

AVRUPA'DA SENDİKALAR ZOR ZAMANLARA YARATICI TEPKİLER

MAGDALENA BERNACIAK, REBECCA GUMBRELL-MCCORMICK & RICHARD HYMAN

Yazının orijinali İngilizce olarak Nisan 2014 tarihinde
FES International Policy Analysis Serisinde yayınlanmıştır.

- Geçtiğimiz on yıl boyunca Batı, Orta ve Doğu Avrupa'da sendikalar neredeyse istisnasız bir şekilde üye sayısı, pazarlık gücü ve siyasi etki anlamında güç kaybetti. Ekonomik kriz ve kemer sıkma politikaları, sendikalar için daha da elverişsiz bir ortam oluşturdu.
- Ancak sendikalar dışsal koşulların etkisiyle sürekli zayıflamaya ve giderek anlamsızlaşmaya mahkum değil. Bütün zorluklara rağmen stratejik tercihlerde bulunma iradeleri sürüyor ve bu irade pek çok yaratıcı inisiyatif örnekleri ortaya koymuş durumda.
- Pek çok ülkede sendikalar arasında aktif bir "örgütlenme" yönelimi baş gösterdi. Ancak bunun anlamı ve içeriği farklı ulusal hareketler tarafından farklı şekillerde dolduruluyor.
- Zor zamanlarda olmamıza rağmen bazı sendikalar pazarlık gündemlerini yenilikçi yöntemlerle yeniden şekillendirebildi.
- Pek çok sendika yeniden güçlenebilmek için bir süredir amaçlarını ve toplumsal vizyonlarını yeniden tarif ediyor, siyasi faaliyetlerini yeniden yapılandırıyor ya da bu konuda yeni yaklaşımlar geliştiriyor.



İÇİNDEKİLER

1. Giriş.....	3
Sendikaların üyeye ihtiyacı var mı?	4
2. "Örgütlenme Modeli" ve Sendikal Demokrasi.....	4
2.1 Kadın İşçilerin Temsil Edilmesi	5
2.2 Genç, "Atipik" ve Göçmen İşçileri Örgütlemek.....	6
2.3 Sendikal demokrasi.....	8
3. Birleşmeler ve Yeniden Yapılanma	9
3.1 Yapısal Çeşitlilik.....	9
3.2 Birlikten kuvvet doğar mı?.....	11
4. Zor zamanlarda toplu pazarlık.....	13
4.1 Pazarlığın Desantralizasyonu	13
4.2 Kriz ve kemer sıkma: Radikalizmin sınırları.....	16
4.3. Yaratıcı toplu pazarlık stratejileri	19
5. Sendika Siyaset İlişkisinde Yeni Yaklaşımlar	21
5.1 Sendikalar ve Siyasi Partiler	21
5.2 Politik mübadele ve sosyal diyalog yaklaşımlarının krize girmesi	23
5.3 İttifak arayışları ve yeni mobilizasyon yaklaşımları	24
6. Sonuç: İnisiyatifi yeniden ele geçirmek?.....	25



1. Giriş

Tüm Avrupa Birliği ülkelerinde sendikalar için zor zamanlardayız. Sendikaların Batı Avrupa ülkelerinde sahip olduğu, "sosyal model" in temel direklerinden biri olma statüsünün altı bir süredir küreselleşme ve neoliberalizm tarafından oyuluyor. Doğu Avrupa ülkelerinde ise sendikalar zaten hiçbir zaman böyle bir statüye sahip olmadı.

Sendikaların kalesi niteliğindeki büyük ölçekli üretim sanayii birkaç on yıldır gerilemekte. Sendikaların en güçlü olduğu sektör haline gelen kamu hizmetleri ise bütçe kısıntıları ve özelleştirmelerin tehdidi altında. Piyasa ekonomisinin sert bir şekilde inşasına tanıklık eden Orta ve Doğu Avrupa (ODA) ülkelerinin çoğunda bu iki eğilim en aşırı haliyle yaşanıyor. Dahası hem Batı hem de Doğu'da "atipik" istihdamın çeşitli formları hızla yaygınlaşırken, emek piyasaları daha da güvencesizleşmekte ve işsizlik artmakta. Emek piyasasının güvencesizleşmesinden en çok zarar görenlerse genç işçiler.

Tüm bu sorunlarla yakından alakalı olan "küreselleşme" süreci, sendikaların gömülü oldukları ulusal sınırlar içerisindeki çalışma hayatı ve istihdamı dü-

zenleme kapasitelerini zayıflatmakta. Sağ siyasetler yükselirken, neoliberalizme karşı koyma noktasında acizlik ya da isteksizlik içinde oldukları gözlenen sosyal demokrat partilere destek ise düşüşte. Bu genel siyasi eğilim, iki dünya savaşı arası dönemde güçlenen sosyal demokrat hareketlerin bir önceki rejim tarafından bastırıldığı ODA'da özellikle daha baskın durumda.

Son otuz yıldır üye yoğunluğu (istihdam edilen işçiler arasında sendika üyelerinin oranı) düşüyor. Tablo 1'de görüleceği üzere günümüzde üye yoğunluğu, Fransa ve Estonya'daki % 8'lik oranla İsveç'teki, 2000'lerde düşüşe geçen % 80'lik oran arasındaki geniş bir bantta farklılık gösteriyor. Bazı ülkelerde üye sayısı sert bir şekilde ve neredeyse otuz yıldır durmaksızın düşerken diğerlerinde düşüşün daha geç başladığı ve daha yumuşak olduğu görülüyor. Sendika üyelerinin bileşimi çoğunlukla birkaç on yıl öncesinin iş gücünü yansıtıyor: Üyelerin büyük bölümü erkek sanayi işçileri ve kamu çalışanları arasında yoğunlaşırken, genişlemekte olan kişisel hizmet sektöründe sendikal temsil son derece sınırlı. Genç yaş grupları arasındaki sendikal yoğunluk genel ortalamanın çok altında.

Tablo 1. Sendikal Yoğunluk ve Toplu Pazarlığın Kapsamı

	Sendikal Yoğunluk				Toplu Pazarlığın Kapsamı			
	1980	1990	2000	2010*	1980	1990	2000	2010*
Finlandiya	69	73	75	70	77	81	86	90
Danimarka	79	75	74	69	72	69	80	85
İsveç	78	82	80	68	85	88	91	91
Norveç	58	59	51	55	70	70	72	74
Belçika	54	54	49	52	97	96	96	96
İtalya	48	39	35	36	85	83	80	85
İrlanda	64	57	40	34	64	60	55	42
Romanya	100	80	40	33				70
Avusturya	57	47	37	28	95	99	99	99
Britanya	51	39	30	27	70	54	36	31
Slovenya		69	42	26	100	100	92	
Yunanistan		39	34	24		65	65	65
İspanya	19	13	17	20	76	82	83	73
Bulgaristan	98	81	28	20	76	82	83	73
Almanya	35	31	25	19	78	72	64	61
Hollanda	35	24	23	19	79	82	86	84
Portekiz	55	28	22	19	70	99	92	90
İsviçre	28	28	23	17	48	44	42	49
Çek Cum.			27	17	48	44	42	49
Macaristan	94	83	22	17			47	34
Slovakya			32	17			51	38
Letonya			26	15			21	22
Polonya	65	37	17	14			42	29
Litvanya			17	10			12	14
Fransa	18	10	8	8	85	92	95	92
Estonya		94	15	8			29	25

* Bazı ülkeler için 2008 ya da 2009 verisi.

Kaynak: Ulusal kaynaklara dayalı ICTWSS veri tabanı (Visser 2013)



Sendikaların üyeye ihtiyacı var mı?

Son derece düşük üye sayılarına rağmen Fransız sendikaları ciddi bir mobilize etme kapasitesine sahip. Pek çok ülkede sendikalar yeni üyeler kazanma ihtiyacını azaltan kimi kurumsal desteklerden faydalanıyor. Örneğin Kuzey ülkelerinde sendikalar tarafından idare edilen ve "ghent" ismiyle anılan genel işsizlik sigortası sistemleri, sendikaların aktif bir şekilde üye yapmasını gereksiz hale getirmişti; fakat bu sistemler günümüzde zayıflamış durumda. Çok sayıda işverenle birden pazarlık yapma imkanı veren sistemler ve toplu sözleşmelerin bir sektördeki tüm firmalara uygulanmasını öngören yasal hükümler sayesinde, Tablo 1'de de görüldüğü üzere pek çok ülkede toplu sözleşmelerin kapsamı üye sayılarının çok ötesinde geniş bir kesimi içine almakta. Ancak üye sayısı azaldığı takdirde bu pazarlık kurumları gücünü yitirebilir. Nitekim bugün karar verme yetkisi tekil şirketlere doğru kayıyor ve sektörel sözleşmelerinin altı oyuluyor. Sendikaların sahip olduğu bir diğer kurumsal destek örneği, "sosyal taraf"¹ olarak kabul görmüş rolleridir. Ancak üye sayısındaki düşüşler, siyasi etkiyi ve sosyal meşruiyeti azaltmak suretiyle bu alanda da olumsuz sonuçlar yaratıyor. Eski rejimlerin çöküşünden beri ODA'daki sendikalar, Batı'da yaygın olan kurumsal desteklerden genel olarak yoksun ve kendi kısıtlı imkanlarıyla ayakta kalmak zorunda. Sendikalar kamusal meşruiyet ve sağlam bir üye tabanından yoksun. Bunlar olmaksızın sendikalar, işçi haklarını savunmada ciddi bir varlık gösteremiyor.

Bu çalışmada Avrupa sendikalarının bu zorlu koşullara karşı geliştirdikleri kimi tepkileri inceleyeceğiz. İlk olarak geliştirilmeye çalışılan "örgütlenme modeli"ni ve kadın, genç ve güvencesiz² işçilerin örgütlenmesi gayretlerini ele alacağız. İkinci olarak sendikal harekette gerçekleşen birleşmeleri ve yeniden yapılanmaları masaya yatıracak, hemen ardından da toplu pazarlık süreçlerinde yaşanan değişimleri ve krize yönelik tepkileri değerlendireceğiz. Bir sonraki bölümde ise sendikaların siyasetle kurdukları ilişkinin dönüşümünü ve toplumsal hareketlerle ittifak kurma girişimlerini irdeledikten sonra, sonuç bölümünde sendikaların yeniden canlanması meselesine dair kimi genel çıkarımlarda bulunacağız.

1 "Social partner" "sosyal taraf", "social partnership" ise "sosyal diyalog" şeklinde çevrilmiştir. (ç.n.)

2 "Precarious" kelimesi, işleri tarif ettiğinde "eğreti", işçileri tarif ettiğindeyse "güvencesiz" şeklinde çevrilmiştir. (ç.n.)

2. "Örgütlenme Modeli" ve Sendikal Demokrasi

İçinden geçtiğimiz bu zor zamanlarda sendikaların karşı karşıya oldukları iki mesele var: Birincisi, üye yoğunluğunda yaşanan düşüşü durdurmak ve tersine çevirmek; ikincisi, sendikaların çok zayıf olduğu gruplar arasında üye tabanı oluşturmak, bunun için de bu grupların özgün çıkarlarına daha fazla seslenmek. Sendikalar bu iki meseleye dair bugüne dek neler yaptı?

Bazı Amerikan sendikaları üye sayısındaki azalmaya çare olarak "örgütlenme modeli"ni geliştirdi. Profesyonel sendikacıardan oluşan bürokratik bir aygıtın toplu pazarlık ve bireysel şikayetlerin temsili üzerinden üyelerine fayda sağladığı bir model yerine; üyelerin kendi kendilerini temsil etme kapasitelerinin geliştirilmesine odaklanıldığı, günlük temsil ve pazarlık sorumluluklarının tabanın inisiyatifine devredildiği, sendikanın buna arka planda destek sağladığı bir modele geçilmeye çalışıldı. Düşmanca bir tutum sergileyen ve sendika kırma taktikleri repertuarını hayli genişleten işverenler karşısında örgütlenebilmek için (1) hedeflenen işçilerin özelliklerinin ve işverenlerinin zayıflıklarının özenli bir şekilde "haritalandırılmasına", (2) işçilerin şikayetlerinin kolektif bir dayanışmayı örgütleyecek şekilde "çerçevesiz" ve (3) üye yapılması hedeflenen işçilere bire bir odaklanan, ısrarlı örgütlenme gayretlerine ihtiyaç duyulduğuna karar verildi.

Günümüzde çoğu sendika, üye kazanma, temsil ve harekete geçirme sorunlarının üzerine eğilmekte.

Avrupa'daki sendikalar yoğunluğun düşmesi sorununa farklı düzey ve biçimlerde karşılık verdiler. Bazı sendikalar bu soruna kayıtsız kalsa da şimdilerde çoğu sendika, üye kazanma, temsil ve mobilize etme sorunlarının üzerine ciddiyetle eğiliyor. Kimilerinde kısmen de olsa bazı ülkelerde "örgütlenme modeli" kabul gördü, ancak bu modelden ne anlaşıldığı çoğu zaman belirsiz ve tartışmalı durumda. Bu model içindeki kimi öğelerin seçmece bir şekilde devreye sokulabileceği basit bir alet çantası mı, yoksa sendikaların genel hedeflerinin ve işleyiş biçimlerinin radikal bir şekilde yeniden değerlendirildiği bütünlüklü bir yaklaşım mı? Örgütlenme meselesi üye kazanmaya indirgenebilir mi, yoksa örgütsel gücün yeniden inşası için çok daha geniş bir etkinlik yelpazesine mi ihtiyaç var?

Britanya ve İrlanda'daki sendikalar, sadece dillerinin



ortak olması sebebiyle değil, kıta Avrupa'sındaki kurumsal desteklerin çoğundan muaf oldukları ve işyeri işyeri örgütlenmek ve pazarlık yapmak zorunda oldukları için Amerikan sendikalarından gelen önerilere daha duyarlı oldular. Britanya sendikaları örgütlenme modelini açık bir şekilde benimsedi, öyle ki TUC 1998'de Amerikan pratiğini örnek alarak Örgütlenme Akademisi'ni açtı. Daha düşük ölçüde de olsa Almanya'daki başlıca sendikalar da benzer sebeplerle "örgütlenme" sorununa eğildiler.

Örgütlenme ODA sendikaları için de temel bir mesele olageldi. Bu ülkelerdeki sendikalar 1990 ve 2008 arasında üyelerinin üçte ikisini kaybettiler. Bu kayıp aynı dönemde Batı'da gerçekleşen azalmanın iki katından fazla. Sendikaların geleneksel kaleleri olan kamu işletmelerinin çoğunluğu kapatılır ya da küçülürken yeni kurulan küçük ve orta ölçekli işletmeler ve yeni gelişen bölgelerde sendikalar varlık gösteremedi. Sistem değişiminin ardından ilk yıllarda halk sendikalara karşı derin bir güvensizlik içindeydi. "Reforme edilen" sendikalar halen eski rejimle özdeşleştirilmekteyken yeni kurulan sendikaların görevlileri ıstırap dolu yeniden yapılandırma süreçlerinin yürütücüleri olarak görüldü. Sendikalar iki zorlu görevle karşı karşıyaydı. EVELA üye tabanlarını güçlendirmeli, bunun için özellikle de geleneksel olmayan işçilere yönelik yaratıcı örgütlenme stratejileri geliştirilmeliydi. Diğer yandan ise yeni örgütlenen üyelerin çıkarlarının kurum içinde layıkıyla temsil edilmesini garanti altına almalıydılar.

2.1 Kadın İşçilerin Temsil Edilmesi

Kadınların özgün çıkarlarının temsil edilmesi Avrupa sendikaları için öteden beri tartışmalı bir meseleydi. Bugün neredeyse tüm sendikalarda bu meseleyle dönük özel yapısal düzenlemeler mevcut. Hemen hemen her konfederasyonun tüzüğünde bir kadınlar komitesi öngörülmüş ve toplu pazarlık süreçlerine müdahil olma hakkına sahip bu komiteler işler durumunda. Karar yetkisine sahip organlarda kadınlar için kota ya da ayrılmış koltuk uygulamaları ise daha tartışmalı bir konu. Kadınların temsil yetkisine sahip pozisyonlara gelmelerini teşvik etmek için kimi özel eğitim programları da devreye sokulmuş durumda. Daha yakın zamanlarda gündeme gelen bir konu ise ETUC'un 1999'dan beri tavsiye ettiği toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması, yani toplumsal cinsiyet eşitliğini garanti altına almak için sendikanın tüm etkinliklerinin denetlenmesi ve gerekli olan yerlerde değişiklik yapılması. Sechi'nin (2007: 22-5) yapmış olduğu bir araştırmaya göre

"neredeyse tüm konfederasyonlar toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma uygulamasına geçtiklerini beyan etseler de, sadece üçte biri bu ilkenin gereğini yerine getirerek anaakımlaştırmayı tüm uygulamalarına sistematik olarak entegre etmiş durumda."

Kadın üyeleri için spesifik temsil yapıları inşa eden ve kadınlara yönelik özel eğitimleri ve başka inisiyatifleri devreye sokan ilk sendikalar arasında Kuzey ülkelerindeki kol gücüyle çalışan³ işçilerin konfederasyonları var. Bunlardan bazıları kadınlar için danışmanlık programlarını da devreye soktular. Kadınların çıkarlarının etkili bir şekilde temsilinin diğer iki örneği aile dostu politikaların erken bir dönemde başlatılması ve cinsiyete dayalı ücret farklarının kapatılması için düşük ücretli kadınlara ilave ücret talebinin savunulmasıydı. Bütün Alman sendikalarında, bazıları hayli eskiye dayanan kadın komiteleri işlemekte ve pek çok Alman sendikası idari kurullarında kadınlara belli bir oransal kota ayırmış durumda. Benzer girişimler daha yakın bir zamanda Avusturya'da da uygulamaya kondu. Ancak idari kurullar için etkili oransal kotalara sahip ülkelerin hemen hepsinde bu uygulama tam zamanlı çalışan pozisyonları ve üst düzey liderlik konumları için geçerli değil.

Kadınlara yönelik özel düzenlemelerin geliştirilmesinde karşılıklı öğrenmenin söz konusu olduğu bir süreç işliyor.

Kadınlara ve "azınlık" gruplarına yönelik özel düzenlemelerin geliştirilmesinde karşılıklı öğrenmenin söz konusu olduğu bir süreç işliyor. Bu süreç kadın ve gençlik komiteleri bulunan ETUC tarafından teşvik edilmekte. Ancak bu gündemin kimi unsurları bir hayli tartışmalı olabiliyor. Özel uygulama fikri, her ne kadar halihazırdaki fırsat eşitsizliklerini gidermek için tasarlanmış olsa da kimilerine göre ayrımcılığı inkar ediyor ve eşitlik ilkesinin altını oyuyor. Ardura ve Silvera (2001: 7) özel uygulamaların kadınları ve azınlıkları "marjinalize etme hatta gettoleştirme riski" taşıdığı fikrinin Fransa'da yaygın olduğuna işaret ediyor. Bu tutum kısmen Fransa'ya özgü "cumhuriyetçi değerler" anlayışı ile ilintili. Bu anlayışa göre tüm vatandaşlar eşittir ve bu sebeple örneğin etnik azınlıkların temsilini denetlemek gibi uygulamalar yoluyla herhangi bir ayırım gözetilmemeli. Öte yandan özel düzenlemelerin ayrıştıracı olabileceği düşüncesi Kuzey ülkeleri gibi başka yerlerde de mevcut.

3 "Manual" kelimesi "kol gücüyle çalışan" olarak çevrilmiştir. Bu kavram, çoğu zaman mavi yakalı işçilerle birlikte hizmet sektöründe "kol gücüyle" çalışanları da kapsar. (ç.n.)



Özel düzenlemelerin varlığı bu düzenlemelerin sendikanın işleyişini şekillendirme noktasında etkin olduğu ya da bu düzenlemeler için yeterince kaynak ayrıldığı anlamına gelmiyor. Kadınların temsili üzerine yazılıp çizilenlerin çoğu söz konusu düzenlemelerin sonuçlarının hayal kırıklığı yarattığını belirtirken, her şeye rağmen son yıllarda hatırı sayılır bir ilerleme kaydedildiği noktasında yazarların çoğu hemfikir görünüyor.

