



CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Ana Bilim Dalı

1980 SONRASI SENDİKACILIKTA DEĞİŞEN KOŞULLAR
BAĞLAMINDA YENİ ARAYIŞLAR: HİZMET VE TOPLUMSAL
HAREKET SENDİKACILIĞI

Yüksek Lisans Tezi

Gonca YILDIZ

Sivas
Temmuz 2015

CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

**1980 SONRASI SENDİKACILIKTA DEĞİŞEN KOŞULLAR
BAĞLAMINDA YENİ ARAYIŞLAR: HİZMET VE TOPLUMSAL
HAREKET SENDİKACILIĞI**

Yüksek Lisans Tezi

GONCA YILDIZ

Tez Danışmanı

Prof. Dr. ADNAN MAHİROĞULLARI

SİVAS

2015

KABUL VE ONAY

Üniversite: : Cumhuriyet Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Ana Bilim Dalı
Tezin Başlığı : 1980 Sonrası Sendikacılıkta Değişen Koşullar
Bağlamında Yeni Arayışlar: Hizmet ve Toplumsal
Hareket Sendikacılığı
Savunma Tarihi : 13/07/2015
Danışmanı : Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI

Unvanı - Adı Soyadı

İmza

Jüri Başkanı : Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI

Üye : Doç. Dr. Halis BAŞEL

Üye : Yrd. Doç. Dr. Umur AŞKIN

Oy Birliği



Oy Çokluğu



Gonca YILDIZ tarafından hazırlanan “1980 Sonrası Sendikacılıkta Değişen Koşullar Bağlamında Yeni Arayışlar: Hizmet ve Toplumsal Hareket Sendikacılığı” başlıklı tez, kabul edilmiştir. 13/07/2015

Prof. Dr. Alim YILDIZ

Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans/Doktora/Sanatta Yeterlik tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

1-Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;

2- Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;

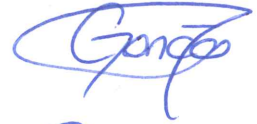
3- Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dahil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;

4- Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

İmza

Ad SOYADI



GONCA YILDIZ

ÖNSÖZ

“1980 Sonrası Sendikacılıkta Değişen Koşullar Bağlamında Yeni Arayışlar: Hizmet ve Toplumsal Hareket Sendikacılığı” adlı tez çalışmamda yaşanan siyasal ve ekonomik dönüşümler göz önünde bulundurularak sendikal haklarda ortaya çıkan ve çıkabilecek gelişmeler incelenmeye çalışılmıştır.

Konunun niteliği gereği araştırma kaynak tarama yöntemi ile yapılmış, alan araştırmasına başvurulmamıştır. İlgili alanlarda yazılmış yerli ve yabancı kitap ve makaleler ve internet kaynakları incelenmiş, ilgili yerli ve yabancı kurumların verilerinden yararlanılmıştır.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	iii
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	xi
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ÖZET.....	xv
ABSTRACT	xvii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

BİRLEŞME YASAKLARINDAN SENDİKACILIKTA ALTIN ÇAĞA GEÇİŞ DÖNEMİ

1.1.ALTIN ÇAĞ ÖNCESİ SENDİKACILIK.....	5
1.1.1.Sendikaların Düzen İçi Kurumlar Olabilmesi İçin Verdikleri Mücadeleler ...	5
1.2.SENDİKACILIKTA ALTIN ÇAĞ.....	9
1.2.1.Sendikacılıkta Altın Çağı Hazırlayan Unsurlar	9
1.2.1.1.Siyasal Ortamın Elverişliliği	9
1.2.1.2.Keynesyen Ekonomi Politikaları	11
1.2.1.3.Toplu Pazarlık Kapsamının Genişlemesi	13
1.2.2. Altın Çağın Somut Göstergesi Olarak Artan Sendikalaşma Oranları	14

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKACILIKTA DEĞİŞEN KOŞULLAR

2.1. SENDİKACILIKTA DEĞİŞEN KOŞULLARI HAZIRLAYAN UNSURLAR	17
2.1.1. Ekonomi Politikalarındaki Değişim: Neo-Liberal Ekonomi Politikaları	17
2.1.2.Küreselleşme Süreci	20

2.1.2.1.Küreselleşme Kavramı	20
2.1.2.2.Küreselleşme Süreci ve Uluslararası Rekabet.....	23
2.1.2.3.Küreselleşme ve İşsizlik.....	26
2.1.2.4. Sendikalara Yönelik İdeolojik Saldırıları.....	29
2.1.2.5. Sendikal Yapılanmada Değişim.....	31
2.1.3.Üretim Tekniklerindeki Değişim.....	34
2.1.4.İstihdamın Sektörel Değişimi	39
2.1.5.İşgücünün Yapısındaki Değişim.....	41
2.1.6.Esnek Çalışmanın Yaygınlaşması	43
2.1.7.Hak Arama Mücadelesinin Zayıflaması	46
2.1.8.Özelleştirme Politikaları	47
2.1.9. İşletme Yönetimindeki Değişim ve İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş....	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKAL HAREKETTE YAŞANAN KRİZ VE YENİ ARAYIŞLAR

3.1.SENDİKAL HAREKETTE YAŞANAN KRİZ	51
3.1.1.Sendikalaşma Oranlarında Gerileme	51
3.1.2.Sendikaların Pazarlık Gücünde Gerileme.....	52
3.1.3.Toplu Pazarlığın Düzeyinin ve Kapsamının Daralması	53
3.2.SENDİKACILIKTA YENİ ARAYIŞLAR.....	55
3.2.1.Uluslararası Sendikacılığı Güçlendirme Çabaları	55
3.2.2.Sendikal Birleşmeler.....	56
3.2.3.Toplumsal Hareket Sendikacılığı	57
3.2.3.1.Toplumsal Hareket Kavramı	57
3.2.3.2.Toplumsal Hareket Sendikacılığı.....	58
3.2.4.Hizmet Sendikacılığı	64
3.2.4.1.Hizmet Sendikacılığı Kavramı	64

