

Sendikaların Avrupalılaşması:

Sendikal Siyaseti Zorlayan Unsurlar ve Avrupa Çapında Eylem Perspektifleri

HANS WOLFGANG PLATZER

Nisan 2010

- AB'deki güç dengelerinin daha çok muhafazakâr-liberallerin lehine olması ve Lizbon Sözleşmesi'yle birlikte kurumlara dair ana sorunlarda statükonun devam ettirildiği göz önünde bulundurulduğunda, çalışma politikaları ve sosyal politika alanında sadece sınırlı düzeyde düzenlemeler beklenebilir.
- Bu durum karşısında pro-aktif bir tutum almak için sendikalar arasında ulus-aşırı işbirliği geliştirilmelidir. Bu, Avrupa çapında örgütlenen işkolu sendikaları ve konfederasyonlar için olduğu kadar, sosyal diyalog çerçevesindeki ulus-aşırı sözleşme politikası ve toplu sözleşmelerin koordinasyonu için de geçerlidir.
- Özellikle, Avrupa çapında holdinglerin politikalarının şekillendirme noktasında katkı olanakları bugüne kadar yeterince değerlendirilmemiş olan Avrupa çapında örgütlenen işyeri temsilcilikleri, "aşağıdan bir Avrupalılaşma" sürecine katkıda bulunabilirler.
- Sözleşmelerin kimi noktalarda nasıl değiştirilebileceğinin derinlemesine araştırılması ve AB kapsamında sosyal politikaların koordine edilmesi ve düzenlemelere gidilmesi için kademeli bütünleşme (entegrasyon) seçeneğinin kullanılması, ancak sosyal demokratlarla sendikaların kendi aralarında bir anlaşmaya varmasıyla gerçekleştirilebilir.



İçindekiler

1. Giriş	2
2. Sözleşmelere, Siyasete ve Ekonomiye İlişkin Genel Şartlar.....	3
3. Ulus-Aşırı Sendikal Siyasetin Örgütlenme Politikasını Zorlayan Unsurlar.....	4
4. Ulus-Aşırı Düzlemde Hareket Alanları ve Avrupa Çapında Hareket Perspektifleri....	6
5. Ulus-Aşırı Holding Politikaları.....	8
6. Siyaseten Hareket Etmek İçin Kapsamlı Perspektifler ve İttifak Politikaları.....	9

1. Giriş

Bir tartışma niteliği taşıyan bu metin –sendikal siyasetin şu anda Avrupalılaşması ve ulus-aşırı bir kimliğe bürünmesinden yola çıkarak– Avrupa Birliği'nin çok katmanlı sisteminde sendikal çıkarların temsiliyetini zorlayan unsurları ve seçenekleri betimlemeye çalışıyor. Burada önerilen stratejik düşünceler, düzlem olarak Avrupa'ya, çıkarların Avrupa'da temsil edildiği sahalara ve yeni seçilen Avrupa Parlamentosu'nun yasama dönemi ile yeni atanmış olan Avrupa Birliği Komisyonu üzerinde yoğunlaşıyor. Siyasi ittifakların nasıl kurulabileceği sorusu bağlamında özellikle Avrupa'daki sosyal demokratlarla nasıl birlikte çalışılabileceği sorusu üzerinde durulacak.

Bir yandan bugüne kadar sendikaların Avrupalılaşma konusundaki başarılarının ve ulus-aşırı düzlemde hareket ederken ortaya çıkan eksikliklerinin, farklılıkları gözetken bir dökümünün yapılması, diğer yandan AB sisteminin kurumsal özelliklerinden ve piyasa bütünleşmesi ile (sosyal bütünleşmenin) siyasi bütünleşmenin asimetrik ilişkisinden doğan genel koşullar üzerine düşünülmesi gerekir. Bu, sendikaların, Avrupa düzleminde muhtemelen veya daha doğrusu zaruri olarak hangi noktalara ağırlık vereceğine ve hareket etme biçimleri ve araçlarını seçerken bunların hangi oranda iç içe geçeceğine dair gerçekçi bir değerlendirme yapmanın önkoşuludur. İkisi de mevcut çerçevede dahilinde sadece kısaca ele alınabilir.

İleride belirtilecek olan düşünceler, AB'deki karar verme süreçlerinin örgüsü çerçevesinde ve müşterek siyasi süreçlerde (etki ve yönetim (governance) kuramına göre ifade etmek gerekirse) temelde üç siyaset yapma seçeneğine başvurulabileceğini varsayıyor: (1) Hükümet eli ile yönetim (Governance by government), (2) Hükümet ile beraber yönetim (governance with government) ve (3) hükümeteşsiz yönetim (governance without government).

Buradan, bir sendikal strateji tartışması için –bugüne kadar edinilen deneyimler ile sözleşmelerin ve siyasetin mevcut genel şartlar gözetildiğinde– şu sorular ortaya çıkıyor:

- İlk Hükümet eli ile yönetim seçeneğine bakıldığında, hangi sorunlu alanların ve sendikal çıkarlara dair hangi alanların zaruri olarak “devlet(ler) (üstü)” bir düzenlemeye, yani AB hukuku görünümüne bürünen bir siyasi ikameye ihtiyaç duyduğu sorusu beliriyor.

Böylece hangi alanların, ulus-aşırı düzlemde “sendikaların kendi kendilerine yardım ettikleri pratiklerin” veya sorunların ulusal çapta çözülmesinin ötesinde bir yerde bulunduğu sorusu ortaya çıkıyor. Ulus-aşırı koordine edilen, etkin bir ulus-üstü sendikal lobicilik faaliyetine, AB'nin çok katmanlı sisteminde ve AB'nin organları karşısında uygun bir emek diplomasisine (labor diplomacy) dair sorular (ki, bu bizzat ulus-aşırı sekreteriyaların kapasitelerinin ne olduğuna dair soruları da kapsıyor) bununla bağlantılı. “Devletler üstü” bu siyaset boyutu ve AB'nin birincil ve ikincil hukuku, siyasi ittifaklara dair soruların ve sosyal demokrasiyle işbirliği yapmaya dair perspektiflerin düzlemidir.

- İkinci Hükümet ile beraber yönetim seçeneği, sendikaların katılımına doğrudan olanak tanıyan ve bu katılımı kısmen de kurumsallaştıran (Makro-Ekonomik Diyalog, Açık Koordinasyon Yöntemi, Lizbon Stratejisi) oturmuş AB yapılanmalarının ve prosedürlerinin (bugüne kadar) siyasi-stratejik açıdan kapladığı yerin önemine ve kullanım potansiyellerine dair sorularla, sendikaların biçimsel katılımını öngören (üç taraflı) kurulların (Lizbon Sözleşmesi'yle tesis edilen üç taraflı sosyal diyalog, AB Komisyonu'nun sektörel endüstri siyasetine ilişkin danışma forumları, vb.) stratejik bir değerlendirmeye tabi tutulmasını kapsıyor. Bu boyut ele alındığında, ittifak politikası, yani ortak hedefler ve siyasi eylemlerin belirlenip bunlara dair bir mutabakat oluşturulması; mesela Açık Koordinasyon Yöntemi'nin ve ileride Lizbon Stratejisi'nin içeriğinin doğrultusu söz konusu olduğunda, yine bir rol oynuyor. Bununla birlikte, sendikaların, ulus-aşırı düzlemde tek taraflı olarak yoğunlaştırılmış sendikalar arası bir mutabakat oluşturma süreciyle yanıt vermek zorunda kaldığı zorlayıcı unsurlar yine sürece ağırlığını koyuyor.