2.2 Genç, "Atipik" ve Göçmen İşçileri Örgütlemek

Çoğu ülkede sendikalar genç işçiler için ayrı yapılar kurmuş durumda. Vandaele (2012) konfederal düzeydeki gençlik komiteleri üzerine yaptığı çalışmada bu komitelerinin çoğunun ayrı bir bütçeye sahip olduğunu ve belli ölçüde idari destek gördüklerini belirtiyor. Öte yandan araştırması için görüştüğü görevlilerin çoğunun, bu komitelerin kaynaklarının yetersiz olduğunu düşündüğünü ekliyor.

Sayıları giderek artan güvencesiz işçilerin örgütlenmesi pek çok sendika ve konfederasyon için bir öncelik haline geldi.

Eğreti sözleşmelerle istihdam edilen ve sayıları sürekli artan (büyük ölçüde göçmenler, etnik azınlıklar ve gençlerden oluşan) işçiler tüm ülkelerde iş gücünün geri kalanına göre sendikaların çok daha az varlık gösterebildiği bir kesim. "Atipik" çalışma biçimleri karşısında sendikalar, örgütlemek ve üye yapmak, sendikaların içyapılarında düzenlemelere gitmek ve yeni endüstriyel, siyasal ve toplumsal politika ve uygulamalar geliştirmek gibi farklı taktikler geliştirmekteler. Peki, sendikalar güvencesiz işçileri temsil etmek istiyor mu? Sendikalar doğal olarak iş güvencesinin gerilemesine, güvencesizliğin beraberinde getirdiği düşük ücretlere ve kötüleşen çalışma koşullarına itiraz ediyorlar. İşverenlerin veya hükümetlerin geçici, aracılı ve taşeron çalışmayı yaygınlaştırmaya yönelik girişimlerine öteden beri karşı koydular. Ancak bu tür eğreti işlere yönelik karşıtlık, niyetleri bu olmasa da pratikte pek çok sendikanın geçici işçileri dışlamasına, üyelerin profilinin belli bir saatin üzerinde ya da belli türden sözleşmelerle çalışan işçilerle sınırlanmasına yol açtı. Diğer taraftan bazı sendikalar çekirdek üyelerinin iş güvencesini arttırmak uğruna taşeronlaştırmayı örtük olarak kabul etti ve böylece "korunmuş" işçilerle güvencesiz gruplar arasında çıkar çatışmasına neden oldu. Güvencesiz işçileri resmî olarak dışlamasalar da bu

işin zorluğundan ve maliyetinden ötürü geçmişte pek az sendika onları aktif bir şekilde örgütlemek için çaba gösterdi. Sendikalar verdikleri hizmetlerde, toplu pazarlık süreçlerinde ve hükümete sundukları yasa taslaklarında güvencesiz işçilerin özgül ihtiyaçlarını gözetmediler. Bununla birlikte çoğu sendika atipik işlerin artışının sendikaların güç kaynaklarının altını oyduğunu, eyleme geçme kapasitelerini zayıflattığını gördü. Bu sebeple güvencesiz işçilerin örgütlenmesi pek çok sendika ve konfederasyon için temel bir öncelik haline geldi. Örneğin Fransa'da CGT gençlik örgütü CFDT'yi bu işe vakfetti. CFDT stajyer ve öğrencileri, dahası pek çok genç işçinin istihdam edildiği çağrı merkezleri ve geçici iş ajanslarını⁴ örgütlemek için ciddi kaynak ayırdı. İki konfederasyon da bu ajanslarda geçici sürelerle veya başka eğreti biçimlerde istihdam edilen, çoğunluğunu gençlerin, göçmenlerin ya da etnik azınlık mensuplarının oluşturduğu işçiler arasında kampanyalar örgütledi. Ancak bu kampanyalar propaganda anlamında değerli olsalar da kalıcı üye kazanımı açısından başarılı olmadı.

Atipik işçileri mevcut sendikal yapılara entegre etmeye çalışmak yerine tamamen ayrı sendikalarda örgütlemek yapısal olarak daha kolay.

Her beş işçiden birinin ve genç işçilerin büyük çoğunluğunun eğreti sözleşmelerle istihdam edildiği İspanya ve Portekiz'de başlıca sendikalar genç, göçmen ve kadın işçiler için özel bölümler kurdu. İtalya'da başlıca üç konfederasyonun üçü de geçici işçiler için ayrı sendikalar oluşturdu. Geçici işçilere yönelik bu sendikaların yaklaşık 120 bin üyesi olduğu belirtiliyor. Bu sayı İtalya'daki toplam güvencesiz iş gücünün küçük bir bölümünü teşkil etse de diğer ülkelerdeki paralel çabalara göre daha etkileyici bir sonuca işaret ediyor. Atipik işçileri var olan sendikal yapılara entegre etmeye çalışmak yerine tamamen ayrı sendikalarda örgütlemek belli açılardan yapısal olarak daha kolay. Öte yandan böylesi bir tercih, bu işçilerin temel sektörel sendikalar içinde örgütlenmesini yaygınlaştırmak yerine onları marjinalize etmek olarak da görülebilir. Aynı tercih güvencesiz işçilerin üye yapılmasının ve temsil edilmesinin nasıl finanse edileceği sorununu doğurur, zira güvencesiz işçilerin üye başına maliyeti "tipik" işçilere göre kaçınılmaz olarak daha yüksektir.

İsveç hariç "eski" AB üyesi ülkeler geçiş dönemine özgü kimi kısıtlamalar getirirken Britanya ve

4 Türkiye'de "özel istihdam büroları" olarak isimlendirilen ajanslar. (ç.n.)



İrlanda 2004 yılında emek piyasalarını ODA işçilerine tamamen açtılar ve özellikle Polonya'dan ciddi göç dalgasına maruz kaldılar. Göçmenler çoğunlukla ajans işçileri olarak, yerli işçilere göre çok daha kötü koşullarda istihdam edildiler. Bu durum sendikalaşma oranları zaten son derece düşük olan bu iki ülkede yerleşik çalışma standartlarını da tehdit eder bir hale geldi. Bu sorunlar karşısında sendikalar özellikle genç, göçmen ve güvencesiz işçileri hedefleyen bir "örgütlenme kültürü"nü benimsedi. Britanya'da etnik azınlıklara mensup işçiler ile göçmen işçiler arasında ayırım yapmakta fayda var. Etnik azınlıklara mensup işçilerin büyük bölümü ya Britanya doğumlu ya da oturma izanlı ve bu işçiler eskiden beri çoğu sendikada temsil mekanizmalarına sahip. Bazıları etnik azınlıklara mensup olan göçmen işçiler genellikle belgesizken birçoğu da diğer AB ülkelerinden, özellikle de Polonya'dan gelmiştir ve çoğu kez yabancı işçi ajansları tarafından gönderilmiştir. Bazı sendikalar dil kurslarını bir örgütlenme mekanizması olarak kullanırken bazıları da göçmen işçilerin konuştuğu dilleri konuşabilen görevliler istihdam eder, ancak bu uygulama kaynak kullanımını açısından maliyetlidir.

Sendikalar özellikle genç, göçmen ve güvencesiz işçileri hedefleyen bir "örgütlenme kültürü"nü benimsedi.

Kuzey ülkelerinde sendikaların okul ve üniversitelerdeki gençlere sendikaları tanıtmaları ve düşük üye aidatları karşılığında ya da aidat dahi almadan öğrencileri üye yapması yaygın bir uygulama. Bu ülkelerdeki sendikalar yeni üye ülkelerden gelen göçmenlerin "ücretleri düşürme" riskine karşı, özellikle de inşaat sektöründe ciddi gayret sarf ediyor. Yasal asgari ücretin olmadığı koşullarda Avrupa Adalet Divanı'nın Laval ve Viking davalarında verdiği kararlar aşağıda değerlendireceğimiz üzere sendikaların kabul edilebilir bir ücret sınırını koruyabilme kapasitelerini tehdit ediyor. Örneğin Norveç'te (inşaat sektöründe faaliyet gösteren) Fellesforbundet 2006'dan beri Polonya ve Baltık ülkelerinden gelen işçilere kendi dillerinde bilgi yaymak için sistematik çaba harcıyor. Dil kursları hizmeti de sunan sendika, üye yapma noktasında belli bir başarı yakalamış durumda.

Sendikalar tanıdık bir ikileme, kolektif temsil ve dayanışmaya en çok ihtiyacı olan işçilerin örgütlenmesi en zor olan işçiler olduğu gerçeği ile yüz yüzedir. Bu kısmen bir kısır döngüye işaret ediyor: sendikaların her işyerinde temsil yetkisini ayrı ayrı kazan-

mak zorunda olduğu ülkelerde işçilerin çoğu sendikaya katılmak için sendikanın yetki kazanma ve koşulları iyileştirme konularındaki gücünü kanıtlamasını bekliyor. Dolayısıyla da üye sayısı artmıyor ve işverenler pazarlık yetkisine itiraz ediyor. Bu sebepten ötürü maliyet açısından en uygun üye yapma yöntemi sendikaların zaten yetkili olduğu işyerlerindeki üye olmayan işçileri hedefleyen "eksikleri tamamlama" yöntemi.

Bazen güvencesiz işçiler bile geleneksel türde başarılı kolektif eylemler ortaya koyabiliyor. Hollanda demiryolları ve Schiphol havaalanında çalışan, çoğu göçmen olan taşeron temizlik işçilerinin başarısı bu açıdan muhtemelen en çarpıcı olanı. Bu işçiler 1930'lardan beri Hollanda'da yapılmış olan en uzun grev sayesinde daha iyi ücret ve çalışma koşullarına kavuştular. Gerek bu mücadelede gerekse Londra'daki temizlik işçilerinin yaşanabilir ücret için yaptıkları benzer bir kampanyada sendikalar, çeşitlik topluluklar ve dini gruplarla kurdukları ittifaklardan çok faydalandılar. Paris'teki fast food lokantalarında çalışan, çoğu etnik azınlıklara mensup gençlerden oluşan işçiler de benzer nitelikte başarılı grevlere imza attılar. Öte yandan bu vakalardan ortaya çıkan şu ki bu tip örgütlenmelerin başarılı olabilmeleri için uzun ve özenli bir hazırlık dönemine ve bu dönemde işçiler arasında ortak kimlik ve ortak özgüvenin örülmesine ihtiyaç var. Ne yazık ki sendikaların tümü böylesi bir yatırımı yapmak için yeterli kaynağa ya da kararlılığa sahip değil.

Maliyet açısından en uygun yöntem, sendikaların zaten yetkili olduğu yerlerdeki üye olmayan işçileri hedefleyen "eksikleri tamamlama" yöntemi.

ODA ülkelerinde üyelik ve temsil sorunları ülkeler arasında farklılıklar gösteriyor. Üye yoğunluğunun görece yüksek ve toplu pazarlık kapsamının geniş olduğu Slovenya'da sendikalar politik ve ekonomik sistem içindeki konumlarına güveniyor. Sloven sendikaları işyeri sözleşmelerini ve sosyal taraf konumunu geleneksel olmayan işçilerin çıkarlarını korumak ve onları sendikalara çekmek yerine, atipik istihdamın kapsamını sınırlamak için kullanıyor. Aynı zamanda güvencesiz işçilerin ücretlerinin ve çalışma koşullarının iş yasalarıyla ve toplu sözleşmelerle uyumlu olmasını sağlamaya çalışıyorlar. Bu strateji sadece atipik istihdamın yaygın olduğu perakende sektörü gibi sektörlerde değil, sendikaların "mini iş" uygulamalarına karşı etkin şekilde harekete geçtikleri ulusal düzeyde de devreye sokuldu.



Bu strateji bir referandumda halkın oyuna sunulan ilgili maddenin reddedilmesini sağladı ancak sendikalar bu kampanyanın üye kazanımlarına yol açması konusunda başarısız oldular.

Baltık sendikaları ise öteden beri üye tabanlarını genişletmek zorunda olduklarının bilincindedir, ancak kaynak sorunları sebebiyle geniş kapsamlı örgütlenme kampanyaları yapamıyorlar. Bunun sonucu olarak bu ülkelerde sendikal yoğunluk AB'deki en düşük düzeylerde seyrediyor. Son krizde bu üç ülkedeki sendikalar kemer sıkma politikalarına karşı protestolar düzenlediler. İşlerini ve güvencesiz işçilerin çalışma koşullarını korumaya çalıştılar ama sendikalaşma oranlarındaki düşüşü durduramadılar. 2000'lerin sonunda Estonya'daki en büyük konfederasyon olan EAKL, üyelerinin % 30'unu kaybederken Letonya'daki LBAS % 29 oranında küçüldü. Bulgaristan ve Romanya'da da bugüne kadar büyük çaplı bir örgütlenme gayreti sergilenmedi. Kriz öncesi dönemde Romanya'daki beş konfederasyondan üçü kayıt dışı ekonomide çalışan mağdur durumdaki işçilerin atipik istihdam biçimleriyle bile olsa yasal istihdam alanına dahil edilmesini hedefleyen kimi girişimlerde bulundular.

Visegrad ülkelerindeki (Polonya, Çek Cumhuriyeti, Slovakya ve Macaristan) sendikaların kurumsal konumları Slovenya'dakilere göre daha zayıf olsa da bu sendikalar Baltık devletlerindeki ve Güneydoğu Avrupa'daki sendikalara göre daha fazla kaynağa sahipler. Bu durum onların daha proaktif bir yaklaşımı benimsemelerini ve daha geniş toplumsal kesimlerin sorunlarıyla (kısmen de olsa) ilgilenmelerini hem gerekli hem de mümkün kılıyor. Çek sendikaları Nisan 2012'de 1989'dan beri ülkede gerçekleştirilen en büyük gösteriyi düzenleyerek kemer sıkma politikalarına karşı yaklaşık 100.000 kişiyi harekete geçirdi. Slovak sendikaları ise "atipik" işçilerin çalışma koşullarını davalar açarak ve büyük medya kampanyaları düzenleyerek iyileştirmeye çalıştılar. Buna karşılık Polonya sendikaları üye kazanma konusunda özellikle aktifler. Amerikan yöntemlerini uygulamaya koyan Solidarność güvenlik görevlilerini örgütlemeyi hedefleyen büyük bir kampanya yaparken otomotiv sanayinde de üye tabanını genişletti. Resmî tatil günlerinde mağazaların kapatılmasını hedefleyen başarılı bir kampanya yürüterek perakende sektöründe de üye sayısını arttırdı. Polonya sendikaları eğreti işlerdeki sorunlara dikkat çekmek noktasında da kayda değer ölçüde başarılıydı. Pek çok işverenin standart iş sözleşmeleri yerine tercih ettiği ve giderek daha fazla kullandığı sözleşmeli hizmet satın alımı modelini güçlü bir şekilde eleştirdiler. "Çöp sözleşme" tabiri büyük sendikalar tarafından sahiplenildi ve zaman içinde kamuoyunun söz dağarcığına girdi. Sonuç olarak, Visegrad

sendikaları yeni üyeler kazanmak zorunda oldukları gerçeğinin giderek daha fazla farkına varıyor. Ancak örgütlenmeye sistematik bir yöneliş olduğunu söylemek için henüz çok erken.

2.3 Sendikal demokrasi

Pek çok sendika, haklı olarak, demokratik olduğunu iddia ediyor. Ancak gerek ülke içerisinde gerekse ülkeler arasında karşılaştırma yapıldığında sendikaların formel karar alma mekanizmalarının çok çeşitli olduğu görülüyor. Ulusal temsilcilerin, yürütme kurullarının ve kongrelerin yetkileri, orta düzey temsilcilerin hangi ölçüde taban tarafından seçilip hangi ölçüde yukarıdan atamayla geldiği, konfederasyonlar ve bunlara bağlı sendikalar arasındaki yetki dengesi gibi konular çeşitlilik gösteriyor. Ülkeler arasında gözlemlenen farklılıklar bu ülkelerin farklı sendikal demokrasi anlayışlarına sahip olduğuna işaret ediyor, ancak farklılıkların tek sebebi bu değil. Kimi sendikaların yüzyıl öncesinde aldıkları kimi kararlar bugünkü yapılarını etkiliyor. Örneğin devlet baskısına tabi olan sendikalar genellikle hayli merkezîyetçi, neredeyse askeri yöntemleri benimsemiş. Bazı ülkelerdeki (Almanya gibi) sendikalarda ücretli çalışan sayısının üye sayısına oranı çok yüksekken diğer ülkelerdeki sendikaların çoğu (Britanya ve Fransa'daki gibi) işini sendika üyesi gönüllü aktivistlerle yürütüyor. Çoğu sendikanın işyeri düzeyinde örgütlü birimleri mevcut ancak bu birimler ile ulusal, bölgesel ve yerel sendika yapıları arasındaki yetki ilişkileri karmaşık ve değişken. Bu ilişkileri daha da karmaşıklaştıran bir diğer unsur ise pek çok ülkede bulunan işyeri konseyleri ile sendikaların işyeri temsilcileri arasındaki ilişki.

Pek çok ülkede uygulanmaya başlanan önemli bir yenilik, üyeler arasında anketler yapılmasıdır.

Uygulama ülkeler arasında büyük farklılıklar gösterse de bütün sendikal hareketler kendi içlerinde demokrasiyi çift yönlü bir süreç olarak işletmeye yatkındır. Birinci yönde, tabandaki üyeler özellikle toplu pazarlık gibi konuları kendi aralarında tartışır, yerel temsilcilerini seçer ve (kentsel, bölgesel ve tabii ki ulusal) üst düzey yapılarda kendilerini temsil edecek kişileri belirler. Üst düzey temsilcilerin ya doğrudan üyeler tarafından ya da üyelerin temsil edildiği kongre tarafından seçilmesi genel bir ilkedir. Bazı ülkelerde alt düzey ücretli çalışan yetkililerin bile üyeler tarafından seçilmesi güçlü bir gelenek-



tir. İkinci yönde ise, üst düzey liderlerin ve yürütme kurullarının demokratik yöntemlerle seçilmiş olması, onlara alt düzey yapıların takip edecekleri politikaların çerçevesini belirleme yetkisini verir.

Politikalarını ve eylemlerini üyelerinin temel kaygı ve düşüncelerine göre düzenlemek için sendikaların üyeleri arasında anket yapmaya başlaması pek çok ülkede uygulamaya konan önemli bir yeniliktir. Hatta bazı durumlarda üye olmayanlar da anket çalışmalarına dahil edilir. Grev ilan etmeden önce üyeler arasında oylama yapılması yaygın bir uygulamadır, hatta Britanya'da son otuz yıldır yasal olarak da zorunludur. Toplu sözleşmelerin (özellikle de tartışma uyandıran sözleşmelerse) kabul edilmeden önce üyeler tarafından oylanması uygulaması da bazı ülkelerde yaygınlaştı. Baccaro (2001), İtalya'da 1992'de ücretlerin fiyatlara endekslenmesi kuralını kaldıran üç taraflı anlaşmaya dair sendikaların kendi içlerinde çok sert tartışmalar yaşandığını anlatır. Bu durum karşısında konfederasyonlar üyeleri arasında bağlayıcı bir referandum düzenler ve çıkan kararın demokratik meşruiyetini vurgular. Benzer bir şekilde, Hollanda'da 2003 yılından beri üst düzey sözleşmeler ve bazı sektörel sözleşmeler kabul edilmeden önce sendika üyeleri arasında oylanıyor. Anket ve oylama yöntemi sendikal demokrasinin kurumsallaşmış mekanizmalarını tamamlayan ya da tam tersine bu mekanizmaları baypas eden yöntemler olarak görülebilir. Örneğin toplu sözleşmelerin oylanmasında muhalifler çoğu zaman sendika liderlerinin tartışmaları tekeline alıp muhaliflere seslerini duyurma fırsatı vermediğinden şikayet eder.

Bu başlık altında ele almamız gereken bir diğer konu, üyeleri bilgilendirmek ve sendikal hedef ve politikaları kamuoyuna anlatmak için kullanılan yeni iletişim mekanizmalarıdır. TUC Britanya'da "yeni ekonomi"de çalışan işçiler için internet üzerinden sağlanan bir uygulama başlattı. Bu uygulama işçileri hakları hakkında bilgilendiriyor, çeşitli önerilerde bulunuyor, sağlık, emeklilik ve iş arama gibi konularda bazı hizmetler sunuyor ve bu şekilde üye kazanma noktasında da bir araç işlevi görüyor. Bilgisayar ve internet teknolojileri, ülkeden ülkeye etkisi çok değişken olmakla birlikte sendikalara iletişim alanında fiilî bir devrim yaşattı. Sendikalar birçok ülkede bu teknolojileri kullanmaya geç başlasalar da kullanım hızlı bir şekilde yaygınlaştı. Kullanılan teknolojilerin niteliğindeki iyileşme de nicelikteki artış kadar çarpıcı. Sendikaların internet sayfaları artık genel olarak kullanıcı dostu ancak profesyonellik düzeyleri oldukça farklılık

arz ediyor. Örneğin Danimarka'daki LO'nun haftalık olarak yayınladığı elektronik dergi, ülkedeki emek piyasası ve refah meseleleri hakkında en çok referans verilen kaynak haline geldi.

Neredeyse her yerde işçiler artık internet üzerinden sendikalara üye olabiliyor. Pek çok sendikanın internet sayfasında artık Facebook ve Twitter linkleri mevcut ve bazı genel sekreterliklerin kendi blogları var. İnternet televizyonu kampanya mesajlarını yaymak için giderek daha çok kullanılan bir araç haline geldi. Bazı ülkelerde sendikalar online aktivistler ile işbirliği yapmaktan memnun. En azından Kuzey Avrupa'da kurum içi internet ağı sendika yetkilileri arasında ve işyeri temsilcileri ile iletişime geçmenin temel aracı haline geldi. Britanya'daki Unison sendikasının, sabit bir işyeri olmayan üyeleri birbirleriyle ilişkilendirmek için açtığı "sanal şube" bir başka örnek. Greene ve Kirton'un (2003) belirttiği gibi elektronik teknolojiler, üyelerin sendika faaliyetlerini kendi kısıtlı zamanları ile uyumlu hale getirmesine imkan veriyor. Ayrıca örneğin kadınlar gibi geleneksel sendika toplantılarındaki ortamları rahatsız bulan kişiler için bu teknolojiler "güvenli mekanlar" sağlıyor.

Yöneticiler genellikle sendikaların internet sitelerini, özellikle de sitelerin kamuya açık olan alanlarını sıkı bir denetim altında tutarlar. Öte yandan özellikle yerel şubeler ve işyeri örgütleri kendi internet sitelerini açmaya başladıktan sonra kimi değişiklikler yaşandı. Artık internet sitesi açmak ve yönetmek (örneğin Avusturya'da) sendikal eğitiminin bir parçası oldu. Pek çok sendika internet sitelerini online anketler yapmak için kullanıyor. Bazı ülkelerde sendikalar içerisindeki örgütlü muhalif gruplar da kendi internet faaliyetlerini yürütme konusunda epey yol aldı.

Yeni elektronik iletişim biçimleri geleneksel sendika demokrasisine karşı bir tehdit mi, yoksa sendikal demokrasiyi geliştirebilir mi? Bu şimdiki kadar pek az sendikanın sistematik olarak eğildiği hayati bir mesele.

3. Birleşmeler ve Yeniden Yapılanma

3.1 Yapısal Çeşitlilik

Tüm Avrupa ülkelerindeki sendikaların büyük çoğunluğu konfederasyonlara bağlıdır. Avusturya, Britanya, İrlanda ve Letonya'da yalnızca bir merkezî kuruluş vardır. Sadece yedi sendikanın bulunduğu,



bu açıdan bir istisna olan Avusturya'da bütün sendikalar ÖGB'ye bağlıdır. İrlanda'da ICTU'nun dışın da kalan sendikalar hem küçük hem de sayıca azdır. Britanya'da yasal sendikaların sadece ufak bir bölümü TUC'a bağlı olsa da bu sendikalar toplam sendikacı çalışanların yüzde 90'ını temsil ediyor. TUC'un dışında kalmasına rağmen etkili sayılabilecek sendikalar arasında, sağlık hizmetlerinde çalışan farklı uzmanların örgütlü olduğu sendikalar göze çarpar. İkinci Dünya Savaşı sonrası Almanya'da sendikacılık Avusturya'dakine paralel bir şekilde yapılandırılmış olmakla birlikte DGB'ye alternatif konfederasyonlar mevcuttur.

Geri kalan ülkelerde çok daha geniş bir çeşitlilik mevcuttur. Kuzey ülkelerinde kol gücüyle çalışan işçiler, rutin işlerde çalışan beyaz yakalılar ve profesyoneller⁵ için ayrı konfederasyonlar var. Yunanistan'daki temel ayırım kamu sektöründe örgütlü olan ADEDY ile özel sektörde örgütlü olan GSEE arasında, ancak her iki konfederasyonun da içyapıları karmaşık ve parçalı.

Diğer ülkelerde ise temel ayırım sebebi ideolojiktir. Bugün birbiriyle rekabet eden konfederasyonlar geçmişte farklı ideolojik kimliklerden türemiştir ancak bu kimlikler zaman içerisinde önemli ölçüde aşınmıştır. Sosyalist ve Katolik hareketlerin otuz yıl önce birleştiği Hollanda bu aşınmanın en bariz örneğidir. Belçika'da da eski ideolojik çatışmalar büyük ölçüde geride kalmıştır. İsviçre'de Sosyalist ve Hristiyan geleneklerinden türemiş olan iki rakip konfederasyon arasındaki ayırım kısmen kol gücüyle çalışan işçiler ile beyaz yakalı işçiler arasındaki ayrıma tekabül eder. İtalya'da uzun zaman önce CGIL'in üç konfederasyona bölünmesine sebep olan belirgin politik farklılıklar azalmıştır. Bugün üç konfederasyon sık sık birlikte hareket eder. Özellikle kamu sektöründeki pek çok küçük sendika da bunlarla rekabet eder. Bu sendikaların bir kısmı sağ politik akımlarla, diğerleri ise militan bölgeci akımlarla ilişkilidir. İspanya'daki durum İtalya'yla paralellik arz ederken Portekiz'de iki büyük konfederasyon arasındaki ayrımlar keskinliğini koruyor. Vaziyetin en karmaşık olduğu ülke ise Fransa'dır. Geleneksel olarak "temsilci" kabul edilen beş konfederasyona, aralarında radikal solcu SUD'un da bulunduğu birkaç yeni konfederasyon daha eklenmiştir. Toplu pazarlık süreçlerinde veya siyasal mobilizasyon dönemlerinde sendikalar çok nadiren birlikte hareket edebilirler ancak bu birliktelikler çok kırılıgandır. Temsil

⁵ Buradaki kullanımıyla "profesyonel", üniversite eğitimi gerektiren belirli meslekleri icra edenlere işaret ediyor. Doktorlar, avukatlar, mühendisler ve öğretim üyeleri genellikle profesyonel denince ilk akla gelen gruplardır. (ç.n.)

yetkisine ilişkin uygulamaya konan yeni kanunların üye sayılarının azlığına rağmen söz konusu aşırı bölünmeyi biraz olsun azaltıp azaltamayacağı henüz belirsizdir.

Konfederasyonlar ne işe yarar? Bir uçta sendikaların konfederasyonlardan özerk olarak hareket ettiği bir modelden bahsedebiliriz. Bu modelde sendikalar sadece politik lobcilik ve kamusal kampanya gibi tek başlarına gerçekleştirmekte zorlanacakları ya da maliyeti çok fazla olan belirli faaliyetleri konfederasyonlara devrediyorlar. Britanya'daki TUC bunun bariz bir örneği: TUC ortak bir ses çıkarmanın faydalı olacağını düşünen bir grup köklü ve güçlü sendika tarafından kuruldu. Bu sendikalar konfederasyona tahsis edilecek kaynakları ve konfederasyonun yetkilerini belirlemektedir. Almanya'da da konfederasyon ve sendikalar arasında benzer bir ilişki söz konusudur. Konfederasyonun gelecekteki rolü ile ilgili bugünlerde yapılan tartışmalar, hizmetlerin çoğunu kendi bünyesinde vermeyi tercih eden büyük sendikalar ile bunun için yeterli kaynağı olmayan küçük sendikalar arasında belirgin bir gerginlik olduğunu gösterdi.

Diğer uçta ise sendikalar merkezî bir konfederasyonun şubesi gibi faaliyet gösterebiliyor. Bu modelde sendikalar konfederasyona üyelik aidatı ödüyor, konfederasyon da bu kaynakları kendine bağlı (genellikle sektörel) sendikalara dağıtıyor. Pek çok ülkede sendikalar bir zamanlar bu modele yakın bir şekilde işlemiş olsa da günümüzde konfederasyonların merkezî otoritesi genel olarak giderek zayıflıyor. Avusturya'da teorik olarak üye sendikalar mali durumlarını ve işlevlerini kontrol eden ÖGB'nin alt kuruluşu konumundayken pratikte çok daha özerkler. Fakat konfederasyon toplu pazarlık stratejilerinde hâlâ ciddi söz sahibi ve "sosyal diyalog" sürecindeki rolünden ötürü kayda değer bir otoriteye sahip. Geçmişte kendilerine bağlı sendikalar üzerinde ciddi kontrol sahibi olan Kuzey ülkelerindeki LO konfederasyonları toplu pazarlık sürecinin desantralize olduğu günümüzde bu kontrollerini görece yitirdiler.

İdeolojik olarak bölünmüş hareketlerin olduğu ülkelerde geleneksel olarak konfederal hakimiyet güçlüydü. Bu durum özellikle de komünist sendikal hareketler için geçerliydi ancak bugün eski komünist konfederasyonların çoğu kendi içinde ideolojik olarak bölünmüş durumda. Güney ülkelerinin çoğunda üyelik aidatlarını ve sektörel sendikalara ayrılacak gelirleri konfederasyonlar belirliyor. Ancak bazı durumlarda sektörel kuruluşlar kendi kaynaklarını arttırmak için üyelerinden ek ödemeler talep



edebiliyor. Grev esnasında işçilere yapılan ödemeler toplu pazarlık sürecinde sendikaların ne kadar özerk olduğu ile ilişkili önemli bir mesele. Örneğin Hollanda'da FNV toplu pazarlığın tüm hedeflerini belirliyor ve kendine bağlı sendikaların grev için talep ettiği maddi desteğin büyük kısmını, belirli limitler içindeyse karşılıyor. Bu limiti aşan harcamaları sendikalar kendi kaynaklarıyla karşılamak durumunda. Benzer uygulamalar Kuzey ülkelerinde de geçerli.

Sendika üyelerinin ağırlık merkezinin kamu sektörüne kayması bütün ülkelerde bir gerginlik sebebi.

ODA ülkelerinde reforme edilen, eskinin "resmî" sendikaları ile eski sisteme karşı mücadele etmek için kurulan sendikalar arasındaki ayırım hâlâ güçlü. Birçok ülkede işyerlerindeki sendika aktivistleri yeni yetki ve kaynakların sektörel ve konfederal yapılarıdaki görevdaşlarına devredilmesini istemiyor. Bu durum da sendikaların merkezileşmesine engel oluyor. Slovenya'da sendikal hareket başlangıçta resmî sendikanın "vârisi" olan ZSSS ile "yeni" kurulan KNSS arasında bölünmüşken son zamanlarda yeni rakip konfederasyonlar ortaya çıktı. Şu anda Ekonomik ve Sosyal Konsey'de tam yedi konfederasyon temsilci statüsüne sahip.

Visegrad ülkelerindeki resim çok heterojen. Çek Cumhuriyeti ve Slovakya'da reforme edilen Çekoslovak CSKOS'un halefleri olan CMKOS ve KOZ SR en güçlü konfederasyonlar. Rakiplerinin üye sayıları bunlarinkinin yanında çok düşük. Polonya sendikacılığı ise eski rejime meydan okumuş NSZZ Solidarność ve "reforme edilmiş" OPZZ arasında uzun zamandır süren keskin politik çatışmalar ve hakimiyet savaşları tarafından şekillendirilmişti. Ancak son yıllarda bu ayırımın keskinliği biraz törpülendi. 2002 yılında Forum ZZ üçüncü büyük konfederasyon olarak ortaya çıktı. Son yıllarda ise radikal hareketlerin popülaritesi arttı, öyle ki bu hareketler üye sayıları az olmasına rağmen ana akım sendikaların stratejilerini etkileyebiliyor. Macaristan'da da eski "resmî" sendikalar ile demokratik muhalefetten doğan "yeni" sendikalar arasındaki ayırım oldukça keskin. Sendikalar arasındaki rekabet ve bir-biri ile çelişen siyasi yönelimler konfederasyonların stratejik olarak işbirliği yapmasına engel olmakta. Konfederasyonlar rakipleri tarafından örgütlenen protestolara katılmakta oldukça isteksiz.

Baltık sendikalarının yapısı da oldukça çeşitli. Letonya'da LBAS tek ulusal konfederasyon ve bü-

tün önemli sendikalar bu konfederasyona bağlı. Estonya'daki sendikalar mesleklere göre ayrılmış durumda. Bir yanda esas olarak kol gücüyle çalışanları kapsayan EAKL diğer yanda beyaz yakallıları kapsayan TALO var. Litvanya'daki üç konfederasyon ideolojik farklardan dolayı ayrılmış olsa da artık işbirliği yapabiliyor. Bulgaristan'da "eski" KNSB ile "yeni" Podkrepa arasındaki ayrışma hâlâ canlı ancak iki konfederasyon genellikle benzer görüşleri savunuyor ve ortak eylem yapabiliyor. Romanya'da farklı ideolojik kökenleri temsil eden beş çatı örgütünün bulunduğu daha parçalı bir yapı olsa da bu örgütler birlikte hareket edebiliyor.

Sendika üyelerinin ağırlık merkezinin kamu sektörüne kayması bütün ülkelerde bir gerginlik sebebi. Ülkelerin rekabet gücüne ilişkin kaygılar ihracatta yönelik sektörlerde pazarlık politikalarını belirlerken kamu sektöründeki ekonomik koşullar çok farklı. Hükümetlerin bütün ülkelerde kamu harcamalarına sert kısıtlamalar getirdiği günümüzde kamu sektöründeki gerilimler yeni şekiller almakta. Konfederasyonlar tüm ayrıştırıcı baskılara rağmen müşterek bir cephe olarak hareket etmeyi becerebilmek gibi zorlu bir görev ile karşı karşıya.

3.2 Birlikten kuvvet doğar mı?

Geçtiğimiz on yıllar içerisinde neredeyse istisnasız olarak tüm dünyada sendikaların sayısı azaldı. Pek çok küçük sendika birleşti, bazı küçük sendikalar ise büyük sendikalara katıldı. Bu tür birleşmeler sendikaların genel yapısal dağılımına fazla etki etmezken bir dizi başka birleşme ise dev kümelenmeler, bir başka deyişle "mega sendikalar" meydana getirdi ve önemli değişiklikler yarattı.

Geçtiğimiz on yıllar içerisinde sendikaların sayısı azaldı. Bazı birleşmeler dev kümelenmeler, "mega sendikalar" meydana getirdi ve önemli değişiklikler yarattı.

Son elli yılda sendika sayısının dörtte üç oranında azaldığı Birleşik Krallık bu eğilim en belirgin olduğu ülkelerden biri. Bugün Birleşik Krallık'ta iki sendika tüm sendikalıların % 40'ını ve TUC üyelerinin neredeyse yarısını bünyesinde barındırıyor. İrlanda'da da Birleşik Krallık'taki kadar olmasa da büyük bir birleşme dalgası yaşandı. Diğer ülkelere bakacak olursak sendikal birleşme eğiliminin en baskın olduğu yerler Almanya ve Hollanda'dır. 1970'lerde DGB'ye bağlı on yedi sendika bulunurken bugün bu sayı sadece sekiz. Bu değişimdeki en kritik ge-



lişme, çeşitli kamusal ve özel hizmetleri ve ulaşım sektörünü bünyesinde birleştiren ver.di sendikasının 2001 yılındaki kuruluşu oldu. Hollanda'nın özel sektör sendikalarının oldukça uzun süren birleşme süreci, imalat ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren iki çoksektörlü sendikanın bir dizi başka küçük sendikayı da içine alarak 1997 yılında birleşmesi ve Bondgenoten'i meydana getirmesi ile nihayete erdi. Bondgenoten, kamu sektörü sendikası AbvaKabo ile FNV'nin üyelerinin % 60'ını bünyesinde barındırıyor. Avusturya'da da belli bir yoğunlaşma gerçekleşti: 1970'lerin sonunda on altı sendika ÖGB üyesiyken birleşmeler sonucu bu sayı yediye indi. Bugün üç büyük sendika ÖGB üyelerinin % 60'ını bünyesinde barındırıyor. Belçika'nın iki ana konfederasyonuna bağlı sendikaların sayısı geçtiğimiz kırk yıl içerisinde hemen hemen yarıya indi. İsviçre'nin iki konfederasyonunda da yine benzer şekilde belli bir yoğunlaşma yaşandı, öyle ki daha büyük olan SGB/USF konfederasyonu içerisinde tek bir sendika, Unia, konfederasyon üyelerinin yarısından fazlasına sahip hale geldi.

Kuzey ülkelerinde kol gücüyle çalışanların ve beyaz yakalılarının konfederasyonları içinde de birçok birleşme gerçekleşti. İsveç ve Danimarka'da bu birleşmeler genellikle küçük sendikalar arasında yaşandı. Bu ülkelerde üst düzey meslek sahiplerinin konfederasyonlarında hemen hiçbir birleşme yaşanmamış olması dikkat çekicidir. Yedi farklı sendikanın birleşmesi ile Fellesforbundet'in ortaya çıktığı Norveç'te daha ileri düzeyde bir yoğunlaşma gerçekleşirken Finlandiya'da da benzer bir süreç işledi. Güney ülkelerinde ise daha tedrici ve kısmi bir yoğunlaşma gözlemlendi. Fransa'da en dikkate değer değişimin gerçekleştiği CFDT, kendisine bağlı federasyonların sayısını içeriden yükselen kimi itirazlara rağmen on beşe düşürerek yarıya indirdi. İtalya'da birleşme eğilimi daha yaygındır: üç ana konfederasyonun 1970'lerde yaklaşık otuzar sektörel federasyonu varken bu sayı hepsinde neredeyse yarıya indi. İspanya'da CCOO üyesi sendikaların sayısı geçtiğimiz yirmi yılda yarıya inerken UGT'de bu azalma en düşük düzeyde kaldı. Portekiz ve Yunanistan'da ise ana konfederasyonların iç bölümlenmelerinin karmaşıklığının basitleştirilmesi hususunda çok daha az başarı kaydedildi.

ODA ülkelerinde birleşme vakaları pek azken tersine parçalanmanın giderek arttığı gözlenmektedir.

ODA ülkelerinde birleşme vakaları pek azken tersine parçalanmanın giderek arttığı gözlenmektedir.

dir. Litvanya ve Romanya'da rakip konfederasyonlar arasında birleşme görüşmeleri sürse de henüz bir ilerleme kaydedilememiştir.

Peki sendikalar niye birleşiyor? Gözlemciler bu birleşmelerin yeni bir sendikal vizyondan ilham almadığı ve esas olarak savunmacı olduğu konusunda büyük ölçüde hemfikir. Üye sayısındaki düşüş ve beraberindeki gelir kaybı bütçe açıklarına sebebiyet vererek sendikaların varlığını tehdit eden riskler yarattı. Sendikalar arasındaki geleneksel sektörel işbölümü; teknolojik değişimler, özelleştirmeler ya da lojistik benzeri yeni sektörlerin büyümesi gibi sebeplerle aşıldı. Bu tip durumlar farklı sendikalar arasında anlaşmazlıklara sebebiyet verince birleşme bir çözüm olarak gündeme geldi. Öte yandan sayısal ve mali açıdan canlılığını koruyabilmiş büyük sendikalar uzun erimli bir örgütlenme zeminini garanti altına alabilmek için birleşme yoluna gitti.

Gözlemciler bu birleşmelerin yeni bir sendikal vizyondan ilham almadığı ve esas olarak savunmacı olduğu konusunda büyük ölçüde hemfikir.

Birleşmeler birleşen sendikaları ne kadar güçlendirdi? İş dünyasında pek çok başarılı birleşme ve şirket alımı örnekleri olduğu gibi pek çok başarısız örnek de mevcuttur. Sendikaların durumu da benzerlik arz ediyor. Hemen hemen aynı işçi gruplarını örgütlemek ve aynı işverenlerle pazarlık yapmak için birbirleriyle rekabet eden sendikaların birleşmesi mantıklı ve doğrudur. Ancak son zamanlarda gerçekleşen pek çok birleşme oldukça heterojen üye tabanları ve profillerine sahip sendikalar arasında yaşanmıştır. Her sendikanın kendine has bir kültürü, yani ortak inançları, çalışma yöntemleri, örgütün farklı düzeyleri arasındaki ilişkileri yürütme biçimleri vardır. Farklı sendikal kültürleri birleştirmek öngörülmesi zor olan pek çok soruna gebe bir süreçtir. Görevliler ve aktivistler birleşme öncesinde sahip oldukları kimliklerini ve iş görme biçimlerini değiştirmekte zorluk yaşayabilirler.

Son dönemde yapılan araştırmalar karamsar sonuçlar ortaya çıkardı. Birleşmeler sendikaların üye sayılarındaki düşüş eğilimini sonlandıramadı. Birleşmeler, ölçek ekonomileri oluşturduğu için mali açıdan olumlu bir etkiye sahiptir ancak birleşme anlaşmaları genellikle işbaşındaki sendika personeline iş garantisi şartını barındırır. Bu sebeple bu personelde azaltmaya gidebilmek için yüksek maliyetli erken emeklilik ya da tazminat uygulamalarına başvurulması gerekir. Birbirinden çok farklı örgüt-



sel yapıları birleştirmek ise çoğu zaman çok zorlu bir süreçtir. Örneğin ver.di'nin uygulamaya koyduğu, farklı sektörleri, coğrafyaları ve işlevleri bir arada kapsayan "matris" yapısı aslında birbiriyle çatışan örgütsel mantıkları uzlaştırmanın bir yolu olarak düşünülmüştü ancak maliyetli ve verimsiz olduğu ortaya çıktı. Daha yaygın bir başka sorun, birleşen sendikalarda örgütsel muhafazakarlığın yenilikçiliğe galip gelmiş olması. Toparlamak gerekirse "birleşme süreci sendikaların yeniden hayat bulmalarına katkı sunabilecek bir potansiyele sahip olsa da bu potansiyelin gerçekleştiği vakaların sayısı pek azdır" (Waddington 2005: 387).

Sendikaların birleşmesi trendi ve mali kaynakların yetersizliği konfederat örgütlerin ve işlevlerin verimliliştirilmesi yönündeki baskıyı arttıracaktır.

Daha büyük her zaman daha güzel değildir. Sendika üyeleri yeni "süper sendikaları" kendilerine uzak görebilir ya da bu sendikalarda kendi özgün çıkarlarının artık yeterince temsil edilmediğine kanaat getirebilir. Bu açıdan İskandinav'da profesyonellerin örgütlendiği küçük sendikaların, ayrı bir mesleki kimliğin güçlü bir dayanak olduğuna inanarak birleşme eğilimi göstermemesi bu açıdan çok anlamlıdır.

Büyük ölçekli birleşmelerin ortaya çıkardığı son mesele bu sürecin konfederasyonların rolü üzerindeki etkisidir. Yukarıda vurgulandığı üzere küçük sendikalar kendi ekonomik imkanlarıyla karşılayamadıkları hizmetler için genellikle üst örgütlerine bel bağlar. Büyük sendikalar ise tam tersine bu tip etkinlikleri kendi imkanları ile ve kendi kontrollerinde sürdürmeyi ve konfederasyona yaptıkları maddi katkıyı azaltmayı tercih eder. Mega sendikaların yükselişi bu açıdan dengeyi değiştirdi. Sendikaların birleşmesi trendi ve mali kaynakların yetersizliği konfederat örgütlerin ve işlevlerin verimliliştirilmesi yönündeki baskıyı arttıracaktır.

4. Zor zamanlarda toplu pazarlık

Sendikaların üye sayılarındaki düşüşe rağmen Avrupa ülkelerinin çoğunda toplu pazarlık kurumsal olarak güçlü durumda. Yukarıda değindiğimiz üzere küresel kriz öncesinde toplu sözleşme düzenlemelerinin kapsamı hayli genişti. İşgücü içinde sadece bir azınlığın toplu sözleşme kapsamı altında olduğu Birleşik Krallık, İrlanda ve ODA ülkelerinin çoğunu dışarda tutarsak, oran (Almanya hariç) yüzde 80'in üzerindeydi. Ancak nicelik ve nitelik ayrı şeylerdir. Sözleşmelerin içeriğinin zayıfla-

tılıp etki alanlarının daralmasını toplu pazarlık ilişkisini sürdürmenin bir bedeli olarak kabullenip kabullenmeme, sendikaların temel bir ikilemi haline gelmektedir.

Sözleşmelerin içeriğinin zayıflatılıp etki alanlarının daralmasını toplu pazarlık ilişkisini sürdürmenin bir bedeli olarak kabullenip kabullenmeme, sendikaların temel bir ikilemi haline gelmektedir.

4.1 Pazarlığın Desantralizasyonu

Sendikaların ölçek ekonomilerinden faydalandığı ve pazarlık sonuçlarının daha şeffaf olduğu sektörel (ya da sektörler üstü) düzeydeki pazarlık modeli günümüzde yerini şirket düzeyindeki pazarlıklara bırakmaktadır. Şirket düzeyindeki pazarlıkta, pazarlığın yapıldığı her birimde işinin ehli pazarlıklarla ihtiyaç duyulur ve öngörülen standartların sağlanması çok daha zordur. Şirket veya işyeri düzeyinde pazarlık başından beri çalışma ilişkileri coğrafyasının bir parçasıydı, ancak bunlar normalde çok sayıda işverenle yapılan anlaşmaların tamamlayıcısı niteliğindedir. Pek çok ülkede resmî olarak sözleşmeler arasında hiyerarşik bir ilişki öngörülmüştü, öyle ki alt düzeydeki anlaşmalar üst düzeydekilerin bağlamış olduğu standartları aşağıya çekemezdi. Fakat desantralizasyon çok sayıda işverenle yapılan sözleşmelerin kapsamını (örn. asgari ücretleri belirlese bile asgariden yüksek olan ücretlere karışmama) zayıflattı; böylece pek çok ülkede daha üst düzeylerde imzalanan anlaşmaların şirket düzeyinde kötüleştirilmesine izin verildi.

Batı Avrupa'da desantralizasyonun devam etmesinden ötürü şirket veya işyeri düzeyindeki pazarlıklar önem kazandı.

Yirmi yıl önce Traxler (1995) şirket düzeyindeki pazarlıkların yaygınlaşmasının sektörel pazarlık sisteminin çözülmesi anlamına gelmeyeceğini iddia etmişti. O dönemde sadece Birleşik Krallık'ta sektörel pazarlık tamamen sonlanmış, diğer ülkelerin çoğunda şirket düzeyindeki pazarlıklar yanında çok sayıda işverenle birden yapılan pazarlık sistemi varlığını korumaktaydı. Traxler'a göre yaşanmakta olan süreç, sektörel anlaşmaların sadece belli birtakım konuları yerel pazarlık süreçlerine devrettiği "organize bir desantralizasyon" süreciydi.

1990'lardan günümüze Batı Avrupa'da desantralizasyon devam ederek şirket veya işyeri düzeyindeki pazarlıklar artan şekilde önem kazandı; bazı ülkelerde desantralizasyon artık "organize" olmaktan



çıkı. Bir diğere eğilim ise şirketler içindeki koşulların performans ve "yeteneğe" bağlı ücret sistemleri yoluyla giderek bireyselleşmesidir. İşçiler arasında dayanışma ilişkilerinin kurulabilmesi için tüm işçilerin hemen hemen aynı koşullarda ve aynı ücretlere çalışması gerektiğine dair geleneksel varsayımı düşünenecek olursak bu durumun ciddi sorunlara yol açtığı açıktır. Kuzey ülkelerinde artık çoğu sektörel anlaşma, gerçek ücret artışları yerine desantralize olmuş pazarlık süreçleri için geniş parametreler belirlemekle yetiniyor. Bu anlaşmalar çoğu zaman bireysel performans dayalı ücretlendirmeyi de öngördüğü için bu sistemi "üç basamaklı" olarak nitelendirmek mümkün. Bununla birlikte sendikalar performans değerlendirmesi prosedürlerinin müzakeresini yapabiliyor, üyeleri bilgilendiriyor ve olumsuz sonuçlara ilişkin itirazlarda bulunabiliyor. Genel olarak sendikaların bu üç basamaklı sistemleri onayladığını söylemek mümkün. Özellikle de profesyonel çalışanların sendikaları bu sistemi yüksek nitelikli çalışanlar için daha iyi mükafatlar elde etmenin bir yolu olarak görüyor (bu şekilde mavi yakalı sendikaların geçmişte yerleştirmiş olduğu eşitlikçi anlayışı kısmen tersine çeviriyor). Ancak bu süreci etkili biçimde yönlendirebilmek için sendikaların güçlü yerel örgütlere ihtiyaçları var. Öte yandan işyeri örgütleri arasındaki güç farklarının giderek daha da büyüdüğü gözleniyor.

Sendikaların düşük üye yoğunluğuna sahip olduğu ve ulusal düzeyde işyeri düzeyindeki örgütlerin ilişkilerinin daha zayıf olduğu yerlerde desantralizasyon ciddi sorunlara sebebiyet veriyor. Almanya bunun bariz bir örneği; 1984 yılında haftalık çalışma saatlerinin azaltılması karşılığında IG Metall bu uygulamanın ayrıntılarının şirket düzeyinde belirlenmesine göz yumarken aslında bu kazanımın altının oyulmasının önünü açmış oldu. Almanya'nın 1990'da birleşmesi ve akabinde doğu bölgelerinde yaşanan ekonomik krizin ardından sendikalar, sektörel anlaşmalara sokulan, iktisadi zorluk yaşayan şirketlerin anlaşma koşullarını aşağıya çekmelerine imkan veren "zorluk" ve "açılış" maddelerini kabul ettiler. Ücretlerin bireyselleşmesi eğilimi de hayli yaygın. Kimi gözlemciler desantralizasyonun işverenlere çalışma koşullarını kötüleştirme imkanı verse de sendikalara da kendi talepleri doğrultusunda harekete geçme olanağı sunduğunu iddia etti. Ancak bu iddia sendikaların eşgüdümlü bir şekilde işyerlerindeki örgütsel gücünü koruyacağını ve genişleteceğini varsayıyor. Daha karamsar gözlemciler ise sendikaların kapsamı dışında kalan işçilerin "veto

oyuncuları"⁶ işlevi görmeleri tehdidine işaret ediyor. Çoğunlukla toplu sözleşmelerin kapsamı dışındaki kalan ve iş konseylerinin bulunmadığı işyerlerinden oluşan, sendikalaşmanın zayıf, işçilerin güvencesiz olduğu bir düşük ücretli sektörün giderek büyüyeceğini iddia ediyorlar.

Merkezî pazarlık yapısı Avusturya'da Almanya'ya göre daha sağlam durumda. Bununla birlikte başka ülkelerde olduğu gibi Avusturya'da da üst düzey anlaşmaların etkinlik düzeyinde bir azalma söz konusu; sektörel anlaşmalar asgari temel ücretleri belirlerken ilave ödemeler şirket düzeyinde müzakerede ediliyor ya da yönetim tarafından tek taraflı olarak dayatılıyor. Gerçek ücret artışlarının belirlenmesinde şirket düzeyindeki müzakereler giderek artan şekilde önem kazanırken sendikalar merkezî koordinasyonu sağlamada zorluklar yaşıyor. Hollanda ve Belçika'da da sektörel sözleşmelerde "açılış" ya da "zorluk" maddeleri yaygınlaşmakta, ancak bu maddelerin etkisi henüz Almanya'daki kadar kötü değil gibi görünüyor.

Şirket düzeyindeki toplu pazarlığın hızla yaygınlaşması, Fransız çalışma ilişkilerinin en göze çarpan özelliklerinden biri. 1980'de 1.000 civarı şirket sözleşmesi varken bu sayı 2010'da 33.000'in üzerine çıktı. Birçok gözlemciye göre bu büyüme sendikaların güçsüzleşmesinin bir göstergesi. Temsiliyet kurallarında yapılan yeni değişikliklere kadar, azınlık durumundaki bir sendikanın toplu sözleşme imzalayabiliyor oluşu işverenlerin çıkarına olan "canım cicim" anlaşmalarının ortaya çıkmasına imkan vermekteydi. Performansa dayalı ücretlendirme de hızlı bir şekilde yaygınlaşıyor ancak kol gücüyle çalışan işçiler için bu çoğu zaman bireyselden ziyade kolektif performansa göre ölçülüyor. Fransız sendikaları işyerlerindeki pazarlıklarda daha etkili bir hale gelebilir mi? Fransız sendikaları işyeri düzeyinde yata olarak biraz güçlü olsa da dikey olarak pek güçlü değil çünkü azalan sayıda aktivistin giderek daha da desantralize olan çalışma ilişkilerinin gerekleri ile başa çıkması son derece zor. Bu yeni durum aktivistlerin çoğu zaman sahip olmadıkları kimi teknik becerileri gerektiriyor. İspanya ve Portekiz'de benzer problemlerin yaşandığına dair emareler mevcut. İtalya'da ise iki basamaklı (ya da üç basamaklı) pazarlığın uzun bir geçmişi var. 1960'ların sonunda işyeri düzeyindeki pazarlıklar hızlı bir şekilde yaygınlaştı. Bu durum 1969'daki "sıcak sonbahar"ın hem sebebi hem de sonucuydu ve takip eden bir-

⁶ "veto players" - oyun teorisi analizinden hareketle üretilmiş bir kavram. Burada, sendikal hareket dışında kalan geniş kitlelerin, sendikaların varlığını bir nevi veto eden bir özne haline gelmeleri ihtimaline işaret ediyor. (ç.n.)



kaç yıl boyunca işçiler işyerlerinde verdikleri saldırgan mücadelelerde bu desantralize pazarlık yöntemlerini bir araç olarak kullandı. 1970'lerin sonundaki ekonomik krizde ise güç dengesi değişti. Desantralizasyon tabandaki işçilerin süreçleri daha fazla belirleyebilmeleri imkanını doğursa da genel pazarlık politikasının koordinasyonunu zorlaştırmış oldu. Diğer ülkelerde olduğu gibi İtalya'da da son dönemde işveren tarafı esnek çalışmayı derinleştirebilmek için pazarlık düzeyleri arasındaki ilişkinin yeniden düzenlenmesini istiyor. Berlusconi hükümetlerinin toplu pazarlık düzenlemelerini gevşetme çabası da işverenlerin bu talebini desteklerken işçi tarafı direnmeye çalışıyor.

Çok daha keskin bir değişimin yaşandığı Birleşik Krallık'ta ise çok sayıda işverenle birden yapılan pazarlıklar en azından özel sektörde yirmi otuz yıl önce büyük ölçüde sonlanmıştı. Diğer ülkelerdeki gibi bireysel ücret sistemleri hızla yaygınlaştı; 2004'te özel sektör işletmelerin neredeyse yarısı bu uygulamaya geçmiş durumdaydı. Hiçbir şekilde "organize" olmayan bu desantralizasyon süreci işçilerin kolektif temsiliyi destekleyen kurumsal uygulamaların sistematik olarak tasfiyesi ile birleşince tekil işverenlerle pazarlık ilişkilerinin kurulması ve sürdürülmesi özel sektör sendikalarının birinci önceliği haline geldi. Bu durum karşısında sendikaların geneli, şirket performanslarının arttırılması için işbirliği yapan " taraflar" olarak hareket etmeye razı olduklarını işverenlere kanıtlama yolunu tuttu. Sosyal taraf müessesesi çok tartışmalı bir meseledir. Meseleye olumlu bakanlar, düşmanlık ilişkisinden yapıcı işbirliğine doğru gerçekleşen bu değişimin sendikaların sadece işverenlerin değil çalışanların da desteğini kazanması yolunda bir araç olduğunda ısrarcı. Olumsuz bakanlar ise sosyal taraf uygulamasının sendikalara ikincil bir rol biçtiğini ve bu rolün bağımsız, aktivist temelli bir örgütün inşasını engellediğini iddia etti. Bir sendikanın bir işyerinde yetki alması çoğu zaman bu kısıtlanmış işlevle yetinmesi koşuluyla mümkün olabildi. İşyeri sendikaları artık toplu pazarlıktan çok bireysel temsile odaklanmış durumda ve sendikaların toplu meselelerdeki rolü pazarlık ilişkisinden ziyade danışma ilişkisi ile sınırlı. Pazarlık süreçlerinde işverenlerin karşı çıkma eğiliminin düşük olduğu "yumuşak" meselelere odaklanılması söz konusu.

Tuhaf biçimde kuraldışı olan İrlanda'da yirmi yılı aşkın bir süredir sendikaların çatı örgütleri tarafından en üst düzeyde imzalanan sosyal diyalog anlaşmaları çalışma ilişkilerinin çerçevesini belirliyor. Sektörler üstü pazarlık sistemine sahip ülkelerde sektör düzeyindeki pazarlık süreçleri de genel ola-

rak mevcut ve canlı. Ancak İrlanda'da (Britanya'da da olduğu gibi) sektörel pazarlık kurumları yabancı şirketlerin ülkeye akınının da etkisiyle 1980'lerde büyük ölçüde tasfiye oldu. Sendikaların şirket düzeyinde pazarlık imkanlarını yitirmemek için en üst düzeyde destek alma girişimleri başarılı olamadı. Sonuç olarak merkezî sosyal diyalog ilişkileri ile şirket düzeyindeki çalışma ilişkilerinin birbirlerine hiçbir şekilde eklenemediği bir yapı ortaya çıktı. Bu sebeple İrlanda sendikaları işyeri düzeyinde Britanya sendikaları ile benzer sorunlarla cebelleşmek durumunda.

ODA'da pazarlık kurumları ve mekanizmaları resmî olarak işlese de fiili etkileri genel olarak çok sınırlı.

ODA'da pazarlık kurumları ve mekanizmaları resmî olarak işlese de fiili etkileri genel olarak Batı'dakinden çok daha sınırlı. Hükümetlerin krize yönelik politikaları bölgenin zaten zayıf olan pazarlık sistemi üzerindeki baskıları arttırmış oldu. Slovenya bu bölgede güçlü sosyal diyalog kurumlarına sahip olan ve çok sayıda işverenle birden pazarlık yapma sisteminin halen işlemekte olduğu tek ülke. Slovenya kamu sektöründe sektörler üstü ve sektörel sözleşmeler halen işlerliğini koruyor. Özel sektörde ise sektörler üstü nitelikteki son sözleşme 2005'te bozuldu. Bu tarihten sonra pazarlıklar asıl olarak sektörel düzeyde yürütülmekte ve şirket düzeyindeki pazarlıklarla desteklenmekte. Diğer ODA ülkelerinde ise toplu pazarlık çok daha az kurumsallaşmış durumda ve asıl olarak şirket düzeyinde gerçekleştirilmekte. Parçalanmış sendikal hareket çalışan nüfusun sadece ufak bir bölümünü temsil ediyor, bu yüzden de pazarlık koşul ve gündemlerini belirlemekten aciz durumda. İşverenlerin büyük çoğunluğu sektörel anlaşmalarla kısıtlanmak istemiyor, işveren örgütlerine dahil olmuyor ve şirket düzeyinin ötesinde herhangi bir diyaloga girmeyi reddediyor. Ancak yine de bölge ülkeleri arasında kimi nüanslar yok değil. Örneğin Visegrad ülkelerinde toplu sözleşmelerin kapsamı Baltık ülkelerine göre daha geniş. Slovakya ve Romanya'da sektörel anlaşmalar diğer ülkelere göre daha yaygın. Baltık ülkeleri AB'deki en düşük toplu iş sözleşmesi kapsam oranlarına sahip, öyle ki toplu sözleşmeler neredeyse sadece kamu sektöründe imzalanabiliyor. Toplu pazarlığın bunca sınırlı olması pazarlık kurumlarına yönelik güvensizliği de arttırıyor.

Hükümetlerin krize yönelik politikaları bölgenin zaten zayıf olan pazarlık sistemi üzerindeki baskıları arttırmış oldu.



ODA ülkelerinde işçilerin kurumsal "söz hakkı"ndan mahrum olması grevlerin ve diğer eylemlerin sayısının görece az olmasına sebebiyet veriyor. Bölge geçmişte birkaç büyük işçi eylemine sahne olmuştu. Polonya'da 1980'lerin başındaki kitlesel gösteriler Solidarność hareketini doğururken Slovenya'da 1990'ların başındaki genel grev ülkenin sosyoekonomik sisteminde sendikaların sağlam bir konum elde etmesini sağladı. Ancak bu istisnai örnekler dışında sendikalar genel olarak görece sessiz ve durgun. Protestoların sıklığının düşük olması, çoğunlukla sosyalist sistemden miras kaldığı iddia edilen umursamazlık gibi kültürel sebeplere ve ekonomik koşullara, özellikle de işçilerin geçiş sürecinde yaşadığı zorluk ve güvensizliklere dayandırılıyor. Öte yandan hoşnutsuzlukları ifade etmenin bireysel düzeydeki kimi alternatif biçimlerinin, örneğin protesto oylarının, oy vermemenin ya da kayıt dışı ekonomiye "kaçma" tepkisinin oldukça yaygınlaştığına işaret ediliyor (Greskovits 1998). AB'ye giriş bu ülkelerin vatandaşları için başka bir stratejik olanağın ortaya çıkmasına sebep oldu. İşçiler açısından kötü çalışma koşullarına ve işsizliğe tepki olarak "ayaklarıyla oy vermek" (Meardi 2012) anlamına gelen göç olgusu bir "çıkış" işlevi görmeye başladı. Göç sonucunda belli mesleklerde oluşan işgücü açıkları bu mesleklerdeki işçilerin daha talepkar olabilmelerini teşvik etti ve standart türden mobilizasyonların çoğalmasına vesile oldu. Ancak Batı ile ODA'da grev sayıları arasındaki farkın tam da kapanmaya başladığı noktada patlak veren kriz ekonomik ve siyasi bağlamı tümüyle yeniden şekillendirdi.

Batı ile ODA'da grev sayıları arasındaki farkın tam da kapanmaya başladığı noktada patlak veren kriz ekonomik ve siyasi bağlamı tümüyle yeniden şekillendirdi.

4.2 Kriz ve kemer sıkma: Radikalizmin sınırları

Küresel ekonomik kriz tüm Avrupa'yı sarırsa da krizin etkileri ülkeler arasında ciddi farklılıklar gösterdi. Emlak piyasasındaki balon ve kuralsızlaştırılmış finansal sektörüyle İrlanda ilk kurbandı. İflas eden bankaları kurtarmanın maliyeti kamu borcunu 2008 yılından 2010'a ikiye katladı. AB troykası, Avrupa Merkez Bankası (AMB) ve IMF'nin vereceği maddi destek karşılığında İrlanda şiddetli bir kemer sıkma paketini uygulamaya soktu. Fakat bu paket ekonomik durgunluğun uzamasına ve zaten yüksek olan işsizliğin daha da artmasına sebep oldu. İspanya ve İtalya'daki durumun Avro bölgesi üyele-

rini tehdit etmesi AMB'nin doğrudan müdahalesine yol açtı. Bu müdahale sonucunda kamu harcamaları ve kamu istihdamında radikal kesintilere gidildi ve ilerleyen zamanlarda çalışma ilişkileri rejimlerinde sistematik değişiklikler yapıldı. Troyka Yunanistan ve Portekiz'e daha da acımasız bir şekilde müdahale etti. Toplu pazarlığın desantralizasyonunu, asgari ücretlerin azaltılmasını ve sözleşmelerin kapsamının genişletilmesine dair hükümlerin ortadan kaldırılmasını ya da sınırlandırılmasını sağladı. Bu müdahalenin en dramatik sonucu Portekiz'de toplu sözleşme kapsamında bulunan işçi sayısının 2008'de 1,9 milyonken 2012'de 0,3 milyona düşmesi oldu. Öte yandan (İngiltere'deki gibi) ulusal hükümetlerin ideolojik tercihlerinin ya da dış baskıların neden olduğu şiddetli kemer sıkma politikalarının birbirlerinden ciddi farklılıklar gösterdiği unutulmamalı.

Troyka'nın en acımasız müdahalesine maruz kalan Yunanistan ve Portekiz'de toplu pazarlık desantralize edilirken asgari ücretler azaltıldı.

Kaynakları kuruyan sendikalar krize gereken cevabı verebilmek için pek elverişli bir durumda değil. Kimi radikal tepkiler de, sosyal diyalog kurumunun güçlendirilmesi çabaları gibi daha yumuşak tepkiler de mevcut. Aslında çoğu durumda bu iki tepki biçimi çelişkili bir biçimde birbiriyle bağlantılı. İster Yunanistan ve İspanya'daki gibi ulusal genel grevler, ister şirket düzeyindeki mücadeleler olsun, radikal tepkiler aslında hedefleri bakımından savunma pozisyonundalar. Diğer taraftan sosyal diyalog yoluyla uzlaşmacı çözümler arayan girişimler de sermaye kesiminin giderek şiddetlenen sınıfsal direnişiyile (krizin faturasını kim ödeyecek?) ve pozitif toplamlı sonuçların ortaya çıkmasının zorlaştığı bir ortamla karşı karşıyalar.

Sendikalar krize nasıl bir tepki verilmesi gerektiği hususunda, "işlerin bir daha eskisi gibi olmayacağı" noktasında hemfikir. Ancak hedefin tam olarak ne olması gerektiği konusunda birbirinden çok farklı iki pozisyon söz konusu. Politik ve ekonomik gücü elinde tutanlarla müzakere ederek finansal kapitalizmi daha sıkı bir şekilde düzenleyecek bir yapı inşa etmek mi yoksa alternatif bir sosyoekonomik düzen için muhalif bir harekete öncülük etmek mi? Tam bu noktada sendikal eylemin birbiriyle kesişen iki tanıdık çelişkisi var. Birincisi kısa vadede yapılması zorunluluk arz eden şeyler ile uzun vadede hedefler arasındaki çelişki. Belçikalı bir sendikacı bu çelişkiyi şöyle betimliyor: "'Güç dengesini değiştirmeliyiz' demek kolay. Ancak bu öneride nasıl ilerleyeceğimize dair ipucu yok. ... Üyelerimizin bizden beklentisi acil ve doğrudan ihtiyaçlarının kar-



şlanması." İtalyan bir sendika lideri ise aynı konuya ilişkin şunları söylüyor: "Bugün strateji tartışması yapmak çok zor, çünkü kriz koşullarına tepki verme zorunluluğu ile kuşatılmış durumdayız. ... İlk önceliğimiz işten çıkarmaların durdurulması, sonrasında ise gelirlerin korunabilmesi için her türden önlemin alınması. Çalışma hayatının eski haline getirilmesi için gerekli olan genel bir analize, ancak bu acil sorunları çözdükten sonra odaklanabiliriz" (Gumbrell-McCormick ve Hyman 2013: 124-5).

Krizin temel bir sonucu ücretler ve çalışma koşulları üzerindeki aşağıya doğru baskının şiddetlenmesi oldu.

İkinci çelişki ise ekonomik krizin küresel niteliği ile sendikal eylemin ulusal (ya da ulusaldan bile dar bir) nitelikte oluşu arasındaki çelişkidir. Uluslararası sendikal örgütler güçlü analizler yapar ve ilerici talepler formüle eder ancak bunların gündelik sendikal pratikte etkisi pek sınırlıdır. Gerçeği söylemek gerekirse krize yönelik Avrupa çapında başat tepki rekabet gücünün savunulması ve geliştirilmesi oldu. Bu da her bir ülke ve işyeri arasındaki rekabetin artması, ücretler ve çalışma koşulları üzerindeki aşağıya doğru baskının şiddetlenmesi anlamına geldi.

Kriz işyerlerinde de pek çok çatışmacı tepkiye sebep oldu. İşten çıkarmalara ve işyerlerinin kapanmasına karşı yapılan iş yavaşlatma eylemleri 1970'leri hatırlatan şekilde yaygınlaştı. 2009'da Fransa'da müdürlerin işçilerce rehin alındığı bir dizi eylem gerçekleşti. İşten çıkarmalara ilişkin İngiltere'de yaşanan en büyük ihtilaf 2009'da, Fransız şirketi Total'ın sahip olduğu, Lincolnshire'da bulunan Lindsey petrol rafinerisinde gerçekleşti. Total şirketi bir inşaat projesini işçi olarak sadece göçmenleri istihdam eden bir İtalyan taşeronu devretti. Bu göçmen işçiler İngiltere'de tüm sektörü kapsayan toplu sözleşmenin öngördüğünden çok daha kötü koşullarda çalışacaktı. Rafineri işçilerinin başlattığı gayriresmî grev hızla büyüdü ve dayanışma eylemleriyle tüm ülkeye yayıldı. Ancak radikal eylem biçimlerinin sonuçları aynı radikallikte olmayabiliyor. Çoğu zaman bu tür işyeri mücadeleleri isyan ve çaresizlik duygusunun bir sonucu olarak ortaya çıktı. Eylemciler bile söz konusu işten çıkarmaları ya da işyeri kapanmalarını durdurabileceklerine dair içten içe umutsuzdu. Asıl maksat işten çıkarılanların sayısını az tutmak ya da çıkarılanlar için daha yüksek tazminatlar almaktı. Bu yüzden böylesi ihtilaflar genellikle görece kolay bir şekilde çözümlenebildi.

Krize verilen tepkiler üzerine yaptıkları bir araştırmada Glassner ve Galgoczi (2009) nihai olarak "kısmi

işsizlik" ya da kısa süreli çalışma uygulamalarında uzlaşan anlaşmaların yaygın olduğunu tespit . Bu anlaşmalar çoğu zaman devlet tarafından ödenen telafi ücretleri ve işten çıkarma tazminatlarını yasal miktarın üzerine çıkartan işyeri pazarlıkları tarafından desteklenirler. İşlerin korunması için daha sistematik adımların atılmış olduğu Almanya'da (sendikanın en azından zımni olarak tanınmış olduğu) pek çok şirkette "çekirdek" işgücü, geçici işçilerin işten çıkarılması pahasına korundu. Aynı uygulama Alman ekonomisiyle ihracat yoluyla yakından ilişkili olan Avusturya ve Visegrad ülkelerinde de yaygındı. Krizden kötü etkilenen Danimarka'da pek çok şirket sözleşmesi "iş paylaşımı" ⁷ uygulamalarını öngördü. Hollanda hükümeti zor durumdaki şirketlerde kısa çalıştırma ve geçici işten çıkarma uygulamalarını finanse etti. Belçika'da uygulamaya konan kapsamlı bir ekonomiyi canlandırma paketinde "teknik işsizlik" için ayrılan bir fonun yanı sıra kısa çalışma ve geçici işten çıkarmalar için özel hükümler yer alıyordu. Fransa'da da hükümet bir "kısmi işsizlik" programını fonladı ancak yine de krizin asıl yükü geçici işçilerin sırtına bindi. İtalya'da öteden beri var olan işten çıkarma tazminatı uygulaması iş kayıplarının verdiği zararı biraz olsun hafifletmek için yaygın bir şekilde kullanıldı. Sendikal hareket bazı ülkelerde talebin düştüğü dönemlerde işçi çıkartılması yerine bu dönemlerin mesleki (yeni den) eğitimler için kullanılmasını savundu ve istediğini aldı. Bazı ülkelerde bu uygulama devlet tarafından finanse edildi. Kimi ülkelerde işlerin korunması için atılacak adımların müzakeresinde sendikaların gösterdiği yapıcı rol sendikaların kamuoyu nezdindeki saygınlığını arttırdı.

Krizin bir diğer sonucu, ücretleri yeniden pazarlığa açmak için baskı kuran işverenlerin eliyle ücretlerin düşürülmesi oldu. Bu dönemde genel olarak ücret artışları enflasyonun altında seyretti. Çoğu ülkede, yeniden yapılanma ve işlerin azaltılması süreçlerinin ana hatlarını ortaya koyacak bir "sosyal plan" üzerinde uzlaşma sağlamak amacıyla müzakereler yürütüldü.

Kriz ulusal düzeyde sözleşme yapma geleneğine sahip ülkelerde bile bu düzeydeki diyalogu çok zorlaştırdı.

Avrupa ülkelerinin çoğunda sendikalar sembolik protesto eylemleri düzenlese bile krizle baş edebilmek için çatı örgütleri üzerinden sosyal diyalog yo-

⁷ "work-sharing" – ülkemizde "kısa çalıştırma ödeneği" adı altında yapılan uygulamaların bir benzeri. (ç.n.)



lunu kullanmaya gayret etti. Öte yandan bazı ülkelerde üç taraflı⁸ anlaşmalara varma noktasında ciddi bir çaba gösterilmedi, bazılarında ise bu çabalar başarısız oldu ya da taraflar arasında ciddi ayrılıklar baş gösterdi. Kriz ulusal düzeyde sözleşme yapma geleneğine sahip ülkelerde bile bu düzeydeki diyalogu çok zorlaştırdı. Devletler ülkelerin krize verdiği tepkileri belirleyen asli özne oldukları için makro diyalog bu dönemde kaçınılmaz olarak iki taraflı olmaktan ziyade üç taraflıydı. Bu diyalogların kimi başarılı kimi başarısız olurken başarılı vakalarda varılan anlaşmalar genellikle özel, geçici ve belli konulara odaklanmış nitelikteydi.

Emekli maaşlarının ve diğer sosyal hakların yeniden yapılandırılması ve ücret politikaları gibi daha genel konularda çatı örgütleri düzeyinde yürütülen pazarlıklar bazı ülkelerde başarısız olurken diğerlerindeyse sendikalar arasında anlaşmazlıklara sebep oldu. Belçika başlangıçta böylesi bir pazarlığın görece başarılı olduğu bir örnekmiş gibi göründü. Fakat neredeyse iki yıl süren hükümeteşiz bir dönemin ardından 2011 sonunda başa gelen yönetim sosyal haklarda kısıntılara giden ve emeklilik yaşını iki yıl arttıran kapsamlı bir kemer sıkma programını uygulamaya koydu. Hollanda'da hükümetin emeklilik yaşını arttırma çabalarına FNV hararetle bir şekilde direndi fakat 2011 Haziran'ın ayında FNV başkanı bu öneriyi onaylayan bir anlaşmayı imzaladı ve akabinde FNV yönetiminin çoğunluğu bu anlaşmayı benimsedi. Ancak FNV'nin üyelerinin çoğunluğuna sahip iki büyük sendika bu anlaşmaya şiddetle itiraz etti ve bu süreç FNV'nin parçalanmasına sebep oldu.

Fransa'da sendikalar arasındaki anlaşmazlıklar sendikaların hükümetin kriz politikalarını etkileme gücünü azalttı. İşleri korumak için daha etkili politikalar talep etmek ve farklı kemer sıkma önemlerine karşı koymak için sendikalar ulusal çapta bir dizi genel grev ve gösteri gerçekleştirdiler. Bu eylemlerin çoğuna büyük sendikaların tümü iştirak etse de sendikaların eylemlere ilişkin perspektifleri birbirinden çok farklıydı. Öte yandan bazı sendikalar uzlaşmacı çözümlerden yanaydı ve 2012'de hükümetin değişmesi sosyal diyalog yöntemini savunanlar için daha elverişli bir ortam oluşturmuş oldu. İtalya'da Berlusconi hükümetinin girişimleri sendikaları böldü. 2009'da toplu pazarlık sistemini yeniden düzenleyen bir anlaşma CISL ve UIL tarafından imzalanırken CGIL bu değişikliği kabul etmedi. Anlaşma şirket düzeyinde yapılan pazarlıkların belirleyiciliği-

8 İşçi, işveren ve devlet temsilcileri eliyle imzalanan üç taraflı anlaşmalar sosyal diyalogun bir biçimidir. (ç.n.)

ni arttırıyor, sektörel düzeydeki ücret anlaşmalarının geçerliliğini üç yıla çıkarıyor ve ücret pazarlıklarında kılavuz rolü oynayan enflasyon endeksini daha sınırlı bir hale getiriyordu. Pratikteyse üç konfederasyon (metal sektörü hariç) sektörel pazarlıklarda birlikte hareket etmeye devam etti. 2010'da CGIL da daha ılımlı bir çizgiyi benimsedi ve üç konfederasyon ekonomik krize karşı ortak bir hedef listesi üzerinde uzlaştı. Üç sendika yeni "teknokratik" Monti hükümeti tarafından 2012 baharında gündeme getirilen iş kanununun liberalleştirilmesi girişimine karşı da ortak bir cephe kurdu. Ancak bu ortak cephe birkaç konuda oldukça uyumsuzdu.

İrlanda'da hükümetin kriz paketi üzerinde anlaşma sağlanamazken sendikaların pakette en çok karşı çıktığı konu kamu sektörü maaşlarında azalma anlamına gelen bir "emeklilik vergisinin" uygulamaya konmasının öngörülmesiydi. Birleşik bir cephe kurmak isteyen ICTU Şubat 2009'da hem kamu hem de özel sektör işçilerinin haklarını koruyan on maddelik bir plan açıkladı. Bu açıklamanın hemen ardından İrlanda'da son 30 yıldır gerçekleştirilen en büyük gösterilere sahne olan bir "protesto günü" düzenlenirken genel grev tehdidi masaya kondu. 2009 yılının sonlarında çekişme yeni bir seviyeye yükseldi ve sosyal diyalog anlaşması askıya alındı. Şubat 2011'de ise İşçi Partisi'nin de küçük ortağı olduğu yeni bir hükümet başa geldi ve bu hükümet asgari ücreti kriz öncesi seviyesine yükselterek ülkedeki çalışma ilişkileri atmosferini biraz olsun iyileştirmiş oldu.

Çatı örgütleri düzeyinde diyalogun söz konusu olmadığı Britanya'da kriz çalışma ilişkilerinin ciddi şekilde gerilmesine sebep oldu. Mayıs 2010'da işbaşına gelen sağcı hükümet kamu borçlarının azaltılmasını bir politik amentü haline getirdi. Oysa Britanya'nın kamu borcu oranı, başkalarına kemer sıkmayı öğütlerken kendisi bundan uzak duran Almanya'ninkinden daha düşüktü. İki yıllık kemer sıkma politikaları sonucunda Birleşik Krallık'ın borcu artarken Almanya'ninki düştü. Hükümetin programı uyarınca kamuda yarım milyona yakın insan işten çıkartıldı, maaş zamları durduruldu, emekli maaşları azaltıldı ve devletin sosyal harcamalarında da kesintilere gidildi. Sendikalar düşük ücret alan işçileri savunmak için bile olsa hükümete karşı çıkarırken dikkatli davranmaları gerektiğini düşünüyorlardı. İrlanda deneyimini yakından takip eden TUC liderleri risklerin farkındaydı. 2011'in Mart ayında ve 2012'nin Ekim ayında ülke çapında kitlesel birer eylem günü örgütlendi ve kamu sektöründe farklı zamanlarda birer günlük birkaç grev yapıldı.



Ekonomik kriz özellikle yeni üye ülkeleri çok sarstı. Polonya ekonomik durgunluğa girmemeyi başaran tek AB ülkesiydi ancak ODA'da "fırtınalı dönem" in başlayacağını iddia eden öngörüler büyük ölçüde haklı çıktı. On yılı aşkın bir süredir olağanüstü bir büyüme sergilenen ODA ülkeleri krizin ilk vurduğu ülkeler oldular. Letonya, Macaristan ve Romanya mali durumlarını stabilize etmek için IMF ile stand-by anlaşmaları yapmak zorunda kaldı. Slovenya da kötü durumdaki bankacılık sektörü ve hakkında yapılan büyüme tahminlerinin düşüklüğü sebebiyle bir süredir AB'nin ve uluslararası finans kuruluşlarının dikkatini üzerine çekmiş durumda.

ODA'da yaşanan ekonomik gerilemenin ve tepki olarak gündeme gelen politikaların, toplu pazarlık süreçleri, ücret seviyeleri ve çalışma koşulları üzerinde ciddi etkileri oldu. Bütçe açıklarını kapatılmak için Letonya, Romanya, Macaristan ve Çek Cumhuriyeti kamu sektörlerinde kapsamlı kemer politikalarını uygulamaya sokarak maaşları düşürdüler ve maaş dışındaki sosyal hakları kaldırdılar. Krize giren ODA ülkelerinde reel ücretler ciddi şekilde geriledi. 2007'den 2009'a reel ücretler Letonya'da % 15'in üzerinde; Estonya, Macaristan ve Litvanya'da ise % 5 ila 10 arasında azaldı. Krizden etkilenen ülkelerin çoğunda toplu pazarlıklar savunmacı nitelikteydi. Örneğin Estonya'da imzalanan toplu sözleşmelerin sayısı yarı yarıya azalırken Slovenya'da imzalanma sonrası ihlal edilen toplu sözleşmelerin sayısı beş kat arttı. Sadece ihracatlarında geçici daralmalar yaşayan ülkelerde ise işyeri ve sektör düzeylerinde yapılan pazarlıkların sayısı tam aksine artış gösterdi. Bu pazarlıklarda sendikalar ve şirket yönetimleri özellikle kısa çalıştırma ve yeniden yapılandırma uygulamalarını tartıştı. Ancak bu anlaşmaların çoğunun geçici ve taşeron işçileri mağdur edip çekirdek şirket işçilerini koruyarak kriz öncesindeki emek piyasasında gözlenen bölünme biçimlerini perçinlediği görüldü.

Bazı ODA hükümetleri kriz döneminde toplu pazarlık kurumlarını ve usullerini değiştirdi.

Bazı ODA hükümetleri kriz döneminde toplu pazarlık kurumlarını ve usullerini değiştirdi. IMF gözetimi altına giren Macaristan ve Romanya'da sendikaların konularını zayıflatan ve toplu pazarlığı daha da desantralize eden kapsamlı değişiklikler yapıldı. Romanya'da 2011'de imzalanan Sosyal Diyalog Kanunu özel sektör için ulusal sözleşme uygulamasını kaldırdı, sektörel pazarlık sistemini yeniden organize etti ve temsil yetkisi kriterini getirdi. Toplu pazarlığın kapsamını % 70'lerden % 20'lere indiren bu değişiklikle toplu pazarlık neredeyse tasfiye edilmiş oldu. Macaristan'da 2013'ün Ocak ayında yürürlüğe giren yeni iş kanunu grev haklarını kısıtladı, sendika aktivistlerine yönelik özel koruma önlemlerini sınırlandırdı ve toplu sözleşmelerin iş kanununun dışına çıkabilmesinin önünü açtı. Krize eşlik eden endişeler diğer ODA ülkelerinde de desantralizasyonun ilettilmesi için uygun bir zemin oluşturdu. Örneğin Estonya geçerlilik sürelerinin bitmesinin ardından toplu sözleşmelerin bazı durumlarda uzatılması uygulamasına son verirken Slovakya ise uzatılma kriterlerini zorlaştırdı.

Ücret zammı anlaşmazlıklarının sayısı kriz sebebiyle azaldı. Ancak yine de krizden görece az etkilenen şirketlerdeki sendikalar ücret pazarlıklarında grevi bir tehdit olarak kullanmasını bildi. Letonya, Romanya ve Slovenya'da kemer sıkma karşıtı protestolar hükümetleri devirdi ancak sendikal yoğunluğun artmasını sağlayamadı. Baltık ülkeleri; öğrenciler, polisler, içecek imal eden küçük üreticiler gibi çok farklı sosyal ve mesleki grupların yürüyüşlerine sahne oldu ancak bu eylemler büyük gösterilere dönüşmedi.

4.3. Yaratıcı toplu pazarlık stratejileri

Tüm Avrupa ülkelerinin içinde bulunduğu toplu pazarlık ortamı sendikaları savunma pozisyonuna itmiş olsa da kimi sendikaların bu durum karşısında yaratıcı tepkiler verdiği gözleniyor. Bu bölümde ülkeleri sistematik olarak değerlendirmek yerine kimi aydınlatıcı örnekler vermekle yetineceğiz.

Tüm Avrupa ülkelerinin içinde bulunduğu toplu pazarlık ortamı sendikaları savunma pozisyonuna itmiş olsa da kimi sendikaların yaratıcı tepkiler verdikleri gözleniyor.

Başta Almanya olmak üzere bir dizi ülkede sendikalar uzun bir süredir başlangıç seviyesindeki mesleki eğitim konusuyla haşır neşirdi ancak kariyer gelişimini hedefleyen daha ileri düzeydeki eğitimler gündeme alınmamıştı. Bu hak için mücadele eden IG Metal, sürekli mesleki eğitimi bir hak olarak kazanan ilk toplu sözleşmesini 2001'de imzaladı. Belçika'da iki yılda bir imzalanan sektörler üstü anlaşmalar 1986 yılından beri mesleki eğitimin işverenlerce finanse edilmesini öngören hükümler içerirken Danimarka'da benzer anlaşmalar sektörel düzeyde yapılmakta. Diğer ülkelerde ise sendikaların bu konudaki pazarlık imkanları genel olarak çok daha desantralize durumda. Çok tartışılmış bir örnek Büyük Britanya'da 1997'de İşçi Partisi hükümetinden alınan finansal ve kurumsal destekle uy-



gulamaya konan ve TUC tarafından koordine edilen işyerinde eğitim programıdır. Kimi gözlemciler o günden bu yana Sendika Eğitim Temsilcileri'nin hem işçileri bilgilendirme hem de pazarlık sürecine aktif katılma anlamında önemli roller üstlendiğini bu sebeple de işyerinde sendikal örgütlendirmeyi güçlendirdiğini savunurken kimileriye daha karamsar değerlendirmelerde bulunmaktadır.

İşin "insanileştirilmesi" talebi 1970'lerden beri temel bir sendikal talep olmuş ve işlerin kalitesinde kayda değer iyileştirmeler yaşanmasına sebebiyet vermiştir. Fakat 1980'lerden itibaren güç dengesinin değişmeye başlaması ve işlerin korunmasına ilişkin kaygıların işlerin kalitesine ilişkin kaygıların önüne geçmesi pek çok kazanımın geri alınması sonucunu doğurdu. İş yoğunluğu arttı, işçilerin giderek artan oranı (neredeyse yarısı) monoton işlerle meşgul hale geldi, iş kazalarına maruz kalma ihtimali ve güvencesizlik hissi arttı. Tüm bu faktörler çalışanlar arasında işe ilişkin stresin yaygınlaşıp artmasına sebep oldu.

Stres konusu özellikle ETUC ve Avrupa işveren örgütleri 2004'te "özerk çerçeve anlaşması" nı imzalandığından beri toplu pazarlıklarda giderek daha fazla üzerinde durulan bir mesele haline geldi. Bu tarihten itibaren tüm Avrupa ülkelerindeki sendikalar farklı düzeylerde de olsa stres problemine daha fazla eğilir oldu. İki en büyük İngiliz sendikası işyeri temsilcileri için kılavuzlar hazırlayıp dağıttı ve işçilerin bu konuda işverenlere davalar açmasını destekledi. Danimarka'da FOA beş yıl süren büyük bir kampanya sonunda 2005'te yerel yönetim işverenleriyle stres sorununu gidermeyi hedefleyen özel ve kapsamlı bir anlaşma imzaladı. Almanya'da IG Metall 2002'de başlatmış olduğu geniş kapsamlı Gute Arbeit (iyi iş) girişimi bağlamında kendi stres karşıtı kampanyasını gerçekleştirdi. Bu süreçte işyeri temsilcileri için bir destek paketi ve hükümete sunulacak bir kanun teklifi hazırladı. 2007'den beri DGB bu konu hakkında büyük ölçekli ve yıllık anketler yaparken ver.di sendikası sağlık sektöründe stres meselesi üzerine özel bir toplu sözleşme imzalanması için mücadele ediyor. Kısa bir süre önce İsveç'te TCO geniş kapsamlı bir "stres barometresi" yayınladı. Stres üzerine ulusal çapta bir anlaşmanın 2008'de imzalanmış olduğu Fransa'da özellikle Fransız Telekom Orange'da yaşanan, işten kaynaklı bir dizi intihar vakasının patlak vermesi üzerine stres konusu sendikalar için öncelikli bir mesele haline geldi. Stres problemini ve işlerin kalitesine ilişkin daha genel meseleleri toplu pazarlık gündemine alan sendikalar bu şekilde işçilerin bireysel gibi

görünen problemlerinin daha geniş ve ortak bir niteliği olduğu bilincini ve bunların çözümünde sendikaların etkin bir rol oynayabileceği fikrini yaymak için yeni yollar bulmaya çalışıyor.

"İyi iş" kavramı, sendikaların giderek daha fazla üzerine eğildiği "iş-hayat dengesi" ve "aile dostu" iş düzenlemeleri ile yakından alakalı. "İş-hayat dengesi" konusu İsveç'te pek çok toplu sözleşmeye girdi ve on yıldır Belçika'da da sektörler üstü ve sektörel anlaşmaların bir parçası. Almanya'da ver.di şirket düzeyindeki pazarlıklarda işverenlerin çalışma sürelerini arttırma girişimlerine karşı 2003'te "Zamanınıza sahip çıkın" sloganıyla bir kampanya başlattı. Bir yandan sektörel pazarlıklarda bu yönde taleplerde bulunurken diğer yandan da işyerlerindeki pazarlıkları bu doğrultuda yönlendirdi. Avusturya'da GPA da iş-hayat dengesini temel bir pazarlık konusu haline getirdi ve toplu sözleşmelerde kimi kazanımlar elde etti. İki ülkede de sendikalar işverenlerin esneklik talepleri karşısında esnekliğin işçilere çalışma saatlerini kendi kendine ayarlayabilme imkanı vermesi ve bireysel çalışma programları üzerinde kolektif bir gözetim olması gerektiğinde ısrarcı oldular. Öteden beri Avrupa'da en uzun çalışma saatlerine sahip ülkeler arasında yer alan Büyük Britanya'da da bu mesele sendikalar için önemli bir gündem maddesiydi. Toparlamak gerekirse Kenue (2006: 16, 23-7) "çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi üzerine sendikaların ortak bir görüşü" olmadığını kaydeder. Sonuçlar açısından ise "çalışma saatlerinin işveren güdümünde esnekleştirilmesinin düzenli olarak arttığını" ve "sendikaların bu konudaki hedeflerini toplu pazarlık yoluyla gerçekleştirme noktasında mevcut zorlu ekonomik ve politik koşullar sebebiyle pek başarılı olamadığını" belirtir.

Yirminci yüzyılda seri imalatın gelişmesiyle beraber sendikalar işverenlerin işçiler arasında ayrımcılık yapabilmesini engellemek amacıyla çoğu ülkede işçilerin çalışma koşullarının standardize edilmesi için mücadele etti. Bu yönelim işçilerin kişisel koşullarındaki çeşitlilikler sebebiyle tercihlerinin farklılaşabileceği gerçeğini göz ardı etmişti. Böylesi farklılaşmaları içerebilmenin bir yolu, özellikle de çalışma saatlerinin organizasyonu noktasındaki düzenlemelerin esnekleştirilmesidir. Bu sürecin öncüsü, 1993 yılında bu konuda ulusal düzeyde yapılan görüşmeler sonucunda bir politika belgesinin yayımlandığı Hollanda'dır. Bu belge sözleşmelerin özellikle de performans dayalı ücretlendirme noktasında daha esnek olmasını tavsiye etmişti. Bunun üzerine Hollanda'da işçilere, örneğin daha yüksek üc-



ret ya da daha düşük çalışma saatleri arasında tercih yapma imkanı sunan, "alakart" ya da "kafeterya" olarak nitelendirilen toplu sözleşmelerin sayısı arttı. Benzer gelişmelerin yaşandığı Danimarka'da da kişisel tercihe bağlı olarak işçilere daha fazla tatil günü, daha fazla emekli maaşı ya da daha fazla ücret arasında seçim yapma hakkı sunan "serbest seçime dayalı kişisel hesaplar" a sahip olma imkanı veren toplu sözleşmeler ortaya çıktı.

Yeni toplu pazarlık stratejileri çoğunlukla sendikaların işyeri düzeyindeki güçlerini arttırma maksadını güder.

Yeni toplu pazarlık stratejileri çoğunlukla sendikaların işyeri düzeyindeki güçlerini arttırma maksadını güder. Maliyetlerin azaltılması maksadıyla işçi sayılarının düşürülmesi ve iş düzenlemelerinde olumsuz değişikliklerin yapılması için uğraşan işverenlere karşı IG Metall tarafından 2004'te başlatılan "Besser statt billiger" (daha ucuz değil daha iyi) kampanyası buna bir örnektir. Yukarıda bahsettiğimiz "iyi iş" kampanyasıyla da ilişkili olan bu kampanyada sendika savunmacı ve tepkisel bir pozisyonu aşabilmek maksadıyla ürün inovasyonu ve yeni üretim yöntemleri bulunması için alternatif öneriler getirmiş, üyelerinin işyeri temsilcileri öncülüğünde harekete geçmesine yardımcı olmak için çeşitli argüman ve analizler formüle etmiştir.

Yenilikçi toplu pazarlık yaklaşımları bu zor zamanlarda giderek bir zorunluluk haline geldi. Ancak acil sorun ve ihtiyaçlar sebebiyle bu kapsamlı mesele öncelik sıralamasında çoğunlukla geri plana düşer. Gerçekten de krize verilecek karşılığın etkili olabilmesi için toplu pazarlığın hem arka planında hem de ötesinde yapılması gereken pek çok şey var. Yukarıda tartıştığımız üzere işyerlerindeki örgütlenmelerin etkinleşmesine, mobilizasyon kapasitelerinin yeniden inşa edilmesine ve aşağıda tartışacağımız üzere neoliberalizme karşı etkili bir politik mücadeleye girişilmesine ihtiyaç var. Aksi halde bu kriz döneminde toplu pazarlık kolayca sendikaların işverene verecekleri tavizin kapsamının pazarlığına dönüşebilir.

5. Sendika Siyaset İlişkisinde Yeni Yaklaşımlar

Sendikalar kaçınılmaz olarak hem ekonomik hem de siyasi aktörlerdir ancak bu iki rol arasındaki ilişki karmaşık ve çelişkilidir. Hangi role öncelik verildi-

ği ülkeden ülkeye ve zaman içerisinde farklılık gösterir. Pek çok Avrupa ülkesinde sendikacılık ortaya çıkmakta olan işçi sınıfı hareketinin bir ürünü olarak doğdu ve bu hareketin siyasal radikalizmi sendikal kimlik ve eylemi şekillendirdi: sendikaların görevi kapitalizmi reforma tabi tutmak değil ona meydan okumaktı. Daha ılımlı olan sosyal veya Hristiyan demokrat sendikacılığın baskın olduğu yerlerde de amaç toplumsal değişimdi. Sendikal hareketin oluşum döneminden miras kalan ideolojiler sürekliliğini korudu. Bu durum Güney Avrupa'nın (eski) komünist sendikalarının yeniden yapılandığı süreçte bir kez daha bariz bir şekilde görüldü. Bu sendikaların toplu pazarlığa daha fazla öncelik vermeye yönelmesi çoğu kez "gelenekçiler" in esaslı direnişlerine neden oldu.

Toplu pazarlığa öncelik vermek isteyen bir özel sektör sendikasının görece yüksek bir üye yoğunluğuna ve uzun sürebilecek ihtilafları finanse etmeye yetecek mali kaynaklara sahip olması gerekir. Grev pazarlık gücünün önemli bir bileşenidir. Ancak eğer kaynaklar sınırlıysa uzama riskini her zaman için barındıran grev eyleminden ziyade sokak protestoları örgütlemek daha kolay olabilir. Bu durumun uç bir örneği olarak düşünebileceğimiz Fransız sendikaları çok düşük üye yoğunluğuna sahip oldukları özel sektörde grev örgütleme kapasitelerini hemen hemen yitirmiştir.

Ekonomik kriz isteksiz sendikaları bile zaman zaman sertleşen siyasal çatışmaların içine itti.

Ekonomik kriz bütün Avrupa'da devleti asıl muhatap haline getirdi. Bu durum geleneksel olarak ekonomik ve politik eylem arasında kalın bir çizgi çeken sendikalar için bile geçerlidir. Zor durumda olan işverenlere mali yardım yapılması, kısa süreli istihdam edilen çalışanların gelirlerini korumak için özel ödeneklerin verilmesi ve aktif işgücü politikalarının genişletilmesi gibi talepler sendikalar arasında hızla yaygınlaştı ve bu talepler siyasal alana müdahil olmayı bir zorunluluk haline getirdi. Buna karşılık hükümetlerin bütçe açıklarının üstesinden gelebilmek için kamu sektöründeki işlere, ücretlere ve emekli maaşlarına saldırması buna isteksiz sendikaları bile keskin politik çalışmaların içine itti.

5.1 Sendikalar ve Siyasi Partiler

Avrupa ülkelerinin çoğunda sendikalar ilk ortaya çıktıklarında sosyal demokrat, komünist veya



Hristiyan demokrat siyasi partilerle yakın ilişkilere sahipti, hatta çoğu durumda bu partilere tabi durumdaydı. Ancak zamanla bu ilişkiler zayıfladı veya tamamıyla ortadan kalktı. Öte yandan resmî düzeyde yaşanan ayrışmalar gayriresmî yakın ilişkilerin varlığını sürdürmesine engel değildir.

Üç temel gelişme farklı seviyelerde de olsa bütün Avrupa ülkelerini etkiledi. Birincisi gelişme, kültürel ve ideolojik niteliklidir. Sekülerleşme eski Hristiyan demokrat sendikal kimliğini zayıflattı. Bu konuda önemli istisnalar Belçika'daki ACV/CSC ve ondan daha küçük olan Hollanda'daki CNV ile İsviçre'deki Travail Suisse'tir. Benzer bir süreç kitlesel komünist partilerin ve onların uydusu gibi hareket eden sendikaların olduğu ülkelerde yaşandı. Aşağıda tartıştığımız ODA ülkeleri tabii ki bunun önemli bir örneği. Komünist partilerin bir zamanlar sol siyasete hakim olduğu güney ülkelerinde de keskin bir gerileme oldu (Yunanistan muhtemelen bir istisnadır). Sosyal demokrat partiler seçim sonuçları açısından ayakta kalabilmiş olsa da çoğu ülkede birkaç on yıl öncesine nazaran hayli zayıflamış durumda. Doğrusunu söylemek gerekirse Keynesçiliğin bittiği bir dünyada sosyal demokrasinin hedefinin ne olduğu konusunda net bir konsensüs yok.

İkinci önemli gelişme ise yapısaldır. Sanayi sektöründe çalışan işçiler geleneksel olarak hem sendikaların hem de sol partilerin asıl destekçi kitlesiydi. Eski sanayilerin çöküşü, beyaz yakalı ve profesyonel mesleklerin çoğalması ve daha genel olarak eğitim seviyesinin yükselmesi sendikalar ve siyasi partileri zorladı. Sosyal demokrat partiler azalan işçi sınıfı tabanlarını cepte saydı ve "ortalama seçmen"i kazanmayı hedefledi. Bunun sonucunda da politikaları rakip sağ partilerininkine yaklaştı.

