki uygulamaları ve emek açısından sonuçları ortadadır. Bunun yanı sıra T¼rkiye'de eğitim sisteminin yapısı ve

Milli Eğitim Bakanlığı'nın bugüne kadarki uygulamalarında gösterdiği "performans" tüm eğitim emekçileri tarafından bilinmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'de eğitim sisteminde uygulanmak istenen TKY'nin gerek öğretmenler, veliler ve öğrencilere yönelik etkileri, gerekse toplumsal sonuçlarının geri dönülmeyecek tahribatlar yaratacağı unutulmamalıdır.

Sendikalar bu süreçte, emekçilerin TKY ile yaratılmaya çalışılan yanılsama dünyasından çıkabilecekleri, hem kendi çıkarları hem de tüm toplumun çıkarlarını bütünsel biçimde değerlendirebilecekleri bir bilinç dünyası yaratmanın tarihsel sorumluluğu ile karşı karşıyadır. Aksi takdirde, ülkemizdeki son derece kötü çalışma koşulları ve giderek büyüyen işsizler ordusunun hacmi karşısında, dünyaya sadece kendi işyerlerinin sınırları içinde bakan ve sadece kendisini "kurtarmak"tan başka bir perspektifi olmayan parçalanmış, bireyselleşmiş bir emekçiler kitlesi oluşacaktır.

Toplumun ve eğitimin bileşenleri için son derece olumsuz sonuçlar yaratacak olan eğitimde TKY uygulamasının karşısında en önemli güç eğitim emekçilerinin mücadele örgütü olan Eğitim Sen'dir. Eğitim Sen'nin bugün, TKY uygulaması karşısında açık ve kararlı bir biçimde durması, bu uygulamayı ve olası sonuçlarını diğer sendikalar ve kitle örgütleri ile birlikte değerlendirerek toplumsal desteği yanına alması, emeğe ve emekçilere yönelik saldırılara bütünlüklü bir yanıt verme açısından son derece önemlidir. Dolayısıyla, kapitalist emek sürecindeki bütün bu gelişmeler, karmaşık toplumsal yapıyı, sınıf ilişki ve çelişkilerini içinde barındırmaktadır. Kapitalist emek sürecinde ortaya çıkan değişikliklerin sınıfsal niteliği, emekçilere ve onların mücadele örgütü olan sendikalarına olası etkileri gözden kaçırılmamalıdır.