3.2.4.2.Hizmet Sendikacılığı.....	64
3.2.4.2.1.Eğitim Faaliyetleri	69
3.2.4.2.2.Konut/Kooperatif Faaliyetleri.....	70
3.2.4.2.3.Bankacılık Faaliyetleri.....	70
3.2.4.2.4.Sigortacılık/Yatırım Faaliyetleri.....	70
3.2.4.2.5. Diğer Faaliyetler	71
SONUÇ.....	73
KAYNAKÇA	77
ÖZ GEÇMİŞ.....	83

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ACTU	: Avustralya Sendikalar Konfederasyonu/Australian Council of Trade Unions.
AFL/CIO	: Amerikan İş Federasyonu/Endüstriyel Örgütler Kongresi-American Federation of Labor/Congress of Industrial Organizations
ANC	: Afrika Ulusal Kongresi/African National Congress
Bkz	: Bakınız
CGT	: Genel İş Konfederasyonu/Confédération Générale du Travail
CISL	: İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu/Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori
COSATU	: Güney Afrika Sendikalar Kongresi/Congress of South African Trade Unions
CUT	: Merkezi İşçi Birliği/Central Unica Dos Trabalhadores
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DTÖ	: Dünya Ticaret Örgütü
FGTB	: Belçika Genel İş Federasyonu/Fédération Générale Du Travail de Belgique
FNV	:Hollanda Sendikalar Federasyonu/Federatie Nederlandse Vakbeweging
FOSATU	: Güney Afrika Sendikalar Konfederasyonu/Federation of South African Trade Unions
HAK-İŞ	: Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü/International Labour Organization
IMF	: Uluslararası Para Fonu/International Monetary Fund

KCUT	: Kore Sendikalar Konfederasyonu/Korean Confederation of Trade Unions
KMU	: 1 Mayıs Hareketi/Kuilusang Mayo Uno
LO	: Norveç İşçi Sendikaları Federasyonu/Norwegian Trade Union Federation
NUM	: Ulusal Maden İşçileri Sendikası/National Union of Mine Worker's
OPEC	: Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü/Organization of Petroleum Exporting Countries
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
s.y	: Sayfa Yok
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
t.y	: Tarih Yok
THS	: Toplumsal Hareket Sendikacılığı
TUC	: Sendikalar Kongresi/Trade Union Congress
TÜHİS	: Türkiye Ağır Sanayi Hizmet Sektörü Kamu İşveren Sendikası
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSES	: Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diğerleri

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa
Tablo 1:	Bazı Ülkelerde Altın Çağ Döneminde Sendikalaşma Oranları	15
Tablo 2:	Taylorizm-Fordizm ve Alternatifi	35
Tablo 3:	Seçilmiş Bazı Ülkelerde İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)-2004.....	40
Tablo 4:	1980 Sonrası Sendikalaşma Oranlarındaki Değişim	51

ÖZET

Gonca Yıldız, “1980 Sonrası Sendikacılıkta Değişen Koşullar Bağlamında Yeni Arayışlar: Hizmet Ve Toplumsal Hareket Sendikacılığı” Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2015.

İktisadi liberalizm, sanayinin gelişmesi ile bağımlı çalışanlar için olumsuz sonuçlar doğuran düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Çalışan sınıfın, hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek ihtiyacı ve bu yöndeki çabaları örgütlenme hareketlerini başlatmıştır. Böylece sendikal örgütlenme ve sendikal haklar ortaya çıkmıştır. Dünyada yaşanan siyasal, ekonomik ve sosyal dönüşümler bu hakların gelişimini temelden etkilemiştir. Ayrıca ülkelerin siyasal ve ekonomik sistemleri sendikal hakların gelişiminde etkili dinamiklerdir. Son dönemde küreselleşmenin ortaya çıkardığı gelişmelerin etkisi ve neoliberal politikaların uygulanmaya başlamasıyla sendikal haklar tartışılır hale gelmiştir ve sendikalar güç kaybetmeye başlamıştır.

Bu çalışmada ağırlıklı olarak, 1980’li yıllarla birlikte sonuçları hissedilmeye başlayan küreselleşmenin emek süreci ve sendikalar üzerindeki etkisi incelenmiştir. Küreselleşme sürecinin çok çeşitli boyutları vardır. Süreç, kapitalizmin tarihsel serüveninden bağımsız düşünülemez. Küresel kapitalizmin geldiği son aşamada, finansal serbestleşme, sosyal devletin zayıflaması, özelleştirme, emek süreçlerinde esnekleşme temel eğilimler olarak belirmektedir.

Bugün yaşanan sürece, dünya çapında bakıldığı zaman, çok çeşitli sendikal tepkilerle karşılaşmak mümkündür. Kimi sendikalar küreselleşme sürecini tehdit olarak algılarken, kimileri sürece meydan okuyarak karşı çıkabilmektedir. Şüphesiz, bir ülkedeki sendikal hareketin yapısı, o ülkedeki emek hareketlerini yönlendiren en önemli unsurdur.

Anahtar Kelimeler: Sendika, İşçi, Ekonomi, Küreselleşme.

ABSTRACT

Gonca Yıldız, New Challenges in the Context of Changing Conditions in unionism after 1980 : Service And Social Movement Unionism, master's thesis, Sivas, 2015.