- Üçüncü hükümeteşsiz yönetim seçeneği, öncelikle işveren tarafıyla “özerk” bir diyalog ve anlaşma politikası (çok-sektörlü sosyal diyalog ve sektörel sosyal diyaloglar) ile, özellikle de şirket yönetimleriyle holding çapında ulus-aşırı anlaşmalar yapma imkânları gözetildiğinde, Avrupa çapındaki işyeri temsilcilikleri “kaynağının” sendikalar açısından oynadığı rolün ne denli önemli bir yer tuttuğuna ve hangi potansiyelleri barındırdığına dair soruları ve değerlendirmeleri kapsıyor. Son olarak meselenin bu boyutu, hem kurumsal hem de hukuki açıdan (sosyal diyaloglar veya Avrupa çapındaki işyeri temsilciliklerinde söz konusu olduğu gibi) önceden yapılandırılmamış olan, sendikaların “ulus-aşırı bir düzlemde kendi kendilerine

yardım ettikleri” ve hareketlerini koordine ettikleri alanı; ve bu çerçevede özellikle ulus-aşırı bir toplu sözleşme koordinasyonu ile ulus-aşırı dayanışma, harekete geçirme ve destek eylemlerinin yerinin ne denli önemli olduğu sorusunu da kapsıyor. İleride gösterileceği üzere, sendikaların Avrupalılaşmasının daha ileri bir noktaya varması için ciddi bir stratejik önem biçilen meselenin bu boyutunda, sendikalar genel itibarıyla “kendileriyle baş başalar”.

2. Sözleşmelere, Siyasete ve Ekonomiye İlişkin Genel Şartlar

Para birimine ve devlet politikalarına ilişkin dramatik gerilimler ve kırımlar ile, bütünleşmenin gerçekleştiği alanda çalışma politikalarına ve sosyal politikalara ilişkin sorunların artması, ilerleyen yıllara damgasını vuracak. Hükümetlerin kriz yönetiminin, (bugüne kadar belirlenen sözleşme hükümlerinin ötesinde) sürdürülebilir bir güç kazanan (ve böylece sendikal ve sosyal demokrat düşüncelere yakınlaşan) bir “Avrupa Ekonomi İdaresi”nin oluşmasına yol açacak makro-ekonomik ve siyasi yönetim biçimlerini açığa çıkarıp çıkarmayacağını bekleyip görmek lazım. Bu noktada, yürürlüğe giren AB Reform Sözleşmesi, ekonomi ve vergi politikasının merkezi bir konuma sahip olduğu alanlarda, talep ve istihdam yönelimli bir makro-ekonomik iktisat politikasının veya (mesela işletme vergisi alanında) köklü maddi düzenlemelerin önünü açabilecek veya teşvik edebilecek, uyumlu bir şekilde düzenlenmiş genel yapısal şartları yaratmıyor. Finans piyasalarının düzenlenmesi konusunda Avrupa çapında kimi çözümler beliriyor, mesela finans denetimi alanı bunlardan birisi; ancak bunlar, yine de (örneğin ETUC’un 2009 yılının Ekim ayında öne sürdüğü) sendikal taleplerin çok gerisinde kalıyor.

Yürürlüğe giren AB Reform Sözleşmesi’yle çalışma politikası ve sosyal politika alanında şu genel şartlar oluştu:

Sözleşme, bir yandan normatif alanda kimi ilerlemeler içeriyor. Özellikle Birliğin belirlediği sosyal politik hedefler, (her ne kadar artık sadece Protokol’ün Ek’i haline gelmiş olsa ve yükümlülükleri Büyük Britanya ve Polonya’yı kapsamasa da) Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi’nin hukuki açıdan bağlayıcı olması; ve AB’yi, ortaya koyduğu ve gerçekleştirdiği Birliğe dair önlemlerde, istihdamı teşvik etmeye ve uygun bir sosyal

güvenliği sağlamaya, sosyal dışlanmayla mücadele etmeye ve yüksek bir eğitim düzeyi ile sağlık güvencesini dikkate almaya zorlayan bir “yatay sosyal kural”ın konması bu ilerlemelere dahildir. Öte yandan, Reform Sözleşmesi, yetki ve prosedürler alanında, yani merkezi bir önem arz eden kurumsal meselelerde, genel itibarıyla statükoyu devam ettiriyor. AB politikasının maddi ikincil hukukunun ve düzenleyici niteliğinin geliştirilmesi söz konusu olduğunda, sözleşmeler üzerinden yetki veren dayanak ve kararların oybirliğiyle mi yoksa oyçokluğuyla mı alınacağı sorusu tayin edici bir öneme sahip olduğu için, müşterek yönetime uygun bir biçimde yönetmelikler veya yönergelerle yürüyen köklü bir yasamanın ortaya çıkmasını yakın gelecekte sağlayacak birincil hukuka dayanan koşullar mevcut değil. Güçlenen sosyal norm düsturunun, gelecekte de sosyal politika açısından önemini muhtemelen koruyacak olan “hâkim hukukunu” çalışanların ve sendikaların hakları lehine etkileyip etkilemeyeceği, özellikle Avrupa Adalet Divanı’nın yakın geçmişteki kararlarından sonra sorgulanması bir husus.

Anayasanın ortaya koyduğu genel şartlar bir yana, özellikle mevcut siyasi güç dengeleri, Avrupa çapındaki yasa koyuculuk üzerinden sosyal boyutun daha çok ve sürdürülebilir bir biçimde geliştirilmesinin karşısında duruyor: 27 devletin temsil edildiği Avrupa Birliği Konseyi’ne muhafazakâr-liberal hükümetler damgasını vuruyor. Britanya’daki genel seçimlerden sonra (kesinlikle AB’ye kuşkuyla bakan) muhafazakâr bir hükümetin iktidara geleceği hesaba katılmalı, böylece dört büyük AB ülkesi de liberal-muhafazakâr bir yönetime sahip olacaktır; liberal-muhafazakâr Federal Almanya’nın hükümet programı, AB’nin sosyal politikasına dair herhangi bir yasa koyucu amaç içermiyor, buna ilaveten Avrupa Parlamentosu’nda (AP) zayıflayan bir sosyal demokrasi ve (partiler arasındaki) siyasi güç dengelerini (her ne kadar biraz hafifletilmiş bir biçimde de olsa) yansıtan yeni AB Komisyonu’nun bileşimi de gözetilmeli. Son olarak, ulusal parlamentolardaki mevcut çoğunluk-azınlık ilişkileri dahilinde yeni getirilen “yerindelik üzerinden işleyen erken uyarı sistemi” AB’deki ilerici çalışma ve sosyal yaşamaya karşı engelleyici bir araca dönüşebilir.

