

AVRUPA SENDİKALARININ YÜKSELİŞİ VE DÜŞÜŞÜ ÜSTÜNE*

Yirminci yüzyılın en başarılı kuruluşları olarak değerlendiren sendikalar¹ günümüzde ciddi meydan okumalarla baş etmeye çalışıyor. Geçen yüzyıl boyunca işçi sınıfının refah düzeyinin ve toplumsal rolünün artışında büyük başarılar elde eden; işçi sınıfını toplumun kıyısından alıp merkezine oturtan, vahşi kapitalizmin sosyal devlete dönüşmesinde, sermayenin keyfiliğinin sınırlanmasında ve denetlenmesinde önemli roller oynayan sendikalar üye sayıları, toplumsal rolleri ve kendilerine duyulan güven açısından bir duraklama ve gerileme içindeler.

Sendikaların yaşadığı güç kaybı; özellikle üye sayısının ve sendikalaşma oranının azalması, 1980'li yıllardan bu yana "sendikaların günümüzdeki işlevleri ve geleceği" konusunu önemli tartışmalardan biri haline getirmiştir. Bilindiği gibi sendikalar ücretlilerin yaşam standartlarını geliştirmeyi ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi hedefler. Oluşturdukları işgücü tekeli ile tek tek işçilerin elde edemeyeceği pek çok hakkı elde edebilirler(di). Sendikaların sadece bunlarla yetinmediği, tarihleri boyunca sol ve sosyal demokrat partilerle yakın ilişki içinde oldukları ve sosyalist düşünce ve eylem açısından önemli bir yere sahip oldukları bilinir. Marx'a göre sendikalar dağınık işçileri bir araya getiren ve onlara ilk sınıf eğitimini veren örgütler, "sosyalizm okullarıydı"². Bu nedenle sendikaların rolü ve geleceğine ilişkin tartışma aynı zamanda politik-ideolojik bir tartışmadır. Sendikaların ve emeğin, küreselleşmenin yarattığı olanaklardan yararlanamaması hatta tam tersine bu sürecin zararını görmesi de tamamen siyasal bir süreç olarak ele alınmalıdır³.

Karl Polanyi'nin piyasanın kendi kurallarına göre işleyişinden ve yıkıcı etkilerinden zarar görenlerin kendilerini koruma aracı olarak gördüğü "piyasayı kısıtlayıcı örgütlerden" kendisi olan sendikalar yaklaşık iki yüz yıllık tarihleri boyunca pek çok güçlkle karşılaştılar, yasaklandılar, yok sayıldılar, hemen hemen her yerde sendikal mücadele tehlikelerle dolu bir çaba oldu. Ancak 2. Dünya Savaşı sonrasında 1970'lerin ortalarına kadar tartışmasız bir biçimde sendikalar lehine olan güç dengesi, bu yıllarda başlayan irtifa kaybı ile birlikte 1980'lerin ortasından itibaren artan bir biçimde emeğin/sendikaların aleyhine döndü⁴. Kuşkusuz bu güç ve etkinlik kaybı sendikal hareketin doğum yeri olan ve her zaman sendikal harekette başat bir rol oynayan Avrupa sendikaları için daha da yaşamsal etkilere sahip.

Sendikalar baca endüstrilerinin, sanayi işçisinin örgütleri olarak ortaya çıktı ve yükseldi. Sanayi üretiminin egemen olduğu, bedensel işgücünün yoğun, üretim ölçeğinin büyük, ürün çeşidinin sınırlı, üretimin seri, çalışma şartlarının ve iş becerilerinin türdeş olduğu koşullarda; ulusal pazarların sıkı bir biçimde korunduğu, ulus-devletin ekonomide etkin olduğu bir iktisadi iklimde güçlendiler. Günümüzün çalışma ilişkileri ve ortamı sendikal dayanışmanın ortaya çıktığı geçmişin baca endüstrileri döneminden çok farklıdır. Bir yandan dünya ekonomisinde giderek artan liberalizasyon ve küreselleşme eğilimi öte yandan üretim ve yönetim organizasyonlarında, teknolojiye ve işgücünün yapısında meydana gelen değişim sendikalar için iklimin soğuduğuna işaret ediyor. Özellikle sanayileşmiş Batı ülkelerinde ve elbette öncelikle Avrupa'da bacaların yerini bürolar, baca endüstrisinin yerini hizmet sektörü, sanayi proletaryasının yerini giderek heterojenleşen, çok katmanlı hale gelen yeni bir işçi/ücretli sınıf alıyor. Hizmet sektörü ezici bir üstünlüğe kavuşuyor.

* Birikim Dergisi, Aralık 2005, Sayı 200'de yayınlanmıştır

¹ Peter F. Drucker, *Yeni Gerçekler*, 2. Baskı, Ankara, T. İş Bankası Kültür Yayınları, 1992, s.191-195.

² Ronaldo Munck, *Uluslararası Emek Araştırmaları*, Ankara, Öteki Yayınevi, 1995, s.179.

³ Kathleen Newland, "Dünya İşçileri ne Yapmalı?", *Foreign Policy Türkiye Baskısı*, Bahar 1999, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını, s.21. Newland, aynı yerde

⁴ Newland, aynı yerde.

Standart olmayan çalışma biçimleri (part-time, geçici istihdam, tele çalışma, eve iş, taşeronluk) geliyor ve istihdamın giderek kuralsız ve güvencesiz hale geliyor. "Mümkün olduğu kadar çok esneklik, olabildiğince az kural" postfordist dönemin sloganı oluyor. Esnek ve standart olmayan çalışma biçimleri emek piyasasını parçalıyor, dayanışma bilincini zayıflatıyor ve sendikaların geleneksel örgütlenme modellerini zorluyor.

Öte yandan yeni liberal ideolojinin özellikle yirminci yüzyılın ikinci yarısında sendikalara yönelik taarruzunu artırması, sendikaların içinde büyüdüğü iklimin değişmesinde önemli bir rol oynadı. Sendikaların iş gücü tekeli yaratarak piyasanın etkinliğini ve istihdamı azaltan ve genel olarak çalışanların gelirlerini daha da eşitsiz hale getiren kurumlar olarak suçlandı⁵. Sendikaların yaşadığı krize yeni-liberallerin önerisi "uyum ya da ölüm" şeklinde; onlara göre, sendikalar yaşadıkları gerilemeyi aslında hak etmiş gelişmeleri anlayamamışlardı.. Krizden çıkış için sendikalara önerilen ise daha uyumlu ve işbirlikçi kurumlar olmaları. Üyelerine daha fazla hizmet götürmeleri⁶. Sendikaların yaşadığı kriz böylesi önlemlerle aşılamayacak kadar derin gözüküyor.

1980 ve 90'larda *Endüstri İlişkileri* kavramı gündemden düşerken *İnsan Kaynakları Yönetimi* yükselen kavram haline geldi. Endüstri ilişkilerinin giderek sendikasız bir sisteme kayacağı ve firmaların sendikasız endüstri ilişkileri sistemiyle başarı olarak yönetilebileceği vurgulanmaya başlandı. Toplu pazarlığın yerini bireysel pazarlık, proletaryanın yerini *cogniteryanın** almakta olduğu ileri sürüldü⁷. Sendikaların kısa vadede ücretleri artırıp çalışanlara kazanç sağladığı ancak uzun vadede bunun bedelini tüm toplumun ödediği ve bireysel pazarlığın en iyi çözüm olduğu balıklar ne kadar bisiklete ihtiyaç duyarsa işçilerin de o kadar sendikaya ihtiyaç duyacakları iddia edildi⁸.

Bu tartışmalar bütün bir 90'lı yıllara damgasını vurdu. Bilimsel teknolojik gelişmelerin, bilişim çağının artık işçi sınıfını ortadan kaldırdığı ve sanayi devriminin örgütleri olan sendikaların bilgi toplumunda varlıklarını sürdürmeyecekleri dile getirildi. Daha sonraki yıllarda neo liberal ideolojinin mutlak hakimiyeti azalmaya başladı. Sendikaların yeni gelişmeler ve gerçekler karşısında yetersiz kaldığı ve ancak politikalarını ve yapılarını yenileyebilirlerse var olabileceklerine ve küresel piyasanın sendikalara olan ihtiyacı artırdığını ilişkin görüşler de bu tartışmaya katıldı⁹.

PIYASAYI TEK ÜLKEDE DİZGİNLEMEK MÜMKÜN MÜ?

Avrupa sendikalarının yükselişi ve düşüşü, Avrupa sosyal geleneğinin özgün yanları ile birlikte ele alınabilir. Bu özgünlük, sosyal mücadelenin ve sosyal hak taleplerinin zamandizinsel olarak önce Avrupa'da ortaya çıkmasıyla sınırlı değildir. Kapitalizmin ve liberalizmin, aydınlanmanın ve insan haklarının, yurttaşlığın ve demokratikleşmenin yükselişi; sanayileşmenin yarattığı bir dinamik olarak işçi hareketinin sendikalar ve siyasette gücünün artması özgün yapılar yarattı ve Avrupa geleneğinin oluşmasına yol açtı. Sosyo-politik sistemde sosyal taraflar arasında görece bir dengenin sağlanması ve sosyal çatışmaların ekonomik ve politik olarak kurumsallaştırılması (institutionalization) bu özgün yönler arasında

⁵ Milton Friedman, *Kapitalizm ve Özgürlük*, Çeviren: Doğan Erberk ve Nilgün Himmetoğlu, İstanbul: Altın Kitaplar, 1988, ss 47-68 ve 203-204.

⁶ The Economist, "Adapt or die", June 7th-13th 2003

⁷ Bu gelişmelerin tartışıldığı bir çalışma için bakınız: Abdülkadir Şenkal, *Sendikasız Endüstri İlişkileri*, Ankara, Kamu-İş, 1999.

* Latince *cogniti*'den bilgili sınıf, vasıflı iş gücü anlamında

⁸ Jason Evans and Walter Block, "Labour Policies: Gains or Pains?", *Cross Cultural Management*, Volume 9 No 1, 2002, pp 72-77.

⁹ Bu konudaki tartışmalar için Meryem Koray, Değişen Koşullarda Sendikacılık, Ronaldo Munck, Yeni Uluslararası Emek Araştırmaları ve Emegün Yeni Dünyası ve Kathleen Newland, "Dünya İşçileri ne Yapmalı" gibi çalışmalara bakılabilir

sayılabilir¹⁰. Emek ve sermaye arasındaki sınıf mücadelesi ve sosyal çatışma güçlü kurumsal yapılara aktarıldı. Kapitalizm emek-sermaye arasındaki çıkar çatışmasını tam olarak çözemedi ancak bu çatışmanın kurumsallaşmasını, kurumsal yollarla çözümünü sağladı¹¹. Sendikalar aracılığıyla yürütülen toplu pazarlık ve toplu sözleşme, Avrupa sosyal modeli açısından sosyal çıkar çatışmalarının kurumsallaştırılmasının, kurumsal çözüm yollarının önde gelenlerinden biri olarak ele alınabilir. Toplu pazarlık yoluyla, piyasanın başına buyruk işleyişini toplumsal bir karşı ağırlıkla sınırlamak mümkün olabilmektedir.

Piyasa güçlerinin sosyal düzenlenmesi olarak endüstri ilişkileri (toplu pazarlık, toplu sözleşme, endüstriyel eylemler), genellikle işgücü piyasasının ulusal düzeyde düzenlenme araçları oldular. Ancak piyasaların -özellikle AB düzeyinde Tek Pazar ve Ekonomik ve Parasal Birlik yoluyla- ulusal-üstü nitelik kazanması ulusal endüstri ilişkileri sistemini ve sendikaların ulusal ölçekli güçlenme zeminlerini tartışmalı hale getirmiştir. Bu çerçevede sendikal ve sosyal hakların ulusal-üstü düzeyde ele alınması gereği gündeme gelmektedir. Uzunca bir dönem ulusal bir karşı ağırlık; çatışmaların kurumsallaştırılması aracı olarak işlev gören sendikalar, günümüzün ulusal-üstü piyasasında nasıl bir işlev görecektir? AB düzeyinde bir piyasa düzenleme aracı olarak sendikalar ve toplu pazarlık işlevli hale gelebilir mi?

Yeni liberal politikaların Keynesyen düzenleyici ulus-devleti zayıflatması ve sendikaların altını oyması nedeniyle küreselleşmenin yarattığı tahribat karşısında çalışanların kendilerini korumalarını zorlaştırıyor. Küreselleşmenin tahribatı daha fazla sosyal korumayı gerektirirken ulus-devletlerin bu alanlardaki etki ve yetkileri dramatik bir biçimde ulus ötesi sermaye hareketlerine bağımlı hale gelmektedir.

SENDİKALARIN DÜŞÜŞÜ

İkinci Dünya savaşı sonrası sendikalarla sermaye ve devlet arasında kurulan “Fordist uzlaşmanın” ve birikim modelinin 1970’lerde çökmesi, neoliberal iktisat politikalarının artan egemenliği, esnekleşme ve kuralsızlaşma yaklaşımlarının çalışma ilişkilerinde yaygınlaşması, ekonomide devletin rolünün zayıflatılması ve işgücünün bileşiminin ve beklentilerinin değişmesi gibi faktörler nedeniyle sendikalar 1980’li yıllarla birlikte ciddi bir üye kaybına uğramaya başladılar¹².

ILO, 1997 yılında yayınladığı bir çalışmada düzenli ve karşılaştırılabilir veri alınan 70’e yakın ülkeden 35’inde sendika üye sayısının 1980’li yıllarda ciddi bir biçimde düştüğünü belirtmektedir¹³. Bu ülkelerin bir kısmı geleneksel olarak sendikaların güçlü olduğu ülkelerdir. Ancak önemli bir kısmını ise 1990 öncesi zorunlu sendikacılığın bulunduğu eski doğu Avrupa ülkeleri ve Sovyetler Birliği oluşturmaktadır. OECD ve ILO verileri 1980’lerin sendikalaşma açısından bir tersine dönüş dönemi olduğunu ortaya koyuyor. Kimi önemli istisnalara rağmen sendikalaşma oranında düşüş eğilimi 1990 yıllar boyunca da devam etti¹⁴.

Düzenli data elde edilen 66 ülkeden 47’sinde sendikalaşma oranının düştüğü yedi ülkede sabit kaldığı ve 12 ülkede yükseldiği görülmektedir. Avrupa ülkelerindeki azalma kayda değerdir. Ancak bunun önemli bir bölümü Orta ve Doğu Avrupa’nın eski sosyalist rejimlerinden kaynaklanmaktadır. Bu ülkelerdeki 1990’lara kadar var olan “resmi sendikacılık” nedeniyle istatistiklerin sağlıklı olmadığını dikkate almak gerekir.

¹⁰ Meryem Koray, “Rethinking On the Future of the European Socio-Political Model and Some Critical Questions”, *The European Union Enlargement Process and Turkey*, Edited by Muzaffer Dartan, Çiğdem Nas, Marmara University European Community Institute, 2002, s. 240

¹¹ Richard Hyman’dan aktaran Koray, aynı yerde.

¹² World Bank, *Unions and Collective Bargaining*, Washington, D.C., 2002, s.82.

¹³ ILO, *World Labour Report 1997-1998*, Geneva, 1997, s.7.

¹⁴ World Bank, s.2

Tablo 1: Batı Avrupa Ülkelerinde Sendikalaşma Oranları (1900-2000)

	İsveç	Avusturya	Almany	Danimarka	İngiltere	Hollanda	Fransa
1900	5	4	5	13	12	5	5
1910	9	15	17	17	15	12	10
1920	28	43	54	33	45	32	11
1930	35	45	33	37	26	28	9
1940	54	45	33	40	32	30	23
1950	68	50	33	48	40	42	31
1960	72	48	35	58	40	39	18
1970	68	45	32	56	45	35	22
1980	78	47	35	75	47	32	18
1990	82	45	30	76	38	25	11
1995	91	41	29	80	33	26	9
2000	79	40	30	87	29	27	9

Kaynak: ILO, World Labour Report, 1993 ve World Labour Report 1997-1998, 2000 yılı EIRO

Uzun dönemli bir trend olarak sendikalarının etkilerini korumakla birlikte tepe noktalarına göre güçlerinin önemli oranda azaldığı taçık bir biçimde görünmektedir. Avrupa sendikaları 1950'li yıllardan bu yana istihdamın en küçük oranını temsil ediyorlar.

1900'lerde yüzde 5-10 aralığında seyreden sendikalaşma oranı 1920 ve 30 yıllarda yüzde 30'lar seviyesinde seyretmiştir. 1950 ve 60'larda sendikalaşma oranlarında ciddi bir sıçrama yaşandığı gözlenmektedir. Bu nedenle sendikalaşma oranları yüzde 40-50 bandında seyretmektedir. Bu nedenle kapitalist ekonomilerin istikrarlı olduğu Keynesyen talep artırıcı politikaların uygulandığı refah devleti yılları idi. 1970 ve 80'li yıllarda durgunluk ve gerileme eğilimi başlamıştır. 1990 yıllarda ise düşüş genel olarak devam etmiştir. 2000'lerin başında AB ortalamalarına bir göz atarsak, AB 15 ülkelerinde ağırlıksız ortalamanın yüzde 44 ağırlıklı ortalamanın ise yüzde 30 olduğu görülmektedir. AB 25 için tablo biraz daha karanlıktır,

Sendikalar bir düşüş trendinde olmakla birlikte "sendikalara elveda" diyenler acele etmektedirler. Özellikle sendikaların üye sayıları ve sendikalaşma oranları konusunda 90'ların ortasına gelindiğinde farklı eğilimlerin de olduğu dikkat çekmeye başladı. Sendikalaşma oranlarında genel bir düşüş yaşanmakla birlikte bunun her yerde böyle olmadığı görüldü. Bazı Avrupa ülkelerinde üye sayılarında keskin bir düşüş görülürken bazı ülkelerde çok az düştüğü, kendini koruduğu görüldü gibi ya da artış gösterdiği görüldü;

Öte yandan gelişmekte olan pek çok ülkede sendikalaşma oranlarının artmakta olduğu gözlenmektedir. Güney Afrika (+127), Şili (+89), Filipinler (+69), Hong Kong (+53), Güney Kore (+60)¹⁵. Bu ülkelerin önemli bir kısmının son on yılda demokratik rejimlere kavuşmaları sendikalaşmanın gelişmesinin başlıca nedeni olarak ele alınabilir. Bu örneklerle rağmen Güneyde de sendikalaşma oranlarında önemli gerilemeler yaşanmaktadır.

Tablo 2: Güney'de Sendikalaşma Oranları

	1985	1995
Afrika	20%	14%
Orta Amerika	22%	14%
Güney Amerika	27%	17%

¹⁵ ILO, s.6

Asya (Çin hariç)	13%	10%
------------------	-----	-----

ILO, 1997

Sendikalaşma açısından manzara karmaşık ve istikrarsız gözüküyor. Bu nedenle sendikalaşma ve sendikaların rollerine ilişkin sonuçlara varırken aceleci analizlerden uzak durmak gerekiyor. Ancak yine de şunu söylemek mümkün: 1980'lerde ve 1990'larda karşılaşılan, "sendikalar için bir gelecek var mı?" sorusu yerini "sendikaların yeni gerçeklere nasıl uyum sağlayacağı", "rollerinin ne olacağı" ve "nasıl güçleneceklerine" sorularına bırakmış durumdadır.

Sendikaların kaybı sadece üye sayısı ile sınırlı kalmadı. 1974 yılında İngiliz Kömür Madencileri Sendikası Muhafazakar hükümeti devirmişti. On yıl kadar sonra, 1985'te bu kez Muhafazakar Margaret Thatcher hükümeti madencilerin grevini kırdı. Aynı yıllarda ABD'de Ronald Reagan yönetimi hava kontrolörlerinin grevini başarısızlığa uğrattı. Bu gelişmeler bir dönüm noktasına işaret ediyordu. Sendikaların savaş sonrası iktidarına karşı ağır bir "taarruz" başlıyordu. Sendikaların geleneksel olarak güçlü bağlarla bağlı olduğu sol ve sosyal demokrat partilerle bağları zayıflıyor¹⁶ ve sendikalara güven azalıyor. Sendikalar ve işçi hareketi toplumun diğer kesimlerinden izole oluyor. İngiliz İşçi Partisi içinde sendikaların etkinliği azaltıldı. İspanya, Fransa, İngiltere, İsveç gibi pek çok batı Avrupa ülkesinde sendikasıyaset bağı zayıfladı, eski gücünü yitirdi¹⁷.

DÜŞÜŞÜN NEDENLERİ ÜSTÜNE

Kapitalizm 2. Dünya savaşıdan 1970'lerin ortalarına kadar istikrarlı bir büyüme dönemi yaşadı. Fordist-Taylorist iş organizasyonu ve sermaye birikimi modeli ve sosyal refah devleti uygulamaları ile uyumlu endüstri ilişkileri dönemi yaşandı. Büyük Bunalımın ardından 1930'lu yıllarda ABD'de *New Deal* dönemi ile ilk ip uçları ortaya çıkan sosyal korumayı ve devletin ekonomiye müdahalesini öngören yaklaşımlar savaş sonrası dönemde geniş uygulama alanı buldu. Keynes, 1929 iktisadi bunalımın yeniden ortaya çıkışını engelleyecek makroekonomik araçlar üretti. Kapitalist ekonominin devlet tarafından düzenlenmesini esas alan bu yaklaşıma göre devlet ekonomiyi soğutmak ve ısıtmak için harcamaları artırıp azaltmalıydı. Batılı demokrasiler, kapitalizmin yıkıcı sonuçlarından işçilerin korunması için büyük baskı görüyorlardı. Böylece sosyal refah devleti döneminde sendikalar güçlendi ve çalışanların yaşama ve çalışma koşullarında önemli gelişmeler ortaya çıktı.

Keynesyen iktisat politikalarının uygulanması sonucunda devlet harcamalarının Milli Gelir içindeki payında artışlar yaşandı. Ayrıca talep yaratıcı politikalar yatırımları teşvik ettiği için yeni iş alanları açıldı ve işsizlik düzeyi görece düşük kaldı. Devlet harcamaları Keynesyen dönemde önemli oranda artışlar kaydetti. Avrupa ve ABD'de savaş sonrası dönem kapitalizmin gerçekten işlerliğini gösterdiği bir dönem olarak adlandırılacaktır¹⁸.

Düzenlenmiş kapitalizm modeli; bir yandan Keynesyen makro ekonomik araçlarının uygulanmasına; devletin talep yaratması, ekonomiye müdahalesi, bizzat iktisadi bir aktör olması, diğer yandan savaşın sonuna doğru oluşturulan ve mali krizlerle baş etmeyi amaçlayan *Bretton Woods* kurumlarına IMF (Uluslararası Para Fonu) ve Dünya Bankasına ve son olarak da korporatizme dayanıyordu¹⁹. Korporatizm, sendikaların devlet tarafından kolanması ve bir üst sıklıkta dövüşmeleri anlamına geliyordu. Sendikalar hem kapitalist sisteme karşı savaşıyor hem de sistemin çalışanların yararına gelişmesi için uğraşıyorlardı. Bu dönem sendikalaşmanın geliştiği bir dönemdi. 1950'lerde gelişmiş kapitalist ülkelerde

¹⁶ David Coates, Matthew Bodah and Steve Ludlam, "Trade Unions and Third Way in Britain and The United States", Paper for the Political Studies Association, London, 2000 s.28-29

¹⁷ ILO 97-98, s.46

¹⁸ Koray, 1994, s.10

¹⁹ Ronaldo Munck, *Globalisation and Labour*, London: Zed Books, 2002, s.28

sendikalı işçi sayısı 49 milyonken 1970'te 72 milyona çıktı. 1950 ile 1973 arasında gelişmiş kapitalist ülkelerde kişi başına ortalama gelir önceki 130 yılın ortalamasına göre üç kat daha hızlı arttı²⁰. Daha sonra "Altın Çağ" olarak adlandırılacak bu dönem özellikle Batı Avrupa'da geniş uygulama alanı buldu ve Avrupa Sosyal Modeli ortaya çıktı.

Fordist uzlaşma ya da Altın çağ 1970 iktisadi krizi ile birlikte çöktü. Sosyal uzlaşmaya dayalı model, düzenlenmiş kapitalizm modeli terk edildi. Fordist birikim rejimi yerini Post-Fordist sermaye birikim rejimlerine bırakmaya başladı. 1970'lerin krizi ile birlikte Keynesyen sosyal refah devleti ve düzenlenmiş kapitalizm yerini yeni-liberalizme bıraktı. Sendikaların güç ve etkinlik kaybı başladı. Çalışma ilişkilerinde esneklik talebi artmaya başladı. Esneklik talebi çeşitli ülkelerde çalışma mevzuatında yer alan çalışanları ve sendikaları koruyucu düzenlenmelerin gevşetilmesine yol açtı.

Artan rekabet ve küreselleşme dikkatleri işçilik maliyetlerinin düşürülmesine çevirdi. İşçilik maliyetlerinin düşürülmesi bir yandan gelişmiş kapitalist ülkelerdeki çalışma mevzuatının esnetilmesi çabalarına, öte yandan emek maliyetlerinin ucuz olduğu ülkelere sermaye göçüne; sosyal dampinge yol açmaya başladı. İthal ikameci dönemde ürün maliyetleri üzerine kar marjı ekleyerek ürün fiyatı oluşturma imkanı yerini uluslararası rekabete göre oluşan fiyata bıraktı.

Sendikalar geleneksel olarak sanayi sektöründe güçlüdür. Sanayi işletmelerinde doğan sendikalar aynı ortamda, birlikte çalışan çok sayıda işçi arasında kolaylıkla örgütlenebilmiştir. Günümüzde üretim geniş ölçekli imalat sanayinden hizmet sektörüne doğru kaymaktadır. Hizmet sektörünün toplam ekonomi içinde büyümesi sendikaların geleneksel tabanını zayıflatmaktadır. 1960'larda Batı Avrupa ülkelerinde sanayi sektöründeki toplam istihdam yüzde 40'lar civarında seyrediyordu. Yüzyılın sonuna doğru sanayi sektörünün toplam istihdamdaki payı yüzde 30'ların altına düştü. 1960'larda Batı Avrupa ülkelerinde hizmet sektörünün istihdamdaki payı yüzde 30'lar seviyesinde iken yüzyılın sonunda 60-70 bandında seyretmektedir. Sendikaların kamu ağırlıklı imalat sanayinde kaybetmeye başladıkları üyeleri özel sektör hizmetlerinde yeniden kazanmaları güç olmaktadır.

Tablo 3: Sanayi ve Hizmet Sektöründe İstihdamın Değişimi

Ülke	Sanayi		Hizmet	
	1967	1996	1967	1996
Avusturya	41	33	42	60
Belçika	44	27	50	70
Danimarka	37	27	49	69
Finlandiya	34	28	40	65
Fransa	39	27	45	72
Almanya	47	37	43	60
İtalya	37	32	38	61
Norveç	37	23	47	72
İsveç	41	26	49	71
İngiltere	46	27	51	71

Kaynak: Jeremy Waddington ve Reiner Hoffman, Trade Unions in Europe, ETUI, Brussels, 2000

Sanayi sektörü istihdamında yaşanan azalma keskin bir düşüşten daha çok tedrici bir gerileme şeklinde olurken tarımda yaşanan istihdam kaybı ve hizmet sektörünün büyümesi keskin bir şekilde gerçekleşmiştir. Sanayinin toplam istihdam içindeki payının azalması

²⁰ Munck, 2002, s.24

sendikalar açısından ciddi sorunlar yaratıyor. Sanayi sektörü örgütleri olarak şekillenen sendikaların hizmetler sektöründe aynı başarıyı elde etmesi mümkün olmuyor. Hizmet sektörünün ekonomi içindeki yerinin büyümesi ile birlikte beyaz-yakalı işçilerin toplam iş gücü içindeki oranı artmaya başladı. Beyaz yakalı işçiler mavi yakalı işçilerin tersine bir sendikaya ait olma duygusunu daha az taşıyan ve bireysel bakış açısının daha güçlü olduğu bir çalışan grubudur²¹. Bu nedenle sendikalaşmaları daha güçtür. Hizmet sektöründeki büyüme, işletme ölçeğinin küçülmesine binlerce işçinin çalıştığı devasa işletmelerin yerini küçük ve orta boy işletmelerin almasına yol açmıştır.

Öte yandan iktisadi büyüme, işsiz büyüme anlamına geliyor; Büyümeye paralel bir istihdam artışı gerçekleşmiyor tam tersine "teknolojik işsizlik" artıyor. Yeni teknolojilerin istihdamı tahrip eden etkisi sendikaları zayıflatan bir başka faktör olarak öne çıkıyor. İstihdamın hizmet sektörüne kayması beraberinde kısmi zamanlı istihdamın artışı da getirmekte, bu ise sendikaların karşılaştığı bir başka zorluk olarak ortaya çıkmaktadır.

Sendikalaşma oranları geleneksel olarak kamu sektöründe daha güçlüdür. Örneğin Batı Avrupa'da kamu sektöründe sendikalaşma oranı ortalama yüzde 50 olarak tahmin edilirken özel sektörde yüzde 25 olarak tahmin edilmektedir. Kamu işletmelerinin özelleştirilmesi sendikalaşma oranında özel sektör açısından dramatik düşüşlere yol açmıştır. Örneğin İngiltere'de 1980'de yüzde 69 olan kamu kesimi sendikalaşma oranı 1999'da küçük bir düşüşle yüzde 60'a gerilemiştir. Ancak aynı dönemde özel sektörde sendikalaşma oranı yüzde 45'ten yüzde 19'a gerilemiştir. Fransa'da özel sektörde sendikalaşma oranı yine aynı dönemde yüzde 18'den yüzde 4'e düşmüştür²².

1970'lerde yaşanan krizin ardından uygulanan yeni liberal politikalar, küreselleşmenin rekabetin ivmesini artırmıştır. Makro düzeyde sosyal refah devletinden geriye gidiliş yaşanırken mikro düzeyde de birikim rejimi ve iş organizasyonu sistemi değişmeye başladı. Gerek yeni teknolojiler gerekse şirketlerin rekabet gücünü artırma istekleri sonucunda yeni çalışma biçimleri ortaya çıktı ve iş gücü parçalandı. Kısmi zamanlı ve standart olmayan çalışma biçimlerinin toplam istihdam içindeki oranı artmaya başladı. Sendikaların standart olmayan bu çalışma biçimleri ile baş etmesi oldukça zor gözüküyor. Dışsallaştırma stratejileri; taşeron ve alt işveren uygulamaları sonucunda işgücü çekirdek ve çevresel işgücü (*peripheral*) olarak bölünmeye başladı. Çekirdek işgücü yüksek vasıflı ve görece yüksek ücretli ve güvenceli bir kategoriyi oluştururken çevresel iş gücünün çalışma koşulları belirsizlik arz ediyor. Çevresel iş gücü kolayca ikame edilebileceği için sendikalaşamıyor ve genellikle kayıt dışı çalışıyor. Dışsallaştırma stratejileri firma ölçeğinin küçülmesine yol açıyor ve küçük ölçekli firmalarda sendikalaşma daha zor oluyor.

Sendikaların zayıflamasına yol açan bir diğer etmen ise yeni işçilerin sendikalardan beklentilerine yöneliktir. Özellikle genç işçiler, eski kuşak işçilere göre sendikal faaliyetle daha az ilgilenmekte ve genç işçiler arasında örgütlenme oranı daha düşük kalmaktadır. Özellikle Avrupa'da endüstriyel kültürde önemli değişimler yaşanıyor genç işçiler babalarının yolunu izlemek istemiyor²³. Yeni kuşak işçiler İnsan Kaynakları Yönetimi tekniklerinin ön plana çıkardığı bireysel sorumluluk ve bireysel yükselme yaklaşımlarına daha fazla önem veriyorlar. Sendikal aktivite ve militanlığın kişisel kariyerlerini olumsuz etkileyeceği kaygısı ile artık sendikal faaliyet genç işçiler için daha az çekici hale gelmektedir.

Siyasal ve ideolojik muhalefet hareketlerinin etkinliğinin azalması da dayanışma duygusunu azaltan bir başka faktör olarak öne çıkmaktadır. 1980'ler sonrası, değerler sisteminde yaşanan değişimin, ortak arayışlar yerine bireysel çözümlere yönelmenin, bireyci değerlerdeki

²¹ ILO, 1993, s.38

²² World Bank, s.4

²³ ILO, 1997-98, s.19

artışın sendikaların gücünü ve etkinliğini azaltan önemli faktörler arasında yer aldığına altını çizmek gerekiyor²⁴.

Öte yandan 1980'li yıllardan bu yana sendikalaşmada yaşanan gerilemeye karşın Avrupa toplumunun sendikalara ilişkin tutumunda bir kötüleşme yaşanmamış sendikalara ilişkin güven düşmemiştir. Tersine sendikalara tamamen ve oldukça güvenenlerin oranı yüzde 39'dan yüzde 41,5'a yükselmiştir. Sendikalara hiç güvenmeyenler ise yüzde 17,1'den yüzde 15,6'ya gerilemiştir. Sendikalara çok güvenmeyenlerin oranı ise yüzde 43-44 arasında sabit kalmıştır. Güven endeksinde bir kötüleşme yaşanmamakla birlikte yüzde 43 gibi önemli bir oranın sendikalara soru işaretleriyle yaklaştığının altı çizilmelidir.

Tablo 4: Batı Avrupa Ülkelerinde Sendikalara Güven

	1980	1990	1999
Tamamen	6,2	5	4,9
Oldukça	33	33,5	36,6
Çok değil	43,8	44,2	42,9
Hiç	17,1	17,3	15,6

Kaynak: Dünya Değerler Araştırması, <http://www.worldvaluessurvey.org>

AVRUPA SENDİKALARININ TOPLU PAZARLIK GÜCÜ

Avrupa'da sendikalaşma oranlarında büyük gerilemeler yaşanırken toplu sözleşme kapsamındaki iş gücü oranı kayda değer derecede yüksek seyrediyor. Böylece sendikalar fiili güçlerinin ötesinde çalışanların çok daha geniş bir bölümünün çıkarlarının savunucusu ve güvencesi olmaya devam ediyorlar. Sendikaların etkinliğinin sürmesinde, toplu pazarlığın ulusal ve sektörel ölçekte yürütülmesinin payı büyüktür. Böylece sendikalar ulusal ölçekli bir gelirler politikasının temel aktörlerinden biri olabiliyor. Ancak sermaye örgütleri toplu pazarlığın merkezîyetçilikten uzaklaştırılması için çaba harcamaktadır. Ancak yeni-liberallerin yaklaşımlarına rağmen günümüzde AB ülkeleri toplu pazarlık sistemi büyük ölçüde genel ve merkezîyetçi özelliklerini koruyor²⁵.

AB ülkelerinde toplu pazarlıkta temel olarak üç düzey söz konusudur: ulusal-sektörler arası düzey, işkolu-sektör-endüstri düzeyi ve işletme-işyeri-şirket düzeyi. AB-15 ülkeleri içinde üç ülkede (Belçika, Finlandiya ve İrlanda) ulusal-sektörler arası toplu pazarlık belirleyici pazarlık düzeyini oluştururken, sekiz ülkede (İtalya, Almanya, Yunanistan, Hollanda, Avusturya, İsveç, İspanya ve Portekiz) en önemli pazarlık düzeyi işkolu düzeyidir. Danimarka ve Lüksemburg da ise baskın bir toplu pazarlık düzeyinden daha çok farklı düzeyler bir arada görülmektedir. Sadece Fransa ve İngiltere'de belirleyici pazarlık düzeyi işletme-şirket düzeyinde gerçekleşmektedir²⁶. 15 eski AB ülkesinin 11'inde merkezi toplu pazarlık söz konusu iken sadece ikisinde işletme düzeyi baskındır. Üç ülkede ise merkezi pazarlık önemli bir ağırlığa sahiptir.

Ancak aynı durum yeni üye olan 10 ülke için geçerli değildir. AB-15 oldukça merkezîyetçi bir toplu pazarlık modeline sahipken yeni 10 ülkede şirket düzeyinde pazarlık belirleyicidir. Bu ülkelerde sektörel ve merkezi toplu pazarlığın zayıflığı bir yandan bu ülkelerin geçiş ekonomisi ülkeleri olmalarına öte yandan doğrudan sosyal tarafların dağılık ve örgütsüz

²⁴ Kuvvet Lordoğlu, "Yeni Koşullarda Sendikaların Uzun Dönemli Hedef ve Stratejileri Nasıl Düzenlenebilir?" *Sendikal Arayış Konferansı: (Temmuz 1993) Tebliğ ve Tartışmalar*. İstanbul. İstanbul Mülkiyeliler Vakfı Yayını. Tarihsiz, s. 128

²⁵ Thorsten Schulten, "Avrupa'da Toplu Sözleşme Sistemlerine Genel Bakış", *AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri*, Editör: Alpay Hekimler, İstanbul: Beta, 2004, s. 471.

²⁶ EIRO, *Industrial relations in the EU Member States and candidate countries*, European industrial relations observatory on-line, 2002. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/index.html>

yapısına; endüstri ilişkileri sisteminin kurumsal olarak var olmamasına ve devletin piyasa ekonomisine geçiş sürecinde sosyal alana kayıtsız kalmasına bağlanabilir²⁷.

Toplu pazarlığın kapsamı, çalışanların ne ölçüde toplu iş sözleşmeleri ve sendikalar tarafından korunduğunu göstermesi açısından önemlidir. Öte yandan sendika üyeliği ile toplu pazarlık kapsamı arasındaki ilişki de önem taşımaktadır. Çeşitli ülkelerde toplu sözleşmeden yararlanma koşulları ve teşmile ilişkin farklılıklar nedeniyle sendikalaşma oranı ve toplu sözleşmenin kapsamı oldukça farklı olabilmektedir. Bunun en çarpıcı örneğini Fransa oluşturmaktadır. Fransa'da sendikalaşma oranı yüzde 9'da seyrederken toplu iş sözleşmesi kapsamı yüzde 90 civarındadır.

Toplu pazarlığın kapsama oranı konusunda AB ülkelerinde farklılıklar olsa da AB-15 ülkelerinde yüksek bir kapsama oranı söz konusudur. Belçika ve Slovenya uç örnekler olarak ortaya çıkmaktadır. Bu iki ülkede çalışanların tümü toplu sözleşmelerin kapsamı içindedir. Toplu sözleşme kapsamı geleneksel olarak AB-15 ülkelerinde yüksektir. Özellikle Orta ve Kuzey Avrupa ülkelerinde yüzde 80-90'lar düzeyindedir. İngiltere önemli bir istisna oluşturmaktadır. Bu ülkede hem sendikalaşma düzeyi hem de toplu pazarlığın kapsamı düşüktür. Teşmil mekanizmasının yokluğu bu durumun önemli bir nedeni olabilir. Yeni 10 ülkede ise işletme sözleşmelerinin yüksekliği ile ters orantılı ve sendikalaşma oranları ile doğru orantılı olarak toplu pazarlığın kapsamı düşüktür.

Tablo 5: Toplu Sözleşme Kapsamındaki Çalışanlar

<i>Ülke</i>	<i>Kapsam</i>
Belçika	100%
Slovenya	100%
Avusturya	98%
İsveç	94%
Finlandiya	90%
Fransa	90%
Danimarka	85%
İspanya	81%
Hollanda	78%
Kıbrıs	65-70%
Almanya	67%
Portekiz	62%
Lüksemburg	60%
Slovakya	48%
Polonya	40%
İngiltere	36%
Macaristan	34%
Çekya	25-30%
Estonya	29%
Latviya	>20%
Litvanya	10-15%

Kaynak: EIRO (2002)

Toplu pazarlığın kamu-özel sektör temelinde kapsama oranlarına bakıldığında veri elde edilebilen ülkelerde –bazı ülkelerde kamu kesiminde çalışanlar özel sektör ile aynı sendikal haklara sahip olmamasına rağmen- kamu kesiminde kapsamın daha yüksek olduğu görülmektedir.

²⁷ EIRO (2002)

Yeni Paradigma Arayışları

Avrupa'nın yaşlanan işçi sınıfının sendikalarının bir siyasal "sınıf mücadelesi" aracı olmaktan daha çok sınıf çıkarlarını koruma aracı olduğunun altı çizilmelidir. Bu durum emek ve sermaye arasındaki nesnel sorunu ve çelişkiyi ortadan kaldırmıyor. Her bir somut sorunda bu çelişki kendini gösteriyor. Örneğin hizmet sunumuna ilişkin yönerge taslağı bunun son örneği oldu. Ancak bu çelişkiyi algılama ve çözme biçimi farklılaşıyor. Avrupa sendikaları ana akım olarak piyasanın sınırlanması ve kapitalizmin düzenlenmesi perspektifiyle hareket ediyor.

Avrupa sendikalarının karşı karşıya olduğu en önemli sorunlardan biri sosyal damping sonucu ortaya çıkan sorunlara çözüm aramaktır. Bu durum, mevcut kazanımların pazarlık edilmesini "taviz pazarlığını" gündeme getirmektedir. Çünkü "sosyal damping" dibe doğru yarışı tetiklemektedir. Bu süreç Avrupa sendikalarını, kendi "refah kalelerini" korumak ve bir tür içe kapanmak "millileşmek" basıncı ile Avrupa ölçekli sosyal politika arayışları arasına sıkıştırmaktadır. Avrupa sendikaları geçmişten farklı olarak giderek artan bir biçimde Avrupa ölçekli politikaların izini sürmekte ve AB organlarını bu yönde zorlamaktadırlar. Ancak sorun AB içi ile sınırlı değildir.

Sosyal dampinge karşı küresel sendikal arayışlar da devam etmektedir. Uluslararası Özgür İşçi sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), çalışanların küreselleşmenin yarattığı sosyal tahribattan korunması ve sosyal dampingin önlenmesi için Dünya Ticaret Örgütü'nden uluslararası ticaret anlaşmalarını bir "sosyal şart" eklenmesini istiyor. Ancak bu talep özellikle düşük emek standartlarına sahip ülkeler tarafından kabul görmemektedir²⁸. Bu durum Kuzey ve Güney sendikaları arasındaki önemli örtük sorunlardan biridir.

Önde gelen Uluslararası İşkolu Federasyonlarından, Kimya, Enerji ve Maden İşçileri Uluslararası Federasyonu ICEM, sendikal hareket için temel sorunun "*bütünleşen küresel piyasaya karşı sendikaların kendilerini nasıl yenileyecekleri*" olduğunu vurguluyor. ICEM, 21. yüzyıla doğru sendikaların geliştirecekleri yanıtın, sanayileşmiş ülkelerde uzunca bir dönem uygulanan savunmacı yaklaşımlarla sınırlı olamayacağını belirtmektedir. ICEM, sendikaların geçmişte toplumdaki adaletsizlikleri önlemede önemli roller üstlendiklerini; şimdi de bu kurucu rollerine, bu kez dünya ölçeğinde dönmeleri gereğine işaret ederek savunmacılığın ve yenilgiyi kabul etmenin sendikaları hızla gündemin dışına itme tehlikesine vurgu yapıyor²⁹.

Avrupa sendikaları azalan güçlerine çözüm olarak sendikal birleşmelere yönelmektedir. Avrupa'nın çeşitli bölgelerinde sendikal örgütlenme konusunda farklı gelenekler bulunmakla birlikte (orta ve kuzey Avrupa'da tek ve güçlü bir merkezi sendikal yapı varken, Akdeniz ülkelerinde parçalı bir sendikal yapı vardır) son yıllarda birleşmeler ve ortak davranış giderek artmaktadır. Pek çok işkolu sendikası birleşerek daha mega-sendikalar oluşturmaktadır. Bugün Avrupa ölçekli 11 sendikal federasyon faaliyet göstermekte ve Avrupa'daki hemen hemen bütün ulusal sendikal merkezler ETUC çatısı altında toplanmaktadır. ETUC'un perspektifi "daha sosyal bir Avrupa" olarak ifade edilmektedir.

Sendikaların zaman zaman üyelerinin çıkarlarını korumakla sınırlı dar/özel çıkar grupları gibi davranmalarının sendikaların algılanışında olumsuz bir rol oynadığı görülüyor. Sendikaların sermayenin politikalarına ve çıkarlarına karşı sadece kendi üyelerinin değil tüm çalışanların hatta tüm toplumun çıkarlarının savucusu olması³⁰ sendikaların önündeki önemli bir anlayış değişikliği sorunu olarak duruyor.

²⁸ Munck, 2002, s.157

²⁹ ICEM, *Power and Counter Power: The Union Response to Global Capital*, Chicago: Pluto Press, 1996, s.52-53

³⁰ Newland, s.25

Sendikaların küreselleşmenin yarattığı sorunlara ve tehditlere karşı koyabilmesi için geçmişteki yapılarını örnek alamayacakları ve sadece kendi başlarına değil değişik sivil toplum örgütleri ile ortak hareket etmeleri gerektiğinin altı çizilmektedir³¹.

Sendikal hareketin artık sadece ulusal ölçekli mücadelesinin sonuç alıcı olmadığı genel kabul gören bir yaklaşım. Ancak günümüzdeki sendikal enternasyonalizmin soğuk savaşla malül eski sendikal enternasyonalizmden farklı ve daha çok 1. Enternasyonal tarzında olması gereğine vurgu yapılmakta³². Eski enternasyonalizmin bir yandan “sendikal emperyalizm” öte yandan soğuk savaş ile malül olduğunu vurgulayan Ronaldo Munck yeni bir enternasyonalizmi tartışmaya açıyor. Munck’a göre, Soğuk Savaş döneminde Kuzeydeki işçi hareketlerinin kendi ulus devletleriyle yakın ilişkiler içine girmesi ve eski sosyalist ülkelerdeki devlet sendikaları gerçek bir enternasyonalizmin önünde önemli engellerdi. Soğuk savaşın sendikal harekette yaratmış olduğu bölünmenin ortadan kalkması yeni bir enternasyonalizm için yeni olanaklar sunuyor. *“Bu yeni enternasyonalizm Marx’ın zamanındaki Birinci Enternasyonal’e kadar uzanan emek hareketlerinin “eski” geleneğinin yenilenmiş bir hali olabilir.”* Munck, Kuzey ve güney sendikalarının birbirlerini anlamalarının önündeki tarihsel ve toplumsal farklılıkların sürdüğünü vurgulamakla beraber küresel piyasanın daha eşit ve daha demokratik bir enternasyonalizmi olanaklı kıldığını vurguluyor. Günümüzde sendikalar yaşamsal ve varoluşlarıyla ilgili bir soruya yanıt vermek durumundalar. Soru şudur: artık ulusal çözümlerin etkisinin iyice azaldığı koşullarda küreselleşmeye ilişkin etkili bir emek yanıtı oluşturma konusunda sendikaların rolleri ne olacak?

Artan ivmesiyle önümüzdeki on yıllarda tüm dünyaya yayılacak olan küresel kapitalizm üzerinde bir ölçüde sosyal denetim sağlamak, en azından onu dizginlemek ve düzenlemek yolunda emek hareketi bir rol oynayacaksa – ki bu süreci dizginleyecek bir başka toplumsal güç henüz yok- sendikalar kendilerini bu vazifenin gerektirdiği araçlarla donatmak ve Fordist dönemin özelliklerine dayalı yapı ve zihniyetlerinde, eski sendikal paradigmada köklü bir reform yapmak zorundalar. Sendikalar dar işçi örgütleri olarak değil geniş bir toplumsal hareketin bir parçası olarak yeni koşullarda var olmaya devam edebilirler. Geleneksel sendikal paradigmanın olduğu koşullar büyük ölçüde değişti, bu değişim sendikalara olan ihtiyacı ortadan kaldırmıyor tam tersine “piyasa toplumu” dogmasına karşı sendika ya da sendika benzeri güçler, karşı ağırlıklar ve dizginleyiciler daha fazla önem kazanıyor. Ancak değişen koşullar sendikal paradigmanın da değişmesini kaçınılmaz hale getiriyor. Artık tek ülkede sosyal hak ya da tek ülkede sosyal devlet çok zayıf bir ihtimal. Yeni paradigmanın olmazsa olmazı, bu nedenle ulus-üstü sosyal politika araçlarının yaratılması ve yeni bir sendikal enternasyonalizm olmak zorundadır. Aksi halde 21. yüzyılın sınıf haritası enternasyonal bir sermaye sınıfı ve giderek “millileşen” bir sendika ve emek hareketi olarak şekillenecektir. Avrupa sendikaları iki yüzyıllık birikimleri ile ve bugünkü ikilemleri ile bu yeni paradigmanın yaratıcılarından biri olabilirler mi? Bu sorunun yanıtı Avrupa bütünleşmesinin geleceğini de yakından etkileyecek niteliktedir.

³¹ ICFTU, Building Workers' Human Rights into The Global Trading System, 1999, s.69. Newland, s.33, Munck 2002 s.229

³² Munck, 2002, s.185