The economical liberalism occurred in result of the Industry Revolution. Economical liberalism led regulations which had negative impacts on working people. The workers started to be organized in order to protect their benefits and rights. This explains how and why Trade Union Rights was generated in the past. Changing political, economical, and social rights in the world affected the improvement of trade union rights. Moreover, the political and economical structures of countries are also dynamics that impacted trade union right improvements. Recently, with the effects of developments occurred by globalization and the implementation of neoliberal policies, trade union rights are being discussing and its claimed that the unions are losing their power.

In this work, the effects of globalization -whose results started to be seen during early 1980's- on the labour process and trade unions have been studied. There are many different dimension of globalization process. First of all it can not be thought dependent from the historical adventure of capitalism. At the very recent stage which global capitalism arrived, financial freedom, destruction of social state, flexibility of the labour process and privatization appear as the basic tendencies.

When one looks worldwidely at the process which we experience today, it is possible to face with many kinds of trade unionic reactions. While some of trade unions understand the globalization only as a threat, some others are also able to resist to the process in a challenging manner. Certainly, the structure of the trade unional movement in a country is the most important element that directs the labour movement in that country.

Key Words: Union, Employee, Economy, Globalization.

GİRİŞ

Sendikalar, işçi ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için bir araya gelerek meydana getirdikleri mesleki örgütlerdir. Sendikalar, hem işçi hem işverenlerin kurabilecekleri örgütler olmalarına rağmen işçilerin işverenler karşısındaki hak ve menfaat mücadeleleri sürecinde ilk olarak işçiler tarafından kurulmuşlardır. Ayrıca çalışan sınıfın hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek ihtiyacı ve bu yöndeki çabaları sonucunda başlayan örgütlenme mücadeleleri sendikal hakları doğurmuştur.

1789 Fransız Devrimi ve 18.yüzyılın ikinci yarısında başlayan Sanayi Devrimi ile hemen hemen eş zamanlı olarak feodal sistemin dağılması gerçekleşmiş; iktisadi liberalizm sistem olarak yerini almıştır. Çeşitli dinamiklerin etkisiyle ticaret ve sanayinin gelişmesi geniş çaplı ekonomik bütünleşme yaratmış, bu da geniş çaplı siyasal bütünleşmeyi gerektirmiştir. Modern güçlü devletler ortaya çıkmıştır. Avrupa’da yaşanan Fransız Devrimi de bu oluşumu artırmıştır. Fransız Devrimi ile siyasal düzen, sanayi devrimi ile de ekonomik düzen ve kurumları önemli dönüşümler yaşamıştır. Dolayısıyla, Endüstri Devrimi sonrası işçi sınıfı adlı ücretli emek ortaya çıkmıştır. Çalışma ilişkileri değişmiş, “işçi” ve” işveren” kavramları doğmuştur.

İktisadi liberalizm, çalışan sınıf için olumsuz sonuçlar doğuran düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Böylece hak arama mücadeleleri, işçi hareketleri ve örgütlenmeler meydana gelmiştir. Ayrıca sendikal haklar, her şeyden önce bir insan hakkı konusu haline gelerek uluslararası sözleşmelere konu olmuştur.

Dünyada yaşanan ekonomik krizler ve refah devleti gibi sosyal dönüşümler, keza demokrasinin güçlenmesi, hakların ve örgütlenmelerin de gidişatını ve gelişimini derinden etkilemiştir. Sosyal devletin güçlenmesi ve zayıflaması süreçleri, küreselleşme olgusu, neoliberalizmin ortaya çıkışı ve sonuçları hayatın her alanında değişimler yaratan dinamikler olmuştur.

Bir ülkedeki demokrasinin sınırlarının ne derece geniş olduğunun göstergelerinden en önemlisi sendikal haklar ve bunların kullanılma düzeyidir.

Sendikal örgütlenme, demokratik ve bağımsız mücadele ekseninde bugünlere gelmiştir.

Küreselleşme, sermaye akışının mutlak özgürlüğünü, gümrük engelleri ile kısıtlamaların ortadan kaldırılmasını, ticaret ve serbest mübadelelerin yoğunlaştırılması yoluyla, bütün ülkelerin ekonomilerinin gittikçe daha sıkı bir biçimde birbirlerine bağlanmalarını öğütlemektedir.

Yeniden yapılanma sürecinde sendikalar, sistemin ürettiği sorunlara karşı, ayakta durmakta ciddi sıkıntılar çekmektedirler. Küreselleşme sürecinde, sermayenin önündeki engellerin kaldırıldığı, sermayenin olağanüstü akışkanlık kazandığı günümüzde, “sosyal devlet” in bir kenara bırakılarak, özelleştirme ve taşeronlaştırma dolayısıyla sendikasılaştırmanın, değişen piyasa koşullarına uyum sağlayabilmek için esnek üretimin ve kısmi zamanlı çalışmanın, bilimsel ve teknolojik gelişmelerle birlikte, emek profilindeki gelişmelere bağlı olarak belirli süreli bireysel sözleşme uygulamalarının yaygınlaşması ve artan işsizlik oranları, sendikaları ciddi sorunlarla baş etmek zorunda bırakmaktadır.

Sendikalar, işçi sınıfı mücadelesinin uzun bir tarihe ve zengin deneyimlere sahip olduğu ülkelerde de güç kaybetmektedir. Öte yandan, sadece sendikalar değil, işçi sınıfının siyasal örgütleri ve ideolojik-teorik gücü de zayıflamaktadır. Sınıf mücadelesinin tüm alanları bakımından geçerli olan bu genel gerilemenin bir dizi nedeni vardır ve bu nedenleri hem genel boyutlarıyla hem de her ülkenin kendi özgün koşullarıyla değerlendirmek gerekmektedir. Bu bağlamda, bu tezi hazırlamaktaki temel amacımız, 1980 sonrası neoliberal ekonomi politikalarının benimsenmesi döneminde sendikacılığın hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde güç kaybettiğini somut örneklerle ortaya koyduktan sonra sendikacılıkta güç kaybını durdurabilecek yeni arayışları ele almaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde, 1980 öncesi dönemde sendikacılığın genel görünümü üzerinde durulmuş; önce koalisyon yasaklarının kaldırılmasında geniş çaplı mücadele verilmiş, bu mücadelenin sonucu olarak ortaya çıkan sendikacılığın ve çalışmanın “altın çağı” olarak kabul edilen 1945-1973 dönemi incelenmeye çalışılmıştır. Bu döneme niçin altın çağ denildiği gerekçeleriyle açıklanmıştır.

İkinci bölümde, özellikle küreselleşme süreci üzerinde durulmuş, sürecin sendikalar üzerindeki olumsuz etkisi ve sendikal örgütlenmelerde yaşanan değişim vurgulanmıştır.

Üçüncü bölümde ise, 1980 sonrası değişen koşullar bağlamında sendikacılığın yaşadığı krizi aşmak amacıyla yeni sendikacılık anlayışları ele alındı. Nitekim, günümüzde bazı ülkelerde sendikacılığa yeni bir dinamizm kazandırmak için toplumsal hareket ve hizmet sendikacılığı ön plana çıkmıştır. Yeni sendikal oluşumlar olarak kabul edilen “toplumsal hareket sendikacılığı” ve “hizmet sendikacılığı” bu bölümde çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

BİRLEŞME YASAKLARINDAN SENDİKACILIKTA ALTIN ÇAĞA GEÇİŞ DÖNEMİ

1.1.ALTIN ÇAĞ ÖNCESİ SENDİKACILIK

1.1.1.Sendikaların Düzen İçi Kurumlar Olabilmesi İçin Verdikleri Mücadeleler

Sanayi devrimi sonrası oluşan liberal kapitalist düzen, fordist üretim tarzıyla üretimin önceki dönemlerde görülmemiş boyutlara ulaşmasını sağlamıştır. Ülkelerin servet düzeyleri hızla artmıştır. Ancak halkın belli bir kesiminin –üretim araçlarını elinde bulunduranların- yaşam standardı yükselmiştir. Belli bir kesimin sahip olduğu sınırsız özgürlükler ve gitgide artan servetlerine karşılık işçi sınıfı bakımından derin adaletsizlikler yaşanmıştır. Refah ve zenginlik toplumun tüm kesimlerine yayılamamıştır (Talas 1997: 65).

Yaşadıkları ortak sıkıntılardan dolayı işçiler arasında bir sınıf bilinci doğmaya başlamıştır. Bu bilinç sonucunda birlikte hareket etmenin önemini hızla anlayan işçiler özellikle İngiltere, Almanya ve Fransa’da işçi hareketlerinin ve örgütlenmelerin başlamasını sağlamışlardır. 18. yüzyıl sonlarında İngiltere’de gerçekleşen Chartist Hareketi¹ genel oy hakkının tanınmasıyla ilgili olması yanında daha sonra doğacak olan sendikacılığın dinamiğini oluşturmuştur (Talas 1997: 75).

“XVIII. yüzyılın sonlarına doğru, işçiler ekonomik bakımdan insan gibi yaşama hakkını elde etme amacıyla örgütlenme girişimlerine başlamış; ancak İngiltere’de 1799 ve 1800’de “Combination Act”, Fransa’da 1791’de “Chapelier

¹ İngiltere’de 1832 yılında gerçekleştirilen seçim reformu işçiler açısından hiçbir değişiklik yaratmamıştır. Çünkü işçilere yine oy hakkı verilmemişti. Bu durum birçok önemli sosyal sonuçlarının yanı sıra sosyalist hareketi de güçlendirici rol oynamıştır. İşçilerin oy hakkını savunan partiler kurulmuştur. İşçi örgütleri kurulmaya başlamıştır. Chartist hareket de bu dönemde ortaya çıkmış ve işçi haklarını elde etmek için çeşitli faaliyetlerde bulunmuşlardır. Zamanla aleyhlerine ortaya çıkan gelişmeler isteklerini chartism ile elde edemeyeceklerini anlamalarına neden olmuş ve sendikalaşmaya yönelmişlerdir. Geniş Bilgi İçin Bkz. Fahir Armaoğlu”19.Yüzyıl Siyasi Tarihi(1789-1914)”, Alkım Yayınevi, İstanbul, 2007; 1848 Devrimlerinin yenilgisi izleyen yıllarda başlayan ekonomik yükseliş, işçi sınıfının nicelik olarak genişlemesine yol açmıştır. 1850’li yıllardan itibaren Chartist hareket, işçiler arasında yeniden etkili olmaya başlamıştır. Ayrıca Bkz. “Dünya Sendikalar Federasyonu” (Çeviren: Muhsin Selem), 1.Baskı, Amaç Yayıncılık, İstanbul, 1988.

Yasası”, Almanya’da 1845’te çıkarılan “Meslekler Nizamnamesi”yle işçilere “koalisyon yasağı” getirilerek sendikal örgütlenme engellenmiştir.

Koalisyon yasaklarıyla sendika kurmaları engellenen proleterya, aralarında “karşılıklı yardım sandıkları” kurarak örgütlenmelerini sürdürmek isteseler de, bu tip yapılanmanın “direniş/direnme teşkilatı” olması dışında işçilerin ekonomik durumlarında somut bir iyileşme ortaya çıkarmamıştır. Alman edebiyatçı Gerhart Hauptmann ‘ın ifadesiyle “Bıçak kemiğe dayanmış”, Lyonlu ipek işçilerinin sloganıyla “Ya çalışarak yaşamak! Ya da mücadele ederek ölmek!” dışında bir seçenek kalmamıştır.

Kötü çalışma koşulları, uzun mesai saatleri, düşük ücret seviyeleri gibi ortaya çıkan bariz olumsuzluklar, emekçi kesiminde “sınıf bilinci”nin oluşmasında etkili olmuştur. Sonuçta işçiler, sınıf bilinci çerçevesinde, bizzat kendilerinin hak arama mücadelesi vermesi gerektiğini kavrayarak kuracakları sendikal örgütlerle ücretli kesimi temsil etme ve “sosyal taraf” olma yolunda uzun süreli grevler ve yıldırı hareketlerine başvurmuşlardır. Bu bağlamda, Avrupa siyasi tarihinde önemli yeri olan 1830 ve 1848 tarihli iki ayaklanmaya/ihtilale işçiler de katılmış; Fransa ve Almanya’da çok sayıda işçi, hak arama mücadelesinde hayatını kaybetmiştir” (Mahiroğulları 2013: 7).

Birçok ülkede işçilerin örgütlenmeleri ve hak ve menfaatlerini korumaları çok kolay olmamış ve işçilerin kanı pahasına mücadele verdikleri yavaş yavaş elde edilmiş bir savaşımdır. Sermaye ve emek arasında derin bir uçurumun ortaya çıkması ile başlayan sömürü eğilimine karşı tepkiler, şiddetli ayaklanma hareketleri, grevler ve hatta devrimlere kadar gitmiştir. Düşük ücretlere karşılık, artan gereksinimlerin baskısı altında örgütlenmeyi seçen işçi, sendikalar kurarak mücadele etmeye başlamıştır. Devletin tarafsız kalması imkansız hale gelmiştir. İktisaden zayıf sınıfın sömürülmesini önleyecek önlemlerin alınmasına başlanması zaruri hale gelmiştir (Talas 1997: 75, 76).

Uzun süren sömürü sürecinde, yetersiz beslenme nedeniyle askere alınacak sağlıklı insanın zorlukla bulunması, raşitizm ve tüberküloz gibi hastalıkların yaygınlaşması, giderek artan yasa dışı grevlerin ekonomik dengeleri bozacak

seviyeye ulaşması, en önemlisi de işçi kesimi tarafından uzun süreli bir mücadelenin başlatılması, aynı zaman da 1830 ve 1848 ihtilallerinde kendi jandarması, kendi polisi tarafından binlerce işçinin öldürülmesi liberal devlet yöneticilerini öz eleştiriye zorlamıştır. Sonuçta liberal devlet, üçüncü aktör olarak çalışma hayatını yasalarla düzenlemek ve sendikal örgütlenme hakkını tanımak durumunda kalmıştır (Mahiroğulları 2013: 7,8).

Sanayinin gelişmesi ile ortaya çıkan iktisadi liberalizm iki hukuk esasını ihtiva etmiştir: “sözleşme serbestisi” ve “sendikalaşma yasağı”. İşçiler için olumsuz sonuçlar doğuran bu düzenlemeler, işçileri işverenlere ve devlete karşı mücadeleye itmiştir (Çelik 2003: 333, 334). Sömürülen sınıf olan işçilerde sınıf bilinci güçlendikçe sömürüyü önlemek ve hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek ihtiyacı ve bu yöndeki çabaları örgütlenme hareketlerini başlatmıştır. Böylece sendikacılık doğmuştur (Talas 1997: 60). Neticede uzun süren mücadelelerden sonra sendikalaşma hakkını elde etmişlerdir (Çelik 2003: 333, 334).

Sendikalar, işçiler arasında birlikten güç doğacağı inancı çerçevesinde kurulmuşlardır. İşçiler sendikalar vasıtasıyla işveren karşısında daha güçlü olup çalışma koşulları ile ilgili düzenlemelerde etkili olabileceklerine inanmışlardır. Nitekim yaşanan tecrübeler de sendikasız mücadele ile karşılaştırıldığında bunu doğrular niteliktedir. Sendikalar genel ekonomik durumu izleyebilme –özellikle ücretler konusunda– haber ve bilgileri değerlendirebilme kabiliyetine sahiptir. Ayrıca sendikacılık teorisinin de desteklediği bir önemli husus da şudur ki; aidat ödemeleri sayesinde işveren karşısında iktisadi eşitlik de sendikalar vasıtasıyla sağlanabilir. Çünkü işçi ve işveren arasında bir iktisadi eşitliğin birebir sağlanması mümkün değildir (Çelik 2003: 334).

Sendikalar ilk kurulduklarında ücret ve çalışma koşullarının düzeltilmesi için mücadele verirken zamanla toplu iş sözleşmeleri, sosyal kanunların çıkarılması, işçilerin korunması gibi konulara eğilmişlerdir (Tanilli 2007: 127).

Liberal düzen ve hukuk anlayışı o dönemde örgütlemeyi, işçilerin hak ve menfaatlerini korumak maksadıyla sendikalar kurmalarını suç olarak görmüş ve yasaklamıştır. Bu nedenle ilk zamanlar işçiler faaliyetlerini karşılıklı yardım

sandıkları adı altında yürütmüşlerdir. Sendika hakkı ilk olarak 1824'te sanayi devriminin yaşandığı İngiltere'de verilmiştir. Buradan da Avrupa ülkelerine ve dünyaya yayılmıştır. Sendikal hareket 20. yüzyılın ortalarından itibaren özellikle demokrasi ve insan haklarındaki gelişmelerden destek alarak gelişmeye başlamıştır (Aktay, Arıcı, Kaplan 2011: 258, 259).

Sanayi devrimi sonrası koalisyon yasaklarını kaldırıp, işçilere sendika kurma hakkını tanıyan ilk ülke İngiltere olmuştur. İngiltere bu hakkı 1824'te; Amerika Birleşik Devletleri 1842'de; Almanya 1869'da vermiştir. Avrupa'da sendikal örgütlenmenin geç tanındığı ülkelerden biri Fransa'dır. Fransa 1864'te koalisyon yasaklarını kaldırmışsa da, sendikaları hukuken 1884'te yürürlüğe giren kanunla tanımıştır. İtalya'da sendikal örgütlenme hakkını geç tanıyan ülkelerdendir; bu hak 1899'da verilmiştir (Mahiroğulları 2013: 8).

Bu tür gelişmeler liberal kapitalist sistemin yeniden gözden geçirilmesine neden olmuştur. Devlet müdahalesi tartışılmaya başlanmıştır. I. Dünya Savaşı da bu oluşuma hız kazandırmıştır. Devlet bir yandan doğrudan müdahalelerle yeni yasalar çıkararak işçi sınıfını koruyucu, çalışma hayatını düzenleyici önlemler almış, bir yandan da sendikal haklar ve özgürlükleri koruyup kollayıcı düzenlemeler yapmaya başlamıştır. Talas'a göre zamanla sendikal hak ve özgürlüklerin ülke içindeki durumu siyasal rejimlerin niteliklerini belirleyen başlıca öğelerden biri olmaya başlamıştır (Talas 1997: 65, 66).

İnsanlık tarihinde sosyal devlet, 19. yüzyılın sonlarına doğru batı toplumlarında ortaya çıkan sosyo-ekonomik eşitlik taleplerinin yol açtığı sosyal ve siyasal hakların kurumlaşmasıyla doğmaya başlamıştır. 1929 ekonomik krizinin güçlendirdiği Keynesyen teori ile de sosyal devlet modeli bilimsel bir gerekçeye kavuşmuştur. II. Dünya Savaşından sonra da hızla kurumsallaşarak tüm dünyada yayılmıştır (Akyıldız 1999: 9).

Dünyada sosyal devlet kendini Anayasal düzeyde ilk olarak 1848 Fransız Anayasasında göstermiştir (Bulut 2003: 176). Sosyal devletin yükselişinde II. Dünya Savaşının da etkileri olmuştur. Liberalizm ya da kapitalist ekonomi sisteminin yerini alabilecek, savaşın olumsuz sonuçlarını ortadan kaldıracak, devletin ekonomik

hayata müdahale ederek tedbirler alacağı bir düzene ihtiyaç olduğuna inanılmıştır. Bu devlet her şeyden önce ülkenin gelişmesine sıkı sıkıya bağlı ortak ihtiyaçları kamu hizmetleri ile karşılayacaktı (Göze 1980: 222, 224, 231). Dolayısıyla, II. Dünya Savaşı'ndan sonra gelişen demokrasi bağlamında, sosyal devlet anlayışının da ortaya çıkmasıyla, devlet ekonomiye müdahale ederek, başka bir ifadeyle çalışma hayatıyla ilgili yasalar çıkararak işçi sınıfının sorunlarını gündemine almıştır.

1.2.SENDİKACILIKTA ALTIN ÇAĞ

1.2.1.Sendikacılıkta Altın Çağı Hazırlayan Unsurlar

1.2.1.1.Siyasal Ortamın Elverişliliği

Endüstrileşmenin getirdiği sosyoekonomik sorunlar kadar, tetiklediği toplumsal dinamiklerin de sosyal politikaların gelişimine yol açtığını, bunun içinde önce sermaye, sonra da işçi sınıfı, verdikleri mücadele ile hem insan hakları hem de demokrasinin ilerlemesine katkıda bulunmuş ve aynı zamanda kendi meselelerini siyasete taşıyabilmişlerdir (Koray 2008: 84).

Sendikaların gerçekten siyasal alanda etkinlik kazanmaları ve siyasal demokrasi yoluyla hedefledikleri reformları yaşama geçirebilmeleri, demokrasini keza siyasal rejimin çoğulcu ve özgürlükçü boyut kazanmasıyla mümkün olmuştur.

Keynesyen ekonomiye geçişle birlikte, artık “bırakınız yapınlar, bırakınız geçsinler” görüşünü terk eden devlet, başta eğitim, sağlık sosyal güvenlik olmak üzere çeşitli alanlardaki kamu hizmetlerini artırarak bireyin kişisel gelişimini ve yaşamsal düzeyini yükseltecek yatırımlara gitmiştir. Soyut anlamda bireylerin eşitliğini ve doğuştan gelen eşit haklara sahip olduğunu ileri süren liberal yaklaşım yerine, bireylerin sosyoekonomik koşullarını iyileştirmeye yönelik politikalar uygulamaktadır. Böylelikle de insan hakları ve eşitlik anlayışının hayata geçmesi için devletin “pozitif” müdahalelerinin geçerli olduğu bir anlayışın önem kazandığı döneme girilmiştir (Koray 2008: 81). Liberalizmin gerek siyasal, gerek ekonomik anlayış olarak taşıdığı yetersizlikler, kendi içinde de bazı değişiklikleri kaçınılmaz kılmaktadır.

Stein Rokka'a (Aktaran, Koray 2008: 84,85) göre, batı toplumlarında devlet dört aşamadan geçerek sosyal nitelik kazanmaktadır: Birinci aşamada ulusal birliğin

kurulması (ulus-devletlere geçiş) parasal ve askeri gücün merkezde toplanması gerçekleşmiştir; ikinci aşamada bu ulus bilincinin halk yığınları arasında da benimsenmesi yolunda çabalar harcanmıştır; cnc aşamada geniş halk kesimlerine demokratik haklar verilerek siyasal demokrasiye geçilmesi sağlanmıştır; dördüncü aşamada da devletin gelirin yeniden dağıtılmasında etkin bir rol oynaması, yani sosyal niteliği ortaya çıkmıştır.

Sanayileşme ile birlikte ücretli sayısındaki artış, ücretlileri ekonomik, siyasal ve toplumsal açıdan önemli bir g durumuna da getirmiştir. Siyasal yönden cretlilerde önemli bir seçmen grubu olarak ortaya çıkmışlardır. Böylelikle cretliler toplum içinde bu denli önemli bir sosyal sınıf olmalarının yanında sendikal örgütlenmeler aracılığıyla da devlet ve kamuoyu üzerinde önemli bir baskı grubu konumundadırlar. Ücretlilerin güçlü ve sınıf bilincine sahip örgütler kurmaları devleti cretlilerle ilgili sorunlar karşısında daha duyarlı hareket etmeye zorlamıştır.

İşçi sınıfının büyümesi ve hem sendikal hem de siyasal anlamda güçlenmesiyle emek ve sermaye arasındaki güç dengesizliği önemli ölçüde değişirken, oluşan bu yeni denge siyasal demokrasinin işçi sınıfı tarafından da etkin biçimde kullanılmasını mümkün kılmaktadır (Koray 2008: 85).

Demokrasinin gelişmesine bağlı olarak; verilen mücadeleler sonucunda sendikacılığın yasallık kazanması ve genel oy hakkının elde edilmesiyle, siyasal partiler öncelikle sosyalist ve işçi partileri, daha sonraları da muhafazakar partiler olmak üzere örgütlü güç olan sendikalara karşı ilgisiz kalmamış, en azından işçi oylarını alabilmek için sendikalarla ilişki kurma yoluna gitmişlerdir. Dolayısıyla sendika-siyaset ve sendika siyasal parti ilişkisi, ideolojik ve karşılıklı çıkar bağlamında XX. Yüzyılın başlarına doğru giderek yoğunluk kazanmaya başlamıştır. Bu çerçevede, öncelikle sanayileşmiş ülkelerden başlamak üzere, bazı sendikalar, birlikte ortak amaçlara yöneleceği siyasal partiler kurarak sorunlarına siyasi arenasında çözüm arama yolunu izlemişler ya da bazı partiler, iktidara daha çabuk ulaşmak amacıyla kendi doğrultularında sendikal st örgütler kurarak oy tabanlarını genişletmek istemişlerdir. Dolayısıyla sendikalar, temsil ettiği grubun yaşam koşullarını iyileştirmek, çıkarlarını en iyi şekilde savunabilmek için sendikacılığın

ekonomik ve sosyal fonksiyonlarını kullanmanın yanı sıra, siyasal fonksiyonunu da etkin olarak kullanmak durumundadır (Mahiroğulları 2011: 40, 41).

1.2.1.2.Keynesyen Ekonomi Politikaları

1930’lu yıllara kadar dünya ekonomisinde klasik ekonomi görüşü hüküm sürmüştür. 1929 tarihinde "Büyük Dünya Bunalımı" olarak adlandırılan ekonomik krizi atlatmak için klasik ekonomik kuramın düzgün işleyen piyasa mekanizmasının temel ekonomik sorunları kendi kendine çözümlemesini temel alan bakış açısı yetersiz kalınca Keynes'in ortaya attığı görüşler ekonomi kuramı alanında bir kurtuluş olmuştur. Keynesyen ekonomi kuramı klasik ekonomik görüşü yıkmıştır (Erdoğan, Ak 2003: 3).

Keynes “*İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi*” kitabını yayımladığında büyük bir dünya savaşı yaşanmış, emperyalizm tüm dünyaya yayılmış, 1929 büyük bunalımı patlak vermiştir. Daha sonrasında II. Dünya savaşının da yaşanmasıyla liberalizm derin yaralar almış, liberalizme inanç oldukça azalmıştır (Işıklı 2003: 39, 40). Ortaya çıkan olumsuzlukları liberal düşünce çerçevesinde çözmek mümkün olmamıştır (Talas 1997: 95).

Keynes’e göre “laissez faire –bırakınız yapsınlar” düşüncesi bir politika olamazdı ve bu düşünce Keynes’in Genel Kuramı ile çatışmaktaydı. Kapitalist düzen için sakıncalı gibi görünen görüşlerine rağmen Keynes, kapitalist düzenin kendi düşünce sistemi içinde yürütülebileceğini savunmuştur. Her hükümetin bilimsel temellere dayalı ekonomik ve toplumsal politikaları olmalıydı. Genel Kuram II. Dünya Savaşından sonra birçok hükümet tarafından izlenen ekonomik politikaları etkilemiştir. Keynes ücret ve istihdam konularında klasiklerin düşüncelerine ağır eleştirilerde bulunmuştur (Talas 1997: 97, 98). Klasikler istihdam sorunu için “piyasa çözümünü” savunmuş ve ücretlerin düşmesine izin verilirse işsizliğin düşeceğini belirtmişlerdir. Onlara göre; “sendika baskısı ile ücret miktarlarının değiştirilmesi ya da sabitlenmesi sorun yaratacaktır.” Çünkü bu durum ücret miktarlarının esnekleşmesine engeldir. Ücretler de piyasa şartlarında kendiliğinden oluşur. Keynes’e göre ise ücretlerin düşmesi satın alma gücünü düşürerek talebi azaltacaktır. Bu da, üretimi durdurarak işsizliği yükseltecektir. Keynes’e göre tam istihdamın

sağlanması amacıyla toplam talebi artırmak için ücretlerin yükseltilmesi etkili bir politikadır. Çünkü ücret düzeylerinin aşağı çekilmesi toplam talebi olumsuz etkileyerek durgunluk ve işsizliğe yol açacaktır (Heywood 2013: 77, 78; Talas, 1997: 98).

Keynes'in bir başka önemli etkisi, bunalımın aşılması için devletin gelirin yeniden dağılımını sağlayıcı, yatırımları canlandırıcı rol oynamasına keza sosyal harcamaların artırılmasına, vergi oranlarının aşağı çekilmesine dayalı maliye politikasına ilişkin görüşleridir. Bu görüşler Batı ve Kuzey Avrupa'da sosyal devletin doğuşuna etki yapmıştır (Işıklı 2003: 41).

Keynesyen anlayış II. Dünya savaşı sonrasında "laissez faire" inancını yerinden etmiştir. Yani özel teşebbüs üretirken, işçi çalıştırırken çıkarılacak yasalar doğrultusunda hareket etmelidir. Neredeyse tüm devletler savaş sonrası iktisadi yeniden yapılanma planlarında keynesci anlayışı kullanmışlardır. 1950-1960'lı yıllarda yaşanan iktisadi büyüme, özellikle batı ülkelerinde muazzam bir zenginlik yaratmış Keynesyen anlayışın da itibarını artırmıştır (Heywood 2013: 79, 80).

Savaşın yarattığı ekonomik çöküntüden çıkışın ancak daha çok yatırım ve ona bağlı olarak daha çok üretimle olabileceğine inanılmıştır. Daha çok üretim emeğin verimliliğine bağlanmıştır. Verimliliği artırmak için gereken çalışma koşullarının ve ücretlerin iyileştirilmesi aynı zamanda artan üretimin emek tarafından tüketilmesi sonucunu da yaratmıştır (Erdoğan, Ak 2003: 5).

Keynesyen ekonomi politikalarının içeriğinde yer alan efektif talep yanlı politikaları ile satın alma gücünü artırarak toplam talebi artırma politikaları ve tam istihdama ulaşma hedefleri "Fordist" üretim organizasyonlarını genişletmiştir. Keynesyen ekonomi politikaları, devletin ekonomi politikalarında yönlendirici kararlar almasına dayanan bir sistemdir. Fordist üretim biçimi vasıflı ya da vasıfsız işgücünün kitlesel-standart mallar üretmesi üzerine düzenlenmiş, montaj hattı esasına göre işleyen büyük ölçekli sanayi işletmelerine dayandırılmıştır. Bu işletmelerde çalışanlar standart ama eskiye oranla daha yüksek ücretler almışlardır (Erdoğan, Ak 2003: 4).

Fordist sistem, işlerin üretim sistemini aynı zamanda kendi tüketim sistemini yaratmıştır. Üretilen tüm mamulleri satın alacak tüketiciler bulunmak zorundaydı. İşte bu geniş tüketici kitle çalışan sınıf olabilirdi. Çalışanların üretilen mamulleri satın alabilmesi için çalışanların ücretlerinin yükseltilmesi gerekmekteydi. Bu anlayış refah devleti kavramı çerçevesinde benimsenmiş bir politik algılama olmuştur (Akgeyik 2000: 6, 7).

Keynesyen politikalar, refah devleti ve fordizm aynı dönemde hüküm sürmüş, iç içe geçmiş ve birbirlerinin gelişmesinde etkili olmuşlardır. Refah devletinin vatandaşına sosyal yardım olanakları sunmaya yönelik ilkeleri kamu gücünün piyasaya etkin müdahalesini gerektirmiştir. Bunun sonucunda kamu harcamaları artarken kamu kuruluşlarının büyümesi ve genişlemesi gibi bir sonucu da beraberinde getirmiştir. Fordist üretim biçimi de talep dalgalanmalarını istikrara kavuşturucu, üretim maliyetlerini düşürücü kitlesel üretime zemin hazırlayıcı etkileri ile bu süreci beslemiştir (Aydınlı 2004: 17). II Dünya savaşından 1970’li yıllara kadarki süreçte yaygın olan Keynesyen iktisat politikalarının sağladığı bu elverişli ortam sendikal hakların da gelişmesine olanak sağlamıştı. (Erdoğan, Ak 2003: 3).

Diğer taraftan Keynes, 1929 bunalımından sonra yüksek işsizlik oranlarından kurtulmak için artık klasiklerin önerdiği gibi devletin ekonominin içinde “işveren” olarak, rol almaması önerilerinin yanlış olduğunu vurgulamış; tam istihdama erişmenin yollarından birinin de gerektiğinde devletin fabrika kurmasının gerekliliği üzerinde durmuştur. Bu bağlamda, 1945’ten sonra gelişmiş ülkelerde devlet fabrika kurmuş böylelikle tam istihdama erişilmiş; hatta bazı Avrupa ülkeleri (Almanya, Fransa, Belçika, Hollanda gibi) eksik işgücünü telafi etmek için Türkiye’de dahil olmak üzere, Yunanistan’dan işçi götürmüşlerdir.

1.2.1.3.Toplu Pazarlık Kapsamının Genişlemesi

Toplu pazarlık, sendikaların üyelerinin hak ve menfaatlerini koruyup geliştirmede en etkili araçtır. Toplu pazarlığın düzeyi ve içeriği, ülkeden ülkeye taşıdığı özelliklere ve sahip olduğu koşullara göre değişmektedir. Bazı ülkelerde işkolu düzeyinde yapılırken bazı ülkelerde işyeri(işletme) düzeyinde

gerçekleşmektedir. İşkolu düzeyinde pazarlıklar hem işçilerin hem de işverenlerin güