

İNGİLİZ İŞÇİ SINIFI EMPERYALİZMLE DAHA YAKIN İLİŞKİLER KURUYOR

Aydınlık Dergisi, 5 Eylül 2004

Yıldırım Koç

İngiliz işçi sınıfı 25 yıldır neo-liberal bir saldırıyla karşı karşıya. Ancak, İngiliz işçi sınıfının büyük bölümü ve TUC (İngiliz Sendikalar Kongresi) bu saldırılara, kavgayla değil, hükümetle ve işverenlerle ilişkilerini “barışçıl zeminde” daha da geliştirmeye çalışmak biçiminde yanıt veriyor.

İngiliz Sendikalar Kongresi (TUC) 1996 kongresinde “sosyal ortaklık” başlıklı bir karar kabul etti. Böylece, İngiltere’de işçi sınıfı ile sermayedar sınıf arasındaki işbirliği daha da pekiştirildi. 1997 yılı Şubat ayında TUC Genel Konseyi, “İlerleme için Ortaklar: Yeni Sendikacılıkta Yeni Adımlar” başlıklı bir karar kabul etti. Bu kararın özü, “toplumsal ortaklığın” gerekliliğiydi. İşverenlerle “toplumsal ortaklık” sayesinde iş olanakları yaratılacak, yatırımlar artacak, eğitim sağlanacak ve endüstriyel ilişkiler gelişecekti. “Toplumsal ortaklığın” başarıyla sürdürülebilmesi için de güçlü ve bağımsız sendikalara gereksinim olduğu ileri sürülüyordu ¹.

TUC, işverenlerle “ortaklığı” daha da geliştirmek amacıyla, 2001 yılı Ocak ayında TUC Ortaklık Enstitüsü’nü kurdu. Enstitü, işyerlerinde “başarılı ortaklık” ilişkileri geliştirmek amacıyla sendikalara ve işverenlere “uzmanlık, tavsiye ve destek” sağlamaktadır ². TUC’nin aşağıda belirtilen “ortaklık ilkeleri” de, emperyalizmin sömürsünden pay alma yaklaşımını doğrular niteliktedir ³: İşletmenin başarısını hedeflemek; meşru çıkarları kabul etmek; istihdam güvencesini hedeflemek; çalışma yaşamının kaliteli olmasına odaklanmak; şeffaflık; her iki tarafa da kazanım sağlamak (“kazan-kazan”).

Bu ilkeler, İngiliz işçi sınıfının çok büyük bölümünün emperyalist dönemdeki genel politikasının günümüz koşullarında aldığı biçimdir. Bu anlayışta, sınıf mücadelesi reddedilmektedir; “sermaye ile çıkarlarımız tabii ki ortaktır, sermaye kazansın ama işçiye de iş güvencesi, iyi ücret ve iyi çalışma koşulları sağlasın” denmektedir. Bu politika, İngiliz işçi sınıfına ihanet değildir; emperyalist sömürünün devam ettiği günümüzdeki nesnel sınıf ilişkilerinin ve çıkarların doğru ifadesidir.

1997 yılında işbaşına gelen ve halen bu görevi sürdüren Tony Blair Hükümetleri de “ortaklık” ilişkisini işyeriyle sınırlayan bir anlayış benimsedi; ulusal düzeyde eskiden varolan bazı kurumları yeniden canlandırma ve sendikalara ulusal düzeydeki politikaların belirlenmesinde (danışma niteliğinde bile olsa) söz verme yetkisi tanımadı. Tony Blair, bu konuda şunları söylüyordu ⁴: “Bir nesil önce popüler olan korporatist devlet modelinin yeniden yaratılması veya ithali çağdışıdır ve pratikte uygulanamaz.” İşçi Partisi hükümetleri bugün, geçmiş Muhafazakar Parti hükümetleri gibi, işletme yönetiminin yönetim hakkının “kutsal” olduğu ve işyerinde “ortaklığın” bu temelde geliştirildiği bir anlayışı benimsemekte ve uygulamaktadır

İşyerlerindeki “ortaklık” çeşitli biçimlerde gelişti. Örneğin, İngiliz İşverenler Örgütü (CBI) ile İngiliz Sendikalar Kongresi (TUC), Hükümetin isteği üzerine, İngiliz endüstrisinin üretkenlik açısından diğer ülkelerin gerisinde kalmasının nedenlerini araştırmak üzere ortak bir çalışma

¹ TUC, “Chapter 2: Building Social Partnership,” General Council Report - Congress 1997:

www.tuc.org.uk/congress/tuc-2032-fo.cfm. TUC Genel Sekreteri John Monks, 2000 yılı kongresine sunulan raporun giriş bölümünde, “işyerinde toplumsal ortaklık” kavramını ilk kez 1991 yılındaki kongrede kullandıklarında bunun biraz şaşkınlık yarattığını, ancak “şimdi bunun bir gerçeklik olmaya başladığını” belirtiyordu. (TUC, “Introduction by the General Secretary,” **General Council Report - Congress 2000**, s.5.

² Wwww.tuc.org.uk/partnership.

³ TUC Partnership Institute, **Partners for Progress: Winning at Work**, TUC, (tarihsiz), London, 33 s.

⁴ Boyd, S., a.g.k., 2002, s.56.

yaparak 2001 yılı Ekim ayında yayımladılar ⁵. Bu raporda, işçi-işveren-hükümet ortaklığının yararları vurgulanıyor ve üretkenliğin artırılması için “ortaklığın” daha da geliştirilmesi savunuluyordu.

Ticaret ve Sanayi Bakanlığı da işyerlerinde işçiler ve işverenler arasındaki “ortaklığı” geliştirmek amacıyla bir “Ortaklık Fonu” oluşturdu ve bu alanda başarılı girişimlere mali destek sağlamaya başladı. Ancak burada örgütlenme ve örgütler arasındaki ilişkiler değil, işçilerle işverenler arasındaki “ortaklık” teşvik ediliyordu ⁶.

İşyerlerinde çalışan işçilere hisse senedi satılması, kar paylaşım planları ve emeklilik fonlarının şirket hisse senetleri satın alması uygulamaları ise bu işbirliğini daha da pekiştirdi. Ayrıca, sendikaların kurduğu banka da bu doğrultuda atılmış bir adımdır. İngiltere’de işçi sınıfını kapitalist sistem ve emperyalist sömürü ile bütünleştiren diğer bir araç da, emeklilik fonlarıdır. İngiltere’de günümüzde işçilerin emeklilik fonlarında biriken paranın 600 - 800 milyar Sterlin olduğu tahmin edilmektedir. 18 - 20 milyon İngiliz işçisinin emeklilik parası bu fonlardadır. 2001 yılında bu emeklilik fonlarının yüzde 71’i hisse senedine yatırılmıştı.

Emeklilik fonlarının değerlendirilmesinde, az gelişmiş ülkelerin payı giderek artmaktadır. 1981 yılında İngiltere’nin emeklilik fonlarının yüzde 10’u İngiltere dışında yatırılırken, 2001 yılında bu oran yüzde 28’e yükselmişti. 1991-2000 döneminde Avrupa’da yatırılan emeklilik fonları yılda yüzde 5,0 ve ABD’de yatırılan emeklilik fonları yılda yüzde 7,7 gelir sağlarken, az gelişmiş ülkelerde tahvile yatırılan emeklilik fonlarının yıllık getirisi yüzde 16 olmuştu ⁷. Diğer bir deyişle, emeklilik fonları, İngiliz işçi sınıfını, hem çalışma yaşamı süresince, hem de emeklilikle, hem kapitalist sisteme, hem de emperyalist sömürüye daha yakından bağlamaktadır.

İngiliz işçi sınıfı, krizin yol açtığı saldırıyı, enternasyonalizmle değil, emperyalistlerle daha yakın bir işbirliğiyle aşmaya çalışmaktadır.

⁵ CBI/TUC, **The UK Productivity Challenge, CBI/TUC Submission to the Productivity Initiative**, November 2001: www.tuc.org.uk/economy/tuc-3928-f0.cfm?text=1.

⁶ www.dti.gov.uk/partnershipfund/index.html.

⁷ Coats, D., **Pension Funds, Corporate Governance and Socially Responsible Investing in the United Kingdom**, Center for Working Capital, Working Paper No.3, Washington,D.C., 2001; “The Pension Business,” Invest in Freedom, www.globalworkplace.org/?lid=78; Armendariz, E. ve diğerleri, “Making the Case for UK Pension Fund Investment in Developing Country Assets, 2003; Lynch, M., “Invest in Freedom,” **International Union Rights**, 1997.