Üçüncü önemli değişiklik ise neoliberalizmin yükselişidir. Uluslararası rekabet gücü arayışı, kamu harcamalarını sınırlama çabası, Keynesçiliğe olan inancın kaybedilmesi ve "yalın devlet"e geçiş merkez sağ hükümetlerin olduğu kadar merkez sol hükümetlerin de karakteristik özelliği haline geldi. Neoliberal yeniden yapılanma parti sendika ilişkisi üzerine kaçınılması mümkün olmayan bir basınç uyguluyor. Seçim pragmatizmi veya küresel ekonomik kriz nedeniyle ulusal ekonomilerin sınırlı manevra kapasitesine sahip olması, işçilerin gelirlerini ve geçmiş kazanımları korumayı taahhüt eden sendikal hareketler ile sosyal demokrat partiler arasında ciddi gerilimlere sebep oluyor. Geçmişte sendika ve partilere ilham veren, onları bir arada tutan sosyal demokrat "proje"den geriye pek az şey kaldı.

ODA ülkelerinde geçiş döneminde oluşan parti sendika ilişkileri, çalışanların haklarını geliştirmek şöyle dursun onları zayıflattı.

ODA'da kendine has bir durum söz konusudur. Önceki rejimde sendikalar bağımsız kurumlar değildi, komünist partiler tarafından yönetiliyorlardı. Sendikaların genel olarak rolü devlet işletmelerinde çalışan işçileri disipline etmek ve onları parti kararları ve politikalarına ısındırmaktı. Diğer yandan da bazı toplumsal işlevleri vardı. Bu yüzden Batı Avrupa'dakinin aksine ODA ülkelerinde sendikalar ve siyasi partiler arasında karşılıklı bağımlılık ve çıkar ilişkisi yoktu. Eski sistem çöktükten sonra örgütlü emek ile siyasi gruplar arasında yeni ilişkiler kurulsa da bu ilişkiler Batı'ya kıyasla güçsüz ve kırılıyordu. Çoğu ODA ülkesinde genel olarak sendikalardan daha güçlü durumdaki siyasi partiler ilişkilendikleri sendikalara verdikleri sözleri ihmal ediyor, işçilerin çıkarlarına aykırı politikalar güdebiliyordu. Siyasi partilerin sendika liderlerini kendi yapılarına ve karar alma mekanizmalarına dahil etmeleri sendikaların harekete geçme kapasitelerine ket vurmakla kalmadı, aynı zamanda tabandaki üyeler arasında da ihtilaflar çıkarttı. Bu durum özellikle bu partiler çalışanların aleyhine olan bazı yeniden yapılanma politikalarını uygulamaya koyduğunda gerçekleşiyordu. Genel olarak değerlendirildiğinde geçiş döneminde oluşan parti sendika ilişkileri, çalışanların haklarını geliştirmek şöyle dursun onları zayıflattı (Avdagic 2004).

Bu konuda bir dolu örnek var. Polonya'daki Solidarność aktivistleri, ilk dönem kurulan merkez sağ hükümetlerde önemli görevler üstlenip 1997 seçimlerinden önce kendi partilerini kurarken OPZZ sosyal demokratları destekledi. Ancak bu durum, "şok tedavisi" tabir edilen politikaların uygulanmasını engellemedi. Macaristan'ın yeni sendikaları sosyalist parti ile formel olarak ittifak yapmalarına rağmen 2000'lerin ortasında liberalleşme reformlarının görüşüldüğü tartışmalara dahil edilmedi. Kimi durumlarda birtakım emek dostu düzenlemeler yasalassa bile bunların korunmasının hiçbir garantisi yoktu. Örneğin Slovak iş yasaları sol partiler iktidardayken sendikaların tercihlerini bir ölçüde yansıtırsa da bu durum bir sonraki sağ hükümetler tarafından derhal değiştiriliyordu. Öte yandan Slovenya örneği iki tarafın güçlerinin az çok eşit olduğu bir ortamda parti sendika ilişkilerinin etkili olabileceğini gösteriyor. Eski Yugoslavya Cumhuriyeti'nde sendikalar büyük bir seçmen kitlesine tekabül eden hacimli çıkar gruplarını temsil ettikleri için siyasetçiler tarafın-



dan dikkate alınırdı. Bunun sonucunda sendikalar ve siyasi partiler üç taraflı anlaşmalar ve sosyal sözleşmeler yoluyla politikaları birlikte şekillendirirdi.

5.2 Politik mübadele ve sosyal diyalog yaklaşımlarının krize girmesi

Pek çok Avrupa ülkesinde makro düzeyde “sosyal diyalog” veya “sosyal taraflık” gelenekleri mevcuttur. Avusturya, Hollanda ve Belçika’da üç taraflı üst düzey yasal istişare kurumlarının tarihi savaş sonrası yeniden yapılanma yıllarına kadar uzanıyor. İsveç’te çökmüş olsa da diğer Kuzey ülkelerinde iki taraflı üst düzey diyalogun temelleri sağlam görünüyor. Demokrasiye dönülmesinden sonra İspanya’da da bir dizi anlaşma yapıldı. Almanya’da ise sosyal politikalar ve emek piyasası politikalarındaki değişikliklerin “sosyal taraflar” arasındaki uzlaşmaya bağlı olması çok uzun zamandır kabul gören bir uygulama. İtalya ve İrlanda’daki çalışma ilişkileri daha kavgacı bir geleneğe sahip olsa da son yıllarda bazı üst düzey sosyal anlaşmalar yapıldı. Savaştan hemen sonraki on yıllarda “politik mübadele” tüm Avrupa’da belirgin olumlu gelişmelere sebep olmuştu. Sendikalar sosyal refah uygulamalarının geliştirilmesi ve gelecekteki ekonomik büyümeden alacakları pay karşılığında ücretlerde yapılan aleni veya örtülü kısıtlamaları kabul etmişti.

Bunun aksine 1980’lerin ve 1990’ların sosyal sözleşmeleri iki yönlü krize bir tepki niteliğindedir. Ulusal rekabet gücünün erimesi ve Ekonomik ve Parasal Birlik’in (EMU) zorlu kriterlerini karşılamak için bütçe açıklarını azaltma çabası bu krizin iki ayağını oluşturdu. Bu dönemde sendikalar sosyal sözleşmelere imza atmaları karşılığında yeni işlerin yaratılmasını (ya da en azından mevcut işlerin kaybının sınırlandırılmasını) istedi. Zorlu ekonomik koşullar ve sendikaların güç kaynaklarının erimesi nedeniyle politik mübadele sendikaların olumlu kazanımlardan ziyade “kötünün iyisini” peşinde olduğu “rekabetçi korporatizm”e dönüştü (Rhodes 2001).

Finansal ve ekonomik kriz 2008’de Avrupa’yı sarsınca sosyal diyalog daha da zorlu bir hal aldı. Ekonomik ve siyasi sorunlar iki taraflı (sendika ve işveren) ve (devletin de dahil olduğu) üç taraflı anlaşmaları daha zor ama belki de daha gerekli hale getirebiliyor. Pek çok ülkede üst düzey diyalogun sürmesini sağlayan geleneksel mekanizmalar krizin emek piyasası üzerindeki etkisini hafifletti. Ancak krize tepki olarak katı kemer sıkma politikalarının uygulandığı ülkelerde sendikaların direnmekten

başka çaresi kalmadı ve bu durum çoğu yerde üç taraflı ilişkilerin çökmesine neden oldu.

ODA ülkelerinde sosyal diyalogun mazisi Batı’ya kıyasla pek parlak olmasa da oynadığı rol tamamen göz ardı edilemez. Yeni demokratikleşen ODA ülkelerinde üç taraflı müzakereler sendikaları ve işveren temsilcilerini politika tartışmalarına (belli bir düzeyde de olsa) katarak sosyal barışı korudu. Aslına bakılırsa sosyal diyalog “toplumsal huzursuzluğu asgari düzeyde tutarak yeni bir kapitalist düzen”in inşa edilmesini mümkün kılmış oldu (Lankova and Turner 2004: 85). İlk yıllarda sendikalar önemli gördükleri meseleleri hükümetin gündemine sokabildi. Örneğin Polonya’da 1992’deki grev dalgasından sonra yapılan müzakereler özelleştirmelerin sosyal yönlerini ele alan Dönüşüm Halindeki Devlet İşletmeleri ile İlgili Anlaşma’nın ortaya çıkmasını sağladı. Bulgaristan’da sosyal taraflar devlet ile 1991 yılında Barışçıl Bir Demokratik Dönüşüm İçin Siyasal Mutabakat metnini imzaladı ve toplu pazarlık ve uzlaşmazlıkların çözümü ile ilgili yasa taslaklarının hazırlanmasına katıldı. Dönüşümün ikinci on yılında üç taraflı müzakereler sonucunda resmi sosyal anlaşmaların yapılması çok nadirdir. Öte yandan Gardawski ve Meardi’nin (2010) iddia ettiği gibi, başarısızlıkla sonuçlanmış müzakereler bile sosyal taraflara düşüncelerini paylaşma ve karşılıklı öğrenme imkanı verdi.

Son kriz üç taraflı müzakerelerin artmasına sebep oldu. Bu müzakereler başlangıçta umut vadetse de kabineler nice zorluklarla varılan uzlaşmaları sıklıkla göz ardı etti.

Son kriz üç taraflı müzakerelerin artmasına sebep oldu. Slovakya’da hükümet takip edilecek politikaların istikametini tartışmak için Ekonomik Kriz Konseyi adında bir müzakere kurulu oluşturdu. Slovenya’da ise Ekonomik ve Sosyal Konsey’de kamu sektöründeki kemer sıkma önlemleri sosyal taraflarla tartışıldı ve bu önlemler üç taraflı anlaşmalar olarak duyuruldu. Polonya ve Bulgaristan’da sendikalar ve işveren kurumları ikili görüşmelere başladılar ve bu görüşmeler sonucunda ortak politika önerilerinin yer aldığı bir metni kamuoyuna sundular. Bazı gözlemciler üç taraflı görüşmelerdeki bu artış nedeniyle sosyal diyalogun yeniden canlandığını düşündü. Gerçekten de ODA ülkelerinin çoğunda hükümetler ve sosyal taraflar sistem değişikliğinin ardından ilk defa yeni döneme dair temel meseleleri detaylıca tartışıyor. Bu görüşmeler başlangıçta umut vadetse de kabineler nice zorluklarla varılan üçlü uzlaşmaları sıklıkla göz ardı etti. Baltık devletlerinde ücret kesintilerine ilişkin nispeten olumlu maddeler barındıran ilk anlaşmalar



sonraki dönemde devreye giren çok kapsamlı kemer sıkma politikaları ile kadük kaldı. Polonya ve Bulgaristan'daki hükümetler ilk başta verdikleri sözleri yerine getirmede ve sosyal tarafların önerilerinin sadece bir kısmını dikkate aldı. Bu seçmeci uygulamalar dikkate alındığında görünen o ki ODA hükümetlerinin üç taraflı müzakerelerin kapsamını geçici olarak genişletmekteki amaçları sosyal inisiyatiflere karşı duyarlı oldukları imajını yaymaktı. Bu "PR korporatizmi" sosyal diyalogun kalitesini iyileştirmekten ziyade bu hükümetlerin kriz döneminde toplumsal destek devşirmelerine yardımcı oldu (Bernaciak 2013).

5.3 İttifak arayışları ve yeni mobilizasyon yaklaşımları

Sendikaların geleneksel "kardeş" partileri üzerindeki etkilerinin zayıflaması temsiliyet güçlerindeki ve mobilizasyon kapasitelerindeki genel gerilemenin bir parçası olarak değerlendirilebilir. Geçmişteki yapısal ve örgütsel güçlerinin dayanağını kaybeden sendikaların köklü siyasi ilişkilerinin zayıflaması kurumsal güçlerinde yaşanan erozyonun bir diğer göstergesi olarak düşünülebilir. Bu durum sendikaları birçok ülkede yeni ittifak arayışları ve koalisyon kurma faaliyetlerine itti.

Köklü siyasi ilişkilerinin zayıflaması sendikaları birçok ülkede yeni ittifak arayışları ve koalisyon kurma faaliyetlerine itti.

Bunun cazip bir seçenek haline gelmesinin bir sürü nedeni var. Yeni ittifak arayışları sendikaların daha önce ulaşamadığı yeni destekçi ve üyelere ulaşmasını sağlayabilir. Örgütsüz (veya gevşek bir şekilde örgütlü olan) işçi kesimlerini örgütlenme çabası açısından bu imkan özellikle önemli. Koalisyonlar aynı zamanda sendikalar için kampanyalarının meşruiyetini arttırmanın bir yolu. Dinî ya da mahallî örgütlerle çalışmak sendikaların etnik azınlık mensuplarını örgütlemesine yardımcı olurken sivil toplum kuruluşları (STK) ile ortak kampanyalar yapmak sendikaların toplumun geniş kesimlerinin çıkarlarını temsil etme iddiasını güçlendirir. Dahası ittifaklar özellikle de canlı bir aktivist tabanı olan STK'larla yapıldığında sendikaların harekete geçme kapasitesini artırabilir.

Sendikaların başka kurum ve gruplar ile ilişkileri çoğunlukla gerilimlidir. Sendika yetkilileri sendikaların pek çok "sivil toplum kuruluşu"ndan farklı ola-

rak, aidat ödeyen geniş üye tabanlarına sahip, demokratik bir şekilde işleyen örgütler olduğunu sıkça vurgularlar. Buna karşılık bazı STK'lar sendikaları mevcut düzenin bir parçası gibi görür ve sendikaların kendi kurumsal statülerini tehdit edebilecek radikal eylemlerde bulunmaktan kaçındığını düşünür. Gerçekten de çoğu sendika kısmen maddi kaynaklarının yaptırımlara maruz kalmaması için, ama asıl olarak ideolojileri ve kimlikleri genellikle "sosyal taraf" rolü etrafında şekillendiği için (şiddet içermese de) yasal sınırları zorlayan doğrudan eylemlerde bulunan gruplar ile işbirliği yapmakta tereddüt eder. Sendikalar ve diğer kuruluşlar arasındaki sürtüşmeler yetki alanlarına ilişkin anlaşmazlıklardan da kaynaklanabilir. Örneğin kadın çalışanlara özgü çıkarları temsil etmek aslen sendikaların mı yoksa kadın örgütlerinin mi hakkıdır?

Sendikaların anlaşmazlık içerisinde oldukları işverenlere karşı tüketici boykotları (ver.di'nin Lidl'e karşı düzenlediği kampanya yakın tarihli bir örnektir) düzenlemek için ittifaklar kurmasının uzun bir tarihi var. Bu tür işbirlikleri özelleştirme ve bütçe kesintisi tehdidi ile karşı karşıya kalan kamu hizmetlerini savunma noktasında hayati önem arz ediyor. İngiliz TUC kendine bağlı birkaç kamu sektörü sendikası ile birlikte bütçe kesintilerine karşı 2010'da bu türden dikkat çekici bir kampanya gerçekleştirdi. TUC tarafından finanse edilen internet merkezli bu kampanya birçok sendikayı, ulusal ve yerel pek çok grup ve sosyal medya aktivistlerini bir araya getirdi.

Bu başlık altında değerlendirilmesi gereken bir diğer mesele ise, çoğu ülkede sendikal gündemin bir parçası haline gelen kimlik ve eşitlik konularıdır. Sendikalar genel olarak kadınların, göçmenlerin ve etnik azınlıkların, engelli çalışanların ve gey ve lezbiyenlerin haklarını sahiplenmekte görece geç kaldı. Bu alanlardaki baskı grupları ve destek örgütleri sendikaların katılımı olmadan kuruldu. Bu grupların hakları için sendikalar içinde mücadele edenler çoğu zaman aynı zamanda başka toplumsal hareketlerin de üyesi olduğu için sendikalar ile bu hareketler arasında köprü işlevi görür. Örneğin sendikaların etnik azınlıklara mensup işçilerin çıkarlarının savunulması noktasında ayrımcılık karşıtı gruplarla işbirliği yapması, ırkçılık ve faşizm karşıtı kapsamlı kampanyalara vesile olabilir.

Tekil bir konuya odaklanmış STK'lar ile işbirliği yapma ihtiyacı, toplumun geniş kesimlerini ilgilendiren ve siyasi niteliği baskın konular söz konusu olduğunda daha da belirgin hale geliyor. Çevre tam da böyle bir konu. Sendikaların örgütlü olduğu sanayi dallarındaki kalkınmanın sürdürülebilir hale geti-



rilmesi için geliştirilen politika önerileri bu çerçeveye oturur. Almanya bu konuda öncüdür ve bu süreç genellikle iki yönü işler. Bir yandan çevreci gruplar ve STK'lar sendikalara bu konudaki politikalarını değiştirmeleri için hem ortak üyeleri aracılığıyla içlerinden hem de dışarıdan baskı yaparlar. Diğer yandan sendikalar sürdürülebilirlik ilkesini bir kez benimseyince somut stratejiler geliştirmek için bu konuda uzman STK'larla sıklıkla işbirliği yapar.

İttifak arayışları açısından değinilmesi gereken son konu sendikaların (etik ticaret konusu dahil olmak üzere) uluslararası dayanışma ilişkilerine, neoliberalizmin AB ve tüm dünyadaki saldırılarına karşı oluşan küresel direnişe ve savaş karşıtı hareketlere nasıl katılacağıdır. Özellikle kamu sektörü sendikaları bu tip küresel ittifak ağlarına daha fazla müdahildir çünkü tüm dünyada ve AB'deki liberalleşme dalgası, özellikle de 2004 - 2006 yılları arasındaki, kamu hizmetlerinin liberalleşmesini öngören Bolkestein direktifi kamu hizmetleri için büyük tehdit yaratmıştır.

ODA ülkelerindeki sendikaların siyasi partilerden giderek daha fazla uzak durmaya çalışması bu sendikaların, çalışanların ekonomik çıkarlarını kamusal eylemler yoluyla savunmaya hazır olduklarını gösteriyor.

Siyasi partilerle kurulan ilişkilerdeki tuzakların ve üç taraflı müzakerelerin etkisinin sınırlı olduğunun git-tikçe daha çok farkına varan ODA sendikaları son zamanlarda benzer yöntemler kullanarak kamusal alanda görünlülüklerini arttırmaya çalışıyor. Bu açıdan en yaygın olarak kullanılan strateji toplumsal meselelere ilişkin ulusal çaplı kampanyalar düzenlemek. Polonya'da asgari ücretin artırılması için yapılan kampanyalar ve atipik çalışma biçimlerine ("çöp işler") karşı düzenlenen kamusal protestolar, farklı siyasi geleneklerden gelmelerine rağmen üç konfederasyonu da bir araya getirdi. Sendikalar bir süredir çalışanların çıkarlarını aşan genel toplumsal meseleler için de kampanyalar düzenleme girişimlerinde bulunuyor. Bunların hepsi bir arada değerlendirildiğinde ODA ülkelerindeki sendikaların siyasi partilerden giderek daha fazla uzak durmaya çalışması bu sendikaların, çalışanların ekonomik çıkarlarını kamusal eylemler yoluyla savunmaya hazır olduğunu gösteriyor. Macaristan'daki itfaiye ve polis sendikaları ise başka bir stratejiyi deniyorlar. Mevcut siyasi düzenin yarattığı hayal kırıklığından dolayı ülkedeki siyasi ve ekonomik tartışmaları canlandır-

mak için bağımsız bir düşünce alışveriş platformu kurdular.

6. Sonuç: İnisiyatifi yeniden ele geçirmek?

Sendikacılığın temelinde yatan bir çelişki var: Sendikalar bir yandan sosyal adaletsizliklerin giderilmesini hedefleyen sosyal hareketlerken diğer yandan da muhafazakar nitelikli bürokrasilerdir ki bu yönleriyle sendika karşıtları tarafından kolayca dar çıkar gruplarının savunucuları olarak resmedilirler. Sendikalar etkili olabilmek için kalıcı örgütlere, demokratik olabilmek için de belirli usullere ihtiyaç duyar ve aidat ödeyen çekirdek üyelerinin beklentilerini görmezden gelemez. Ancak sendikaların belli bir ahlaki duruşu temsil etmeye ve ancak bu takdirde sahip olabilecekleri, ahlakiliğin sembolik gücüne de ihtiyaçları var. Sendikalar basit bir sigorta şirketi değil ve ancak toplumsal bir ideale ve misyona sahip olup bunların hakkını verebilirlerse varlıklarını sürdürebilirler. Bu çelişki ile baş edebilmek müthiş bir stratejik hayal gücü gerektiriyor.

Ahlakiliğin sembolik gücüne, diğer bir deyişle ahlaki bir güce kavuşabilmek için bir dizi değere sahip çıkmak gerekiyor. Demokratik nitelikli her toplumsal harekette bu değerlerin içeriği üzerine tartışmalar ve bölünmeler yaşanması kaçınılmazdır. Yukarıda tartıştığımız, sendikal hareket içindeki farklı ideolojik gelenekler daha iyi bir sosyoekonomik düzenin içeriğine ve bu düzene nasıl ulaşılacağına ilişkin birbirinden çok farklı görüşleri benimsemiştir.

Sendikalar çoğu ülkede kendi görüş ve politikalarını kamusal alanda ifade edip savunma noktasında çok daha profesyonel hale geldi.

Normatif bir vizyon ancak etkili bir şekilde anlatılırsa bir güç kaynağı haline gelebilir. Tüm sosyal hareketlerde olduğu gibi sendikalar açısından da iletişim meselesinin içsel ve dışsal olmak üzere iki boyutu vardır. Her sendikanın kendi içinde bilgi ve fikir alışverişini canlı tutarak bilinçli bir ortaklık hissini geliştirmesi ve bu şekilde kendine özgü ve sahici bir kolektif kimlik yaratması gerekir. Dışarıyla iletişim de en az bunun kadar önemlidir, özellikle de ana akım medyanın sendikacılığa hiçbir sempati beslemediği günümüzde. Sendikalar çoğu ülkede kendi görüş ve politikalarını kamusal alanda ifade edip savunma noktasında çok daha profesyonel bir hale geldi,



öyle ki birçok ülkede büyük sendikalar iletişim uzmanları istihdam etmeye başladı. Bu konu ülkeler arası sendikal pratik ve deneyim paylaşımının özel olarak önem arz ettiği ve gerekli olduğu bir alandır. Bu konuyla ilişkili başka bir temel mesele sendikaların mücadelelerini nasıl “çerçvelendirdikleri” meselesidir. Herkesin bir dünya görüşü vardır. Tutarlı olmak zorunda olmayan bir dizi inanç ve varsayım, içinde bulunduğumuz karmaşık toplumsal ortamı anlamlandırmamızı sağlar ve neyi duyup neyi duymayacağımızı belirleyen bir filtre işlevi görür. İnsanların dünya görüşleri günümüzde ağırlıklı olarak neoliberalizmin “sağduyu”su tarafından şekillendirilmiş durumda. Bu sağduyuya göre açgözlülük sorgulanamaz bir değer, para her şeyin ölçüsü ve “serbest” piyasa ise şüphesiz verimli ve faziletli... Sendikalar topluma kendi mesajlarını ulaştırabilmek için hareketin amaçları ile uyuşabilecek popüler inançları tespit edip bunlarla ilişkilenerken günümüzün hakim neoliberal yargılarının altını oymalıdır. Örneğin sendikal eylemin özü sosyal adalet arayışı olarak takdim edilebilir. Ekonomik alanın ve çalışma yaşamının demokratikleştirilmesi, iş yaşamındaki güvencesizlik ve strese karşı insanlığın ve bireysel özgürlüğünün savunulması gibi temalar daha fazla vurgulanabilir. Bütün bu temaların ortak bir noktası, dahil olduğu büyük bir anlatı var: sendikalar sermayenin kâr etme önceliğinin insanlıktan çıkarıcı buyruklarına karşı işçilerin kendi insan haklarını savunabilmesinin ortak araçlarıdır. Bu şekilde çerçvelendiği takdirde, sendikaların politika ve eylemleri insanların ekonomiye ve topluma dair gündelik bilgileri içinde derinlerde saklı olan kimi öğelere hitap edebilir.

Sendikalar eylemlerini sosyal adalet arayışı, ekonomik alanın ve çalışma yaşamının demokratikleştirilmesi, iş yaşamındaki güvencesizlik ve stresle mücadele ve kendini geliştirme arzusu gibi güçlü anlatılarla ilişkilendirmelidir.

Sendikalar böylesi bir düşünsel mücadeleye giriştiler mi? İlginç bir örnek, Danimarkalı LO konfederasyonunun resmî parti ilişkilerini kestiği 2003 yılında düzenlediği özel kongrede benimsediği temel değerler belgesidir. “Dayanışma fırsat yaratır” ifadesi belgenin temel argümanıdır. “Bazı hedeflerimize bireysel olarak ulaşabilirsek bile birlikte daha fazlasını başarabiliriz” argümanı bireycilik ve kolektivizm arasındaki basit ikiliğe meydan okur. Bu belge sendikal hedefleri hem üyelere hem de geniş kamuoyuna anlaşılır ve sempatik bir dille takdim ederken her sendikanın vurgulamak isteyeceği temel konuların çoğunu da ele alır.

Farklı bir ideolojik gelenekten türeyen benzer bir örnek, Belçikalı ACV/CSC'nin 2010 yılındaki kongresi için yaklaşık bir yıl öncesinden dolaşıma soktuğu “Yarını birlikte inşa edelim” başlıklı metindir. Metnin amacı sendikaların önünde duran temel zorluk ve imkanlara ilişkin uzun erimli bir analiz ortaya koymak ve “başka bir gelecek mümkün” argümanı ile bu zorluklara çözümler geliştirmektir. Ekonomik krizin hakim olduğu bir dönemde uzun erimli bir sendikal stratejiyi tanımlama maksadıyla yapılan bu girişim topluma olumlu bir sendikal vizyonun yayılması açısından etkileyici bir çabadır.

Buradan çıkartılacak ders şudur: Sendikalar az sayıda üyeye sahip olsalar bile birlikte hareket ettikleri takdirde ikna edici bir kampanya yürütebilirler.

Başarılı ve dikkate değer bir defansif mücadele örneği 2006'da Fransa'da gerçekleşti. Bu mücadele, 26 yaşından küçükler için uygulanacak olan ve istihdamın ilk iki yılında sebep gösterilmeden işten atılmayı mümkün kılan yeni bir sözleşme türüne karşı verildi. Bu tasarıya karşı kitlesel öğrenci eylemleri başladı ve iş güvencesine yönelik bu tehdit karşısında tüm büyük sendikalar, Fransa için çok alışılmadık bir şekilde birlikte harekete geçti. Sendikalar bu yeni sözleşmeyi, birincisi cumhuriyetçi değerlere aykırı bir ayrımcılık biçimi olarak, ikincisi de tüm işçilerin iş güvencesini zayıflatacak, herkesi ilgilendiren bir tehdit olarak sundu. Kitlesel gösteriler, yerel ve ulusal grevler sonucunda hükümet önerisini geri çekti. Buradan çıkarılacak ders şudur: Sendikalar az sayıda üyeye sahip olsalar bile birlikte hareket ettikleri takdirde görünüşte güçlü bir hükümetin yıkıcı politikaları karşısında ikna edici bir kampanya yürütebilirler.

İngiliz sendikalarının kemer sıkma politikaları ve kamu sektöründeki kesintilere karşı gösterdiği direniş düşünsel alandaki mücadeleye yaratıcı katkılar sunan bir diğer örnektir. Kamuoyunun tutumunu anlamak ve bununla diyaloga girmek bu mücadelede başından itibaren temel bir hedefti. Bunun için var olan anket verilerinden faydalandı ve gerekli durumlarda özel kamuoyu yoklamaları yapıldı. Başlangıçta nüfusun çoğunluğu hükümetin argümanlarıyla hemfikirdi. Kamu borcu sebebiyle kesintilerin kaçınılmaz olduğunu, kesintilerin adil bir şekilde uygulanacağını, çekirdek hizmetlerde gerilemeye mahal vermeden “israfın” ortadan kaldırılması yoluyla masrafların azaltılacağını ve sendikaların kamu çalışanlarının “ayrıcılıklarını” savundu-



ğunu düşünüyorlardı. Sendikalar kemer sıkma uygulamalarının ekonomik açıdan ters tepeceğini, gerek kamu gerek özel sektör işçilerine zarar vereceğini, adaletsiz bir şekilde zenginleri korurken sıradan insanları hedef tahtasına koyduğunu ve kamusal sağlık hizmetleri de dahil olmak üzere sosyal refah devletinin küçültülmesine yönelik ideolojik bir tutumu yansıttığını göstermeye çalıştılar. Bunların yanında topluma olumlu ve umutlu bir mesajın verilmesi de temel hedefler arasındaydı. Bir TUC görevlisinin ifadesiyle “alternatif bir vizyona ve umuda” işaret edildi.

Almanya’da yasal asgari ücretin uygulamaya konması için yapılan kampanya bir diğer örnektir. Alman sendikaları (Kuzey ülkelerine benzer bir şekilde) geleneksel olarak ücretlere yasalar yoluyla müdahale edilmesine karşıydı fakat toplu sözleşmelerin kapsama alanının büyük ölçüde dışında kalan düşük ücretli bir sektörün giderek büyümesi karşısında bu tutum değişti. 2006’da DGB asgari ücret talebini benimsedi. Asgari ücreti yasalastırmak için 1990’larda asil olarak İşçi Partisi’ne “içeriden” baskı yapma yöntemini benimseyen İngiltere’dekilerin aksine Alman sendikaları yüksek profilli bir kampanya yürüttü. Basit sloganlar, poster ve reklamlar, ilgi çeken organizasyonlar, bu işe ayrılmış bir internet sitesi ve internet ve SMS üzerinden geniş çaplı imza kampanyaları gibi araçlar kullanıldı. Her geçen gün daha fazla insanı yoksulluğa mahkum eden düşük ücretlerin yaygınlaşması skandalına bir son verilmesi çağrısı yaparak meseleyi adalet kavramı üzerinden sunan sendikalar kamuoyunun desteğini kazandı ve konuya ilişkin bir yasa tasarısı parlamento gündemine alındı.

Yeni üye ülkelerdeki sendikaların neoliberal yeniden yapılanmayla mücadelede giriştiğine dair emareler artıyor.

ODA’da yenilikçi sendikal girişimlerin aşması gereken özel engeller var. Kemer sıkma politikaları ve hükümetlerin toplu pazarlık süreçlerine doğrudan müdahaleleri, zaten zayıf olan çalışma ilişkileri kurumlarını iyiden iyiye güçsüzleştirdi. Ancak acımasız politik gidişatla karşı karşıya kalan bu toplumlar çoğu zaman tepki göstermesini bildi. Tüm bölgede elitlerin inisiyatifleriyle gerçekleştirilen harcama kesintilerine karşı hoşnutsuzluk yaygınlaşırken sosyal haklara ve emek piyasasında işçileri koruyan önlemlere yönelik politik saldırılara karşı direniş büyümekte. Bu durum çelişkili bir şekilde sendikalara

stratejik bir fırsat sunuyor. Sendikalar gerekli adımları atabilirse neoliberal reçetelerden hayal kırıklığına uğrayan toplumun geniş kesimlerinin temsilcisi olma kimliğini kazanabilirler.

Yeni üye ülkelerdeki sendikaların neoliberal yeniden yapılanmanın meydan okumasına karşılık verip, mücadeleye giriştiklerine dair emareler artıyor. Sendikalar bu ülkelerde kemer sıkma önlemlerine, emek piyasasının kural dışılaştırılmasına ve sosyal dışlanmaya karşı geniş çaplı protestolar gerçekleştirdi. Ayrıca sağlık ve diğer kamu hizmetlerinin özelleştirilmesine aktif bir şekilde karşı çıktılar. Bu sendikalar kriz öncesinde iletişim stratejilerini modernize etmek ve yeni iletişim imkanlarını kullanmak için zaten bir takım girişimlerde bulunmuştu. İnternet kampanyaları ve imza toplama gibi yollarla mevcut üyeler ve hedef kitleler ile yeni etkileşim biçimlerini kullanmayı denemişlerdi. “Atipik” işçiler ya da enformel ekonomide çalışanlar gibi marjinalize edilmiş ya da düşük seviyede temsil edilen grupların özel ihtiyaçlarını göz önünde bulundurma konusunda da ilerleme kaydetmişlerdi. Bu tip çalışmaların toplumda geniş yankı uyandırması sendikaların “geçmiş zamanların aygıtları” olmadığını gösterir nitelikte. Kapitalist ekonomilere “yetişme” sürecinin çelişkilerine parmak basıp “zor zamanlarda” işçilerin hakları için mücadele ettiği ölçüde sendikalar bu yeni kapitalist sistemlerde hayati bir rol oynamaya devam edecek. Belli çalışmaların toplumda yarattığı yankı, geçiş döneminde kaybedilen üyelerin geri kazanılabilmesi için örgütlenmenin sunduğu olanaklara da işaret ediyor.

Peki ne gibi genel sonuçlara işaret edebiliriz? Öncelikle şunu vurgulamalıyız ki sendikaların inisiyatifi yeniden ele geçirmesi için “hızlı tamirler”den fazlasına ihtiyaçları var. Yeniden canlanma için sadece taktiklerin değil stratejilerin de değiştirilmesi gerekiyor. Tam da bu sebeple, örneğin pek çok ülkede sendikaların benimsediğini iddia ettiği “örgütlenme modeli” aslında yalnızca bir dizi yeni teknikten ibaret bir şey değil. Gerçek bir “örgütlenme yönelimi” içine girmek; sendikacılığın amaçlarını, temsil etmeyi hedeflediği grupları, kullandığı eylem biçimlerini ve iç işleyişte demokratikliğin anlamını yeniden düşünmek anlamına geliyor. Başka bir örneği ele alacak olursak, pek çok ülkede yeniden canlanmanın bir yolu olarak görülen sendika birleşmeleri, pek çok şirket birleşmeleri gibi zarar verici olabilir. Çünkü bu birleşmeler genellikle canlanmayı sağlayacak bir tür örgütsel “kestirme yol” olarak görülüyor ve bu sebeple sendikacılığın yenilikçi bir şekilde yeniden tasarlanması ve daha geniş kesim-



lerin ihtiyaç ve arzularını kucaklaması zorunluluğunu ve imkanını gözden kaçırmış oluyor.

Stratejik inovasyonun nadiren ortaya çıkmasının bir sebebi zorlu "politik" meseleleri gündeme getirmesindedir. Sendikalar büyük bir örgütsel atalet içerisindedir çünkü stratejik değişimler sendikalar içinde oturmuş güç ilişkileri için bir tehdit anlamına gelir ve yeni önceliklerin ışığında kaynakların yeniden dağıtımını kimilerinin çıkarına olacak olsa da kimilerinin de zararına. Tartışmalar uyandıran bir değişim girişiminin örgüt içinden yükselen vetolarla durdurulması işten bile değildir.

Stratejik inovasyon yönetim kademesinde tasarlanacak projelerle halledilebilecek bir mesele değildir. Projelerin hayata geçmesi için üye tabanının ve temsilcilerin bu doğrultuda "eyleme geçmeye istekli" olması gerekir. Etkili inovasyonun koşullarının oluşması için sendikaların kendi içlerinde kalıcı ve canlı bir diyalog ortamı yaratması, üyelerinin "sosyal sermaye"lerine yatırım yapması ve liderlik ile taban arasında köprü vazifesi görecektir "organik entelektüelleri" yaratacak ve besleyecek iç eğitim mekanizmalarını işletmesi gerekir.

Pek çok sendika kendi gücüne inanmıyor; bu harekete geçirici inancı kaybetmiş durumda. Sendikalar daha iyi bir geleceğin mümkün olduğuna inanmalı.

Sendikaların önünde duran maddi zorluklar apaçık ortada. Ancak daha kötüsü sendikalar çoğu ülkede ideolojik olarak da savunma pozisyonuna çekildi. Ahlaki gücün önemi ve gerekliliği burada ortaya çıkıyor. Bu mesele kısmen kullanılan söz dağarcığıyla, kısmen de iletişim kanallarıyla ilgili olsa da aslen fikirlerle de ilgili. Pek çok sendika daha iyi bir ekonomiye ve daha iyi bir topluma ulaşma noktasında kendi gücüne inanmıyor; bu harekete geçirici inancı kaybetmiş durumda. Bugün ihtiyacımız olan şey yeni ve yaratıcı bir karşı saldırı. Sendikalar daha iyi bir geleceğin mümkün olduğuna inanmalı ve bunu göstermeli.



KAYNAKÇA

- Ardura, A ve Silvera, R (2001): "L'égalité hommes/femmes: quelles stratégies syndicales?", *Revue de l'IRES* 37: 1-25.
- Avdagić, S (2004): "Loyalty and Power in Union Party Alliances. Labor Politics in Postcommunism". MPIfG Discussion Paper 04/7.
- Baccaro, L (2001): "Union Democracy Revisited", *Economic and Industrial Democracy* 22(2): 183-210.
- Bernaciak, M (2013): "Social Dialogue Revival or 'PR Corporatism'? Negotiating Crisis Measures in Poland and Bulgaria", *Transfer* 19(2): 239-51.
- Gardawski, J ve Meardi, G (2010): "Keep trying? Polish failures and half-successes in social pacting". içinde P Pochet, M Keune and D Natali (der.): *After the euro and enlargement: social pacts in the European Union*. Brussels: ETUI, 371-94.
- Glassner, V ve Galgóczi, B (2009): *Plant-level Responses to the Crisis*. ETUI Policy Brief 1/2009. Brussels: ETUI.
- Greene, AM ve Kirton, G (2003): "Possibilities for remote participation in trade unions: mobilising women activists", *Industrial Relations Journal* 34(4): 319-33.
- Greskovits, B (1998): *The Political Economy of Protest and Patience. East European and Latin American Transformations Compared*. Budapest: Central European University Press.
- Gumbrell-McCormick, R ve Hyman, R (2013): *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. Oxford: OUP.
- Iankova, E ve Turner, L (2004): "Building the New Europe". *Industrial Relations Journal* 35(1): 76-92.
- Keune, M (2006): "The European Social Model and Enlargement" içinde M Jepsen ve A Serrano Pascual (der.): *Unwrapping the European Social Model*. Bristol: Policy Press, 167-88.
- Meardi, G (2012): *Social Failures of EU Enlargement: a Case of Workers Voting with Their Feet*. London: Routledge.
- Rhodes, M (2001): "The Political Economy of Social Pacts: Competitive Corporatism and European Welfare Reform" içinde P. Pierson (der.): *The New Politics of the Welfare State*. Oxford: OUP, 165-94.
- Sechi, C (2007): *Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps*. Brussels: ETUC.
- Traxler, F (1995): "Farewell to Labour Market Associations?" içinde C Crouch ve F Traxler (der.): *Organized Industrial Relations in Europe*. Aldershot: Avebury, 23-44.
- Vandaele, K (2012): "Youth representatives, opinions on recruiting and representing young workers", *European Journal of Industrial Relations* 18(3): 203-18.
- Visser, J (2013): ICTWSS database. <http://www.uva-aiaa.net/207>
- Waddington, J, der. (2005): *Restructuring Representation*. Brussels: PIE-Peter Lang.



YAZARLAR HAKKINDA

MAGDALENA BERNACIAK: Avrupa Sendika Enstitüsü'nde araştırmacıdır.

REBECCA GUMBRELL-MCCORMICK Londra Üniversitesi Birkbeck İşletme Bölümü'nde öğretim üyesidir.

RİCHARD HYMAN Londra Ekonomi Okulu (London School of Economics) Çalışma İlişkileri Bölümü'nde profesör ve Avrupa Çalışma İlişkileri Dergisi'nin (European Journal of Industrial Relations) editörüdür.

Çevirmen

Alpkan Birelma

KÜNYE

Friedrich-Ebert-Stiftung
Cihannüma Mahallesi Mehmet Ali Bey Sk. 12/D5
34353 Beşiktaş-Istanbul
Türkiye

Tel: +90 212 310 82 37

contact@festr.org

www.festr.org

Sorumlu : Michael Meier

© FES Türkiye, 2014

Bu yayında ifade bulan görüşler, Friedrich Ebert Vakfı'nın görüşleri ile örtüşmek zorunda değildir.

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) yayınları FES'in yazılı onayı olmadan ticari amaçla kullanılamaz.