Her ne kadar sosyal politika açısından ilerici bir siyaset için gelecekte AP’de çoğunluk oluşturma süreçleri gelecekte daha zorlaşacak olsa da, burası, sendikaların, Avrupa düzlemi esas alındığında, meramlarını dile getirdiklerinde bir yankı uyandırabilecekleri en önemli stratejik alan olmaya; bir AB organı olarak muhtemelen

gelecekte de Konsey'deki ve Komisyon'daki siyasi "çoğunluk kültüründen" biraz özgür hareket edeceğinden dolayı, sosyal politika açısından öncelikli bir muhatap ve sendikaların "müttefiki" olmaya devam edecek.

6 Mayıs 2009 tarihinde AP'nin yenilenmiş bir sosyal ajanda üzerinde karar kılması, sendikalarla sosyal demokrat fraksiyonun yeni yasama döneminde ortak atılımlar yapması için birbirleriyle temasa geçebilecekleri somut noktalar sunuyor. AP, burada, "2010 ila 2015 yılı arasındaki dönem için hırslı bir sosyal ajanda" talep ediyor ve çalışanlar için temel çalışma hakları alanında yasa koyucu inisiyatifler ve sınır ötesi işlerin durumuyla uyumlu sınır-aşırı toplu sözleşmeler için bir yönerge öneriyor.

Bu arka plana dayanarak, öncelikli olarak sendikal müdahaleye ihtiyaç duyulan meselelerin ve stratejik seçeneklerin hangileri olduğu sorularının da bağlandığı ilk bir sonuç şudur: Sosyal politika ve çalışma politikası alanında –sözleşmelerden ve siyasi sebeplerden dolayı– en iyi durumda oldukça kısıtlı derecede köklü düzenleme faaliyetleri beklenebilir ki, bunlar ayrıca shadow of the law olarak (çok sektörlü/tek sektörlü) sosyal diyaloglar çerçevesinde işverenlerle anlaşma politikasını teşvik edebilir. Buna karşılık, ekonomik krizin/finans piyasaları krizinin daha da belirginleşen sonuçları –artan işsizlik, şirketlerin yeniden yapılanması, devlet bütçelerinin krize girmesi ve ücret baskısı etkenlerinden dolayı– ulus-aşırı holding politikaları (hızlandırılmış yeniden yapılandırma ve istihdam alanlarının azaltılması) ve ücretlerin koordine edilmesi alanında muazzam sorunların ve zorlukların oluşmasına yol açacak. Bunların ele alınması için governance without government seçeneğine, yani geliştirilmesi gereken ve sendikaların ulus-aşırı düzlemde kendi kendilerini koordine ettikleri bir hal almaları gerekecek.

Metnin sonunda tartışılacağı üzere, yeni sözleşme koşullarının pro-aktif stratejilere sunduğu çıkış noktaları, aşamalı ve pragmatik bir siyaset doğrultusunda, iyice belirlenmek durumunda.

Bunun dışında, finans piyasaları krizi ve ekonomik kriz, bütünleşme sürecinin neoliberal yönelimi ve AB'deki iktidarlara mufazakâr-liberalerin egemen olması, sendikaların Avrupa'ya dönük siyasetinin esaslı bir biçimde (yeniden) politikleştirilmesi üzerine düşünmek ve buna uygun eylem biçimlerini (grevler, kitlesel

gösteriler, ulus-aşırı kampanyalar ve dayanışma eylemleri) daha belirgin hale getirmek için bir vesiledir.

3. Ulus-Aşırı Sendikal Siyasetin Örgütlenme Politikasını Zorlayan Unsurlar

Ulus-aşırı sendikaların, örgütlenme politikaları konusunda durumları ve perspektiflerine ilişkin ileride belirtilecek olan başlıklar, Avrupa'daki işkolu sendikaları üzerine yoğunlaşıyor. Çünkü AB bütünleşme sürecinin ekonomi politiğinde (ortak para birimi, işkollarının liberalleşmesi, sanayi politikası) çalışma politikalarına ilişkin AB'nin önemli düzenlemeleri (Avrupa çapında işyeri temsilciliklerinin kurulması için yönergeler, Avrupa anonim şirketlerinde karar alma süreçlerine katılım) ve Birliğin siyasi-kurumsal çerçevelerinin oturtulması (sektörel sosyal diyaloglar), onun çıkar sahalarını ve temsiliyet alanlarını doğrudan ve ciddi derecede etkiliyor.

Bunun karşısında, yapısal gelişime ilişkin sorular, çeşitli işkollarını kapsayan AB yasalarının belirlenmesi ve AB'nin çeşitli "yumuşak" yönetme biçimleri (Açık Koordinasyon Yöntemi, Lizbon Stratejisi, üç taraflı sosyal diyalog vb.) söz konusu olduğunda, sendikal konfederasyonların ve ETUC'un temsiliyet alanlarına gelecekte de ihtiyaç duyulacak.

AB piyasalarının bütünleşme süreci derinleşirken, sendikal çıkarlar açısından "Management of Independence" daha karmaşık bir hal alıyor ve bu sürecin sendikalardan beklentileri de artıyor. AB'nin Doğu ülkelerine doğru genişlemesi esnasında da "Management of Diversity" açısından daha fazla ve yerine getirilmesi daha zor görevler söz konusu. Ancak, bu durum, Avrupa'daki hiçbir sendikal konfederasyonun, karar alma süreçlerini devletler üstü bir düzlemde daha fazla merkezileştirmesine ve ulus-aşırı sekreteriyalarının kapasitelerini sürdürülebilir bir biçimde genişletmelerine yol açmadı. Böylece, Avrupa'daki hiçbir sendikal birlik "hiyerarşik bir modele" göre kendisini düzenlemiyor.

Avrupa'daki sendikal birlikler (biraz abartacak olursak) daha ziyade "Çalışma Grubu Modeli" olarak tarif edilebilecek bir siyasi yaklaşıma sahipler. Bu yaklaşıma göre, (alt) sektörlerle dair sorunlar veya farklı alanları kapsayan görevler üstlenen, farklı ülkelerdeki sendika

uzmanları üzerinden işleyen kurullar veya Task-Force'lar, ulus-aşırı birliklerin merkezi örgütsel ve iş yürüten birimleridir. Bu sendikal birliklerin, iradelerini oluşturmalarını sağlayan bahsi geçen yapıların çeşitlenmesi, bu kurullardaki iletişimin ve eşgüdümün sağlanma süreçlerinin yoğunlaşması ve alınan kararların daha bağlayıcı ve daha çok sorumluluk yükleyen bir niteliğe sahip olması son on yılda Avrupa düzeyindeki sendikal birliklerin gelişimini karakterize ediyor.

Bunlar, (AB'nin tüm tarihine ve Avrupa'daki sendikal işbirliğine bakıldığında) Avrupalılaşıma yolunda asla küçümsenmemesi gereken başarılarıdır. Yine de bu başarıların yanısıra, hâlâ örgütlenme politikalarının ulus-aşırı bir nitelik kazanması noktasında eksiklikler şu şekilde sıralanabilir:

- Şirketlerin, kendilerini Avrupa düzleminde temsil ettikleri yapılarla kıyaslandığında ciddi bir orantısızlık söz konusu; sermayenin çıkarlarının temsil edilmesiyle (sadece Brüksel'de holding temsilciliklerinin ne denli arttığına bakmak yeter) çalışanların çıkarlarının temsil edilmesi arasındaki dengesizlik son on yılda daha da arttı.
- Avrupa çapında faaliyet yürüten on iki sendikal birlik, her ne kadar son on yılda sekreteralarının personelini bir ölçüde genişletmiş olsa da, sadece yarısı şu anda on kişiden fazla personel istihdam ediyor (bu konuda en ileri düzeye ulaşmış olan EMF şu anda 20 personel istihdam ettiği bir sekreteryaya sahip).
- Ulus-aşırı sendikal birlikler, üye aidatlarını aynı oranda ve sınırlı bir düzeyde artırmalarına rağmen –AB'nin Doğudaki ülkelere doğru genişlemesiyle birlikte ulus-aşırı sendikal birliğe üye olan (finansal açıdan zayıf) sendikaların muazzam derecede çoğalmasından dolayı– finansal açıdan yapısal bir yetersizlik derinleşti, aynı zamanda “dışsal” finans kaynaklarına (en başta AB Komisyonu'na) bağımlılık arttı ve bunlar halihazırda tek tek konfederasyonların bütçelerinin % 20'si ile % 60'ını teşkil ediyor.

Çıkarların ulus-aşırı düzlemde uygun bir biçimde temsil edilmesine dair kaynak sıkıntıları ve zorlayıcı unsurlar, ulusal sendikaları, Avrupa çapındaki örgütlenme düzlemlerine ilişkin yeni yollar bulmaya ve ağırlık verecekleri noktaları belirlemeye zorluyor:

- Ulus-aşırı sendikal birlikler, yapısal açıdan gerekli işlerin üstesinden gelmek ve personelin bir kısmını finanse etmek için AB Komisyonu'ndan aldığı kaynaklara (fazlasıyla) bağımlı. Bu, siyasi bir bağımlılığa yol açmasa da projeler için edinilen maddi olanaklar aslında doğrudan Avrupa çapında çıkarların temsil edilmesi ve lobcilik faaliyeti için kullanılması gereken işgücünün ciddi bir kısmının elini kolunu bağlıyor. Avrupa düzleminde çıkarların temsil edilmesi amacı doğrultusunda yapılan harcamaların ve istihdam edilen personelin ciddi düzeyde artırılması için stratejik kararlar alınmalı.
- Avrupa çapında elektronik ağlar oluşturmaya dönük atılan ilk adımlar geliştirilebilir durumda, ancak şu anda yetersizler. Belli bir süreliğine ve belli bir amaç doğrultusunda kurulan, ulusal sendikaların Brüksel'e yolladığı sendika çalışanlarından müteşekkil kampanya grupları da yenilikçi ve geliştirilmeye müsait ancak son kertede yetersiz kalan bir girişimdir.
- Sendikal çıkarları, iktisat, sosyal ve çalışma politikalarına ilişkin tüm yelpazeyi kapsayacak bir biçimde AB'nin çok-dilli ve çokuluslu karar mercilerinde profesyonelce temsil edebilecek durumda olan, görevlilerden oluşan bir ulus-aşırı kadronun oluşturulması ve güçlendirilmesi zaruri görünüyor. Eğer bu, (bariz bir biçimde görülen finansal sıkıntılardan dolayı) ulus-aşırı sekreteryalarda daha fazla personel istihdam edilerek gerçekleştirilemiyorsa, (girişim düzeyinde halihazırda denenmiş olan) rotasyon modelleri geliştirilmeli. Ulusal sendikaların, sendika uzmanlarını birkaç yıllığına delege etmesi, sadece sendikaların AB düzeyindeki görevli eliti arasında bir sosyalizasyon sürecini teşvik etmekle kalmaz, AB'nin organları karşısında ve AB'nin birçok danışma kurulu nezdinde lobcilik kapasitelerini de güçlendirir.
- Ulus-aşırı sendikal düzlemde gözlemlenen, ETUF-TCL, yani Avrupa Tekstil, Giyim ve Deri Sendikaları Konfederasyonu gibi sendikal birleşmeler (ulusal sendikal yapılar da göz önünde bulundurulduğunda) anlamlı olabilir, ancak (salt savunmacı ve kaynakların kıt olmasından dolayı alınan bir önlem olarak) toplamda, yukarıda belirtilen zorlayıcı unsurlar karşısında bir çözüm sunmuyorlar.

4. Ulus-Aşırı Düzlemde Hareket Alanları ve Avrupa Çapında Hareket Perspektifleri

Sendikaların Avrupalılaşıma noktasında vardıkları nokta ve Avrupa düzeyindeki sendikal birlikler açısından merkezi bir konuma sahip olan ve hareket ettikleri alanlarda oynadıkları role bakmak, ileriye dönük stratejik düşünceler açısından ipuçları sunuyor: AB'nin ve 1950'lerden beri sendikalar arasındaki işbirliğinin tüm tarihsel gelişim seyri göz önünde bulundurulduğunda, işveren tarafıyla yapılan çift taraflı ve ulus-aşırı sözleşmelere dair girişimler yeni bir olgu, yani sendikaların tarihsel açıdan temel bir işlevi olan ve bugüne kadar çapı salt ulus-devletle sınırlı kalan "müzakere etmek ve sözleşme yapmak" fiileri giderek ulus-aşırı bir boyut kazandı.

Bir diğer yeni ve merkezi bir konuma sahip stratejik hareket alanı toplu sözleşmelerdir. Zira, sendikalar, ücret politikasına dair taleplerinin sorunlu bir biçimde geri çevrilmesini ve bununla birlikte farklı yerlerdeki işyerlerinin birbirleriyle çatışmasını engellemek veya sınırlandırmak istiyorlarsa, para biriminin ortaklaştırıldığı koşullarda ücret ve toplu sözleşme politikası alanını, – uzun vadede de– tek taraflı ve ulus-aşırı bir biçimde yönlendirmek ve kendilerini düzenlemek zorunda kalacaklar.

Son olarak, Avrupa düzeyindeki sendikal birlikler, holding politikaları alanında Avrupa çapında örgütlenmiş işyeri temsilciliklerinin yardımına ve süreci takip etmelerine ciddi derecede ihtiyaç duyacakları yeni görevlerle karşı karşıya kalıyorlar.

4.1 Sosyal Diyalog ve Ulus-Aşırı Sözleşme Politikaları

Şu anda sayısı 39'a varan Sektörel Sosyal Diyalog Komiteleri (SSDK), sektörel düzeyde sosyal ortaklaşmayı sağlamak için kurulan birliklerin, beraber veya tek başlarına kendilerini düzenlemeleri için kurumsal bir çerçeve sunuyor. Bugüne kadarki siyasi sonuçların karşılaştırmalı analizi, SSDK'ların en fazla asgari bir gereksinimi karşıladıklarını ancak köklü bir ulus-aşırı sözleşme politikası için yeterli koşulları sağlamadıklarını gösteriyor. SSDK'ların tamamen gönüllülüğe dayalı bir hüviyete sahip olduğu ve sendikaların baskı uygulayacak araçlardan mahrum olduğu göz önünde

bulundurulduğunda, işveren tarafının daha az gayret gerektiren hedefler önüne koyması, gelişim hızını ve sonuçları belirliyor. "Süreci idare eden" merci olarak AB Komisyonu da, sadece yapısal, siyasi ve maddi genel koşulları şekillendirerek teşvik edici unsurları devreye sokabiliyor. Bu koşullar altında, Avrupa düzeyindeki sendikal birlikler, ulusal düzlemi sistematik bir biçimde tamamlayan hatta bu düzlemi ikame eden "ulus-aşırı, kolektif bir sözleşme tarafını" teşkil edecek kadar büyümediler ve henüz böylesine bir rol oynamıyorlar. Böylesine bir gelişim perspektifinin gerçekleşmesi öngörülebilir bir vadede de söz konusu değil. Yine de, sendikalar arasındaki iletişimin ve eylemlerin koordinasyonunun yoğunlaştığı bir "yer" olarak Avrupa düzeyinde sendikal birliklerin sunduğu düzlem ve sekreteryalari, daha doğrusu genel sekreterleri SSDK süreçlerinde yer alan "temsilciler" olarak önem kazanma eğiliminde; çünkü, "yumuşak" bir biçimde müzakere edilen konular, sendikal birliklerin kendi içlerinde çıkarılara dair bir eşgüdüm sağlamasını gerekli kılıyor ve ulus-aşırı sendikal birlik (kimi durumlarda) yetkilendirilmek zorunda kalıyor. Avrupa düzeyindeki sendikal birlikler Sektörel Diyalog'a, söz konusu işkolunun durumuna göre, çeşitli siyasi-stratejik anlamlar atfediyorlar. Ancak SSDK'lar tüm sendikalar için lojistik, finansal açıdan ve konseptler açısından son derece önemli bir rol oynuyor. Zira, AB Komisyonu'nun sunduğu teşvik edici mekanizmalar (toplantı yerleri, çevirmenler, seyahat ücretleri, sektör analizleri için verilen paralar vb.) ETUC tarafından, üyelerine dönük faaliyetler için, sistematik bir biçimde kaynak olarak kullanılıyor.

Sadece bu önkoşullar göz önünde bulundurulduğunda bile SSDK'ların sunduğu alan, sendikalar açısından gelecekte de vazgeçilmez bir yer olmaya devam edecek. Ortak açıklamalar veya genel şartları belirleyen sözleşmeler niceliksel açıdan muazzam bir artış gösterse de, hâlâ sözleşmelerdeki içeriklerin somut özü zayıf. Bu soft regulation yine de, özellikle standartları düşük olan ülkeler açısından anlamlı bir itilim sağlayabilir. Bu, tam da uygulamalar güvence altına alındığında ve sendikalar açısından Avrupa düzlemiyle ulusal-merkezi olamayan düzlem arasındaki level-linkage daha iyi bir noktaya vardığında mümkün olacak.

Yukarıda kaba hatlarıyla anlatılan siyasi ve sözleşmelere dair durumdan dolayı, çalışma politikaları ve sosyal politika alanında kayda değer çapta, shadow of the law etkisi yaratacak ve işveren tarafını "daha bağlayıcı" bir sözleşme politikası gütmeye "zorlayacak" yasaların

düzenlenmesi yakın gelecekte beklenemez. Öte yandan, finans krizi ve ekonomik krizden dolayı sektörel-işkolu siyasetine dayalı bir kriz yönetimine duyulan ihtiyacın, işveren birliklerini, iktisadi politikaların yanısıra çalışma ve istihdam politikaları noktasında da eşgüdüm sağlamaya ve duruma göre bunları anlaşmaların konusu haline getirmeye razı olacakları bir konuma itilecekleri bir süreci hızlandırması mümkün. Söz konusu sektörlerin durumuna göre, sendikalar, (en azından) bu seçeneği azimli bir biçimde iyice araştırmaya ve ileriye taşımaya çalışmalı.

4.2 Ulus-Aşırı Toplu Sözleşme Politikalarının Koordinasyonu

Aynı şekilde, toplu sözleşmelerin ulus-aşırı düzlemde koordine edildiği hareket alanında da, ulusal sendikaların üyesi oldukları Avrupa düzeyindeki sendikal birliklerin çatısı altında koordinasyon süreçlerine katılmaya toplamda daha fazla razı oldukları gözlemlenebiliyor. Aynı zamanda bu siyasi yaklaşım, birçok sendikanın, Avrupa çapındaki sendikal düzlemde danışmak ve irade oluşturmak için kurduğu yapıları genişletmesini ve çeşitlendirmesini sağladı. Avrupa düzeyindeki sendikal birlikler, ücret formülleri, müzakere çerçeveleri ve müzakere edilecek konular hakkında sendikaların kendi aralarında vardıkları anlaşmalar esnasında koordinasyonu sağlayan bir merci (süreç yönetimi, iletişim ve bilgi hizmetleri, kısmen çatışmalarda aracı rol üstlenmek) olarak beliriyorlar. Ancak bu işlevler, tek tek sendikal birliklerde farklı derecelerde gelişmiş ve yer yer henüz bu konuda farklı yollar kat edilmiş durumda. Genel itibarıyla "test edilmiş ve başarılı olmuş pratiklerin taklit edilmesi" doğrultusunda bir gelişim kalıbı söz konusu, yani bir işkolu federasyonu olan EMF'nin kendi içinde irade oluşturmak için ortaya koyduğu yapılanmalar ve ulus-aşırı düzlemde toplu sözleşmeleri koordine etmek için izlenecek yollara dair belirlediği kurallar, (en azından ana hatlarıyla) diğer sendikal birlikler tarafından da kabul edildi, bunun yanısıra EFBWW de birçok devleti kapsayan yapı projeleri alanında "dolaysız" bir ulus-aşırı ücret politikası için yeni yaklaşımlar doğrultusunda hareket ediyor.

Toplu sözleşmelerin Avrupalılaşmasının mevcut durumundan yola çıkarak ne gibi stratejik çikarsamalarda bulunulabilir?

Öncelikle, EMF'nin de aralarında bulunduğu tek tek sendikal birliklerde halihazırda gözle görünür olan gelişmelerin doğrultusu sürdürülmeli ve daha da geliştirilmelidir. Bu gelişmeler, sendikaların "ahlaki açıdan kendilerini yükümlü kılmalarını" ve toplu sözleşme koordinasyonunun bağlayıcılığının derecesini, karşılıklı bir meşruiyet baskısı uygulayarak, artırmayı hedefliyorlar. Toplu sözleşme politikalarının sonuçlarının farklı ağlar ve iletişim alanları kapsamında (toplular sözleşme kurulu, bölgesel toplu sözleşme ortaklıkları, toplu sözleşme konferansları, eğitim seminerleri vb.) sürekli kayıt altına alınması, ulaşılabilir bir hale getirilmesi ve düzenli olarak bilançosunun çıkarılması bu amaca hizmet ediyor.

Sendikalar, bunun ötesinde de, benzer ücret ve üretkenlik düzeyine sahip ülkelerdeki önemli işkollarında, –ulus-aşırı bir düzlemde– koordinasyon kuralları doğrultusunda müzakereler yürüten ve (tüm zamansal ve maddi eşgüdüm sorunlarına rağmen) bir perspektif olarak vazgeçilmez olan toplu sözleşmelerin ulus-aşırı koordinasyonunun esasına kavuşma sürecini ilerletecek (her ne kadar bununla birlikte 27 ülkeden oluşan AB'de toplu sözleşme politikalarının kaçınılmaz olarak "kademeli" bir biçimde koordine edilmesi göze alınmış olsa da) ortak toplu sözleşme müzakere komisyonları oluşturabilir.

Bu tek taraflı koordinasyon yaklaşımı, Avrupa düzeyindeki kampanyalar ve amacına uygun lobicilik stratejileriyle birlikte –AB düzeyinde de düzenlenen ve birbiriyle uyumlu bir hale getirilen– bir asgari ücret politikası için değerlendirilmelidir. Bu faaliyet, Avrupa'daki enflasyon oranlarına ve ulusal çaptaki üretkenlik noktasında kat edilen gelişime göre düzenlenen, asgari ücretleri birbirlerine uyumlu hale getiren, ücretler için bir alt sınır belirleyen "Avrupa çapında uyumlu" bir kuralın belirlenmesi üzerinde durmalıdır. (Böyle bir yasanın konması, sadece yasal olarak belirlenmiş bir asgari ücretin olmadığı Almanya ve İtalya gibi ülkeler göz önünde bulundurulduğunda değil, aynı şekilde düşük düzeydeki asgari ücretlerin artık toplu sözleşmelerde baz alındığı Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri gözetildiğinde de atılması gereken zaruri bir adımdır.) Sendikalarla sosyal demokrasinin, asgari ücretin Avrupa çapında düzenlenmesi konusunda uyumlu bir hedefe sahip olmasının yanısıra, AP'de başka müttefikler bulup böylesine bir yasa için çoğunluğu elde etmek de mümkündür. Ancak, gerçekçi olmak gerekirse böylesine bir çoğunluğun Federal Almanya

Parlamentosu'nda sağlanması, hükümetin tavrından dolayı da, yakın gelecekte mümkün değil.

5. Ulus-Aşırı Holding Politikaları

Holding politikaları alanında, Avrupa çapında örgütlenmiş hemen hemen tüm sendikalar yeni görevlerle yüz yüze kalmış durumda. Bunlar zamansal gelişimleri açısından ve yoğunluk dereceleri bakımından bir farklılık arz etseler de, Avrupa çapında örgütlenmiş işyeri temsilcilerinin müzakereleri, onların desteklenmesi ve pratiklerini geliştirmeleri için önemli işlevlere sahiptirler. Avrupa çapında örgütlenen işyeri temsilcilerinin süreci, bir yandan sekreteraların görev alanlarının değişmesine ve genişlemesine yol açtı, öte yandan bir dizi sendikal birlik açısından, holding politikalarıyla ilgilenen kurullar, çalışma grupları ve ağlar biçimini alan sınırları aşan düzeyde bir çalışma geliştirmeye dönük yapılanmaların kurulmasını beraberinde getirdi.

Bir hareket alanı olarak 1990'lı yılların sonundan beri holding politikaları alanına, ulusal ve Avrupa düzeyindeki sendikal düzen arasında farklı ve sendikalara göre değişen yetki dağılımı damgasını vuruyor. Avrupa çapında örgütlenmiş sendikal birlikler çoğu zaman, holdinglerin veri tabanlarına erişim sağlayarak, Avrupa çapında örgütlenen işyeri temsilcilerinin iyi işlediği örnekleri belgeleyerek ve bunların çalışmalarına dair yardımcı unsurlar oluşturarak, Avrupa çapında örgütlenen işyeri temsilcilerinin kurulması ve bunlarla ilgilenilmesi noktasında yönlendirici ve destekleyici görevler yerine getiriyorlar. Sendikalar açısından sendikal birlikler, bu birliklerin yürütmelerinin içeriklere ve usule ilişkin yönergeler biçiminde karara bağladığı merkezi olmayan müzakere ve ilgilenme faaliyetlerinin yönetildiği bir yerdir. Ancak, Avrupa düzeyindeki sendikal birlikler, bunlara üye olan sendikalar yönergelerine uymadığında onlara kararlarını dayatma ve yaptırımda bulunma mekanizmalarına sahip değiller. (Şu anda var olan 930 Avrupa çapında örgütlenen işyeri temsilciliği arasında) giderek daha fazla Avrupa çapında örgütlenen işyeri temsilciliğinin, "hedefini aşan pratikleri", bilgi alışverişi ve karşılıklı danışma faaliyetlerinin ötesine geçiyor ve ulus-aşırı holding sözleşmeleri yapılmasına ve şirketlerin Avrupa çapında yeniden yapılanması esnasında çatışmaların artmasına, Avrupa çapında örgütlenen kimi sendikalarda, ve bunların başında gelen Avrupa Metal

Sendikaları Birliği EMF'de, artık daha ileriye giden yaklaşımların gelişmesine yol açtı. Bu yaklaşımlar, bir yandan ulusal çapta örgütlenmiş sendikaların, şirketlere dönük politikalarını Avrupa düzleminde daha sıkı bir biçimde koordine etmeyi, öte yandan müzakerelerde bulunan ulusal çapta örgütlenmiş sendikalarla Avrupa çapında örgütlenen işyeri temsilcilerini yeniden Avrupa düzlemindeki sendikal faaliyete bağlamayı amaçlayan bir ulus-aşırı müzakere usulünü geliştirmeyi ve başarıya ulaştırmayı hedefliyor. Avrupa düzlemindeki sendikal birliği merkezi idare merciine dönüştüren bu çok az sınırlanmış yaklaşımın, Avrupa çapında örgütlenen diğer sendikal birlikler tarafından orta vadede taklit edilip edilmeyeceği şu anda kesin olarak söylenemez, ancak bu, sendikalar açısından (ileride açacağımız üzere) pro-aktif bir holding politikasının vazgeçilmez bir parçasıdır.

Başlangıçta kaba hatlarıyla belirtilen siyasi seçenekler arasında, sendikaların ulus-aşırı bir düzlemde kendilerini koordine etmeleri açısından kısa ve uzun vadede (toplu sözleşmelerin koordine edilmesinin yanısıra) en büyük zorluklar holding politikaları alanında açığa çıkıyor, ancak bu zorluklar aynı zamanda daha çok Avrupalılaşmak için fırsatlar da barındırıyor.

Holding politikaları alanında, Avrupa çapında örgütlenen işyeri temsilcileri, ulus-aşırı sendikal siyaset açısından henüz hiçbir şekilde tüketilmemiş bir kaynak niteliğini taşıyor. "Avrupa çapında işyeri temsilcileri olması zorunlu olan" şirketlerin neredeyse sadece üçte birinde böylesine bir yapılanma var. Şu anda kurulmuş olan yaklaşık 930 kurulun bir kısmı "sembolik veya pasif" bir işyeri temsilciliği olma konumunda sapsap kalmıştır. Gelişim yelpazesinin öteki ucunda, giderek artan sayıda Avrupa çapında örgütlenen işyeri temsilciliğinin faaliyeti, hukuki açıdan onlar için belirlenmiş olan karşılıklı bilgi alışverişi ve danışma işlevinin ötesine geçiyor, kimi durumlarda "yumuşak" meseleleri aşan ve toplu sözleşmeler açısından önemli olan sorunlara (ve böylece sendikal alanlara) değişiyor, ulus-aşırı bir sözleşme politikası geliştiriyorlar.

Üç aşamalı, son derece karmaşık bir görev söz konusu, ve bunun çözümü sendikaların kalıcı bir biçimde ulus-aşırı bir nitelik kazanmasına, çalışmalarına ve karar alma süreçlerinin katılımcılığına dair politikalarının "aşağıdan Avrupalılaşmasına" katkıda bulunabilir (Avrupa çapında örgütlenen işyeri temsilcilerine dair değiştirilen yönerge, bu süreci hukuki açıdan sadece sınırlı bir düzeyde ilerletebilir veya işleyişini kolaylaştırabilir): İlk

mesele atılan bir biçimde Avrupa çapında yeni işyeri temsilcilikleri kurarak “boşlukları” kapatmaktadır; ikinci mesele, iyi işleyen pratiklerin bilgisini aktararak pasif bir durumda olan işyeri temsilciliklerini aktif hale getirmektir. En önemlisi de, üçüncü bir mesele olarak, aktif olan, katılımçılık ve müzakere etme doğrultusunda hareket eden Avrupa çapında örgütlenen işyeri temsilciliklerinin süreçlerine siyaseten eşlik etmek, sendikal sürece bağlanmalarını ve dahil olmalarını sağlamaktır. Bununla birlikte, özellikle toplu sözleşmelerin koordine edilmesi, sektörel sosyal diyaloglar ve işkolu politikalarının eşgüdümlü hale getirilmesi konusunda, şirketlerin ulus-aşırı kaynaklarını Avrupa çapında diğer sendikal hareket alanları için stratejik bir biçimde kullanmak gerekir. Müzakere etme yönelimine sahip olan pro-aktif Avrupa çapında örgütlenen işyeri temsilciliklerinin gelişimine dair böylesine bir senaryo, sendikaların Avrupa çapında örgütlenen işyeri temsilciliklerinin “ne yapabilmesi gerektiği” konusunda netleşmelerini şart koşar. Ayrıca, ancak sendikalar Avrupa çapında örgütlenen işyeri temsilciliklerine dair tutarlı bir konseptte sahip olduklarında, (şu anda büyük oranda önu kapalı olan) Avrupa çapında düzenlemelere (ulus-aşırı müzakereler için seçilebilecek bir hukuki çerçevenin konması) gidilmesi için bir etki yaratmak mümkün olacaktır.

6. Siyaseten Hareket Etmek İçin Kapsamlı Perspektifler ve İttifak Politikaları

AB kapsamında sendikaların önünde duran seçenekleri ve hareket ettikleri esnada izleyebilecekleri alternatifleri gerçekçi bir biçimde değerlendirmek için, AB'nin kurumsal düzenlenişinden ve mevcut (partilere dayalı siyasetin) siyasi iktidar yapılanmalarından kaynaklanan ekonomik genel şartlar ve kısıtlamaların dışında, sendikaların kendi aralarında çıkarları bakımından programatik ve siyasi-stratejik farklılıklara sahip olduğu göz önünde bulundurmak zorunda.

Daha çok “bütünleşmeden yana” olan Kıta Avrupa'sındaki sendikalarla daha ziyade “bağımsızlıkçı” olan İskandinav ve Anglo-Sakson sendikalar arasında AB bütünleşme sürecine ilişkin ortak tutum alma noktasında yaşanan zorluklar, Nice'den Lizbon'a kadar geride bırakmış olduğumuz sözleşme müzakerelerinde

(de) açığa çıktı. Özellikle, AB'nin ekonomik politikalar, çalışma politikaları ve sosyal politikalar konusunda daha fazla ve esaslı yetkilere sahip ulus-üstü federal bir birliğe dönüşüp dönüşmemesi gerektiği gibi bütünleşme sürecine dair temel konularda sorunlar açığa çıkıyor. Lizbon Sözleşmesi, sosyal politika konusundaki özü açısından Konvansiyon'un taslağından ve AB için bir anayasaya dair bir sözleşmeden ne daha fazla ne de daha az bir şey içermiyor da olsa, son dönemde Avrupa Adalet Divanı'nın çalışanların aleyhine aldığı kararlar (Laval, Viking, Rüffert vb.) sendikaların sözleşmeye ilişkin sınır-aşırı tartışmalarının yeniden politikleşmesine yol açtı. Bu tartışmalar, –sözleşmenin gelişimi esnasında sosyal politikalar açısından açığa çıkan boşluklara ve zaafılara dair daha güçlü ve daha keskin bir eleştiriye dayanarak– ETUC'un 2008 yılı baharında beyan ettiği tutumu almasına yol açtı; bu açıklamaya göre Lizbon Sözleşmesi'ne “sosyal ilerlemeyi öngören bir madde” eklenmeliydi. Bu hamle, hükümetler arasında yürüyen müzakerelerin geldiği nokta açısından, başarılı bir müdahalede bulunmanın neredeyse imkânsız olduğu bir zamanda yapılmış olsa da, “Sosyal İlerlemenin İşığında Ekonomik Özgürlüklerle Temel Sosyal Haklar Arasındaki İlişkiye Dair Protokol”de detaylı bir biçimde ifade edilen tutumun bir sözleşme protokolü halini alması, Avrupa çapındaki sendikal birliklerin çıkarlarına dair programatik, stratejik ve içerik bakımından ortak bir tutum almaları noktasında birçok açıdan bir ilerleme teşkil ediyor. Bunun böyle olması, bu protokolün sözleşme yöntemi açısından detaylı bir işleyişe sahip olmasından, ve hem Avrupa Birliği Sözleşmesi'nin söz konusu maddelerine hem de Lizbon Sözleşmesi'nin konsolide edilmiş halinde yer alan Avrupa Birliği Faaliyet Alanına Dair Sözleşme'ye göndermede bulunmasından da kaynaklanıyor.

Hareket edilen bu zeminde başka siyasi adımlar atmak hem mümkün hem de gereklidir:

- Almanya'da, Alman Sendikalar Birliği'yle (DGB) Almanya Sosyal Demokrat Partisi'nin (SPD) ortak bir tutum aldıklarını beyan ettikleri ve Avrupa Konseyi'nin uygun bir açıklamada bulunmasını, AB'nin organlarının kurumsal anlaşmalara vararak birincil hukuk düzeyinde “iyileştirmeler” yapılmasını talep eden (Mayıs 2009 tarihli) belge, bir ilkti ve önemli bir adımdı.

- Avrupa Konseyi'ne İsveç'in başkanlık ettiği koşullar altında bile, bu siyasi yaklaşımın “sözleşme üzerinde gerçekleştirilmesi imkânsız bir değişiklik” olarak değerlendirildiği ve anlaşılmadığından dolayı (Sosyal

Güvenlik Bakanları Kurulu, Eylül 2009), ulusal çapta örgütlenmiş sendikaların Avrupa'nın her yerinde eşgüdümlü bir biçimde kendi ülkelerinde ittifak kurabilecekleri güçleri bulmaları ve AP'de onları desteklemeye hazır olan fraksiyonları yan yana getirmeleri gerekir.

- AB'nin organlarının Protokol Eki'ne bağlı kalarak Sözleşme çerçevesinde yapılımları gereken bu "iyileştirme"nin bir alt başlığı olarak AB Reform Sözleşmesi de, tek tek yasaların çıkarıldığı süreçlerde atılğan bir biçimde Avrupa Birliği Faaliyet Alanına Dair Sözleşme'nin 9. Maddesi gereği (yeni) sosyal maddeyi (AB Komisyonu'nun regulatory impact assessment'i bağlamında da) konumlandırmaya olanak tanıyor. Burada da, sosyal demokratlarla sendikaların hem ulusal düzeyde hem de Avrupa düzleminde sıkı ve sürekli bir biçimde mutabakata varabilecekleri başka bir alan söz konusu.

- Bunun dışında, –hırslı ve orta vadeli bir perspektif kapsamında–, Lizbon Sözleşmesi'nin, Sözleşme kapsamlı bir biçimde yeniden müzakere edilmeksizin kimi noktalarının değiştirilmesi (oyçokluğuyla kararların alınması) için sunduğu olanaklar derinlemesine araştırılmalı, iktisat politikası, sosyal politika ve çalışma politikası alanı için bu olanaklar değerlendirilmelidir. Bu konuda da mutabakata varmak ve ortak hamlelerde bulunulması mümkün ve gereklidir.

- Avrupa çapındaki sendikal birliklerle Avrupa'daki sosyal demokratların kendi içlerinde ve kendi aralarında netleştirmeleri gereken bir konu da, "Esneklik Maddesi"nin (AB Sözleşmesi, IV. Başlık) sunduğu, Reform Sözleşmesi'nin öngördüğü ve kolaylaştırdığı "kademeli bütünleşme" seçeneğinin atılğan bir biçimde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği sorusudur. Bu seçeneğe göre, sosyal yapısı bakımından benzer koşullara sahip ve sorunları için ortak ulus-aşırı çözümlere ihtiyaç duyan bir dizi devlet, sosyal politikaları düzenlemek için birlikte daha kaspamlı adımlar atabilir ve iktisat politikalarını daha sıkı bir işbirliğiyle idare edebilir. Ancak bu, bütünleşme politikaları bakımından temelde tutarsız ve mevcut güç dengeleri içerisinde zaten gerçekleştirilmesi zor bir seçenek. Ama bu seçenek 27 AB ülkesinin sosyo-ekonomik çıkarlarının giderek daha da heterojenleşme eğiliminde olduğu ve "sosyo-politik açıdan veto tutumu takınanların" artma eğilimi gösterdiği koşullarda, üye devletlerin hükümetleri açısından her zamankinden

daha çok hesaba katılabilecek bir yol olarak bir köşede durmaktadır.

Bu anayasal ve yasal hareket alanının ötesinde, AB'nin "yumuşak" yönetme biçimleri ve bunlardan özellikle yeni belirlenen Lizbon Stratejisi, sendikalarla sosyal demokrasinin ortak hareket edebileceği bir alan açıyor. Bu süreçte pro-aktif ve siyaseten bütünlüklü - yani bir yandan tek tek ülkeleri aşan, öte yandan ise ulusal ve Avrupa düzeyindeki aktörlerin sıkı sıkıya birlikte çalıştıkları bir etkide bulunabilmek için temel düzeni belirleyen politikalarda ve bütünleşme siyasetine dair yönelimlerde zaten büyük olan ortak kesişim kümesini, mümkün mertebe detaylı ve somut bir biçimde ifade etmek elzemdir.



Yazar Hakkında

Prof. Dr. Hans-Wolfgang Platzer, Fulda Üniversitesi'ne bağlı Sosyal ve Kültür Bilimleri Bölümü'nde, Avrupa Bütünleşme Süreci hakkında araştırmalar yapan ve eğitim veren bir siyaset bilimcidir. Jean Monnet Avrupa Bütünleşme Kürsüsü (Jean Monnet Chair of European Integration) sahibidir.
İngilizceden Türkçeye Çeviren: Nejat Ağırnaslı

Künye

Friedrich-Ebert-Stiftung
Cihannüma Mahallesi Mehmet Ali Bey Sk. 10/D5
34353 Beşiktaş-İstanbul
Türkiye

Tel: +90 212 310 82 37
contact@festr.org
www.festr.org

Sorumlu : Michael Meier
© FES Türkiye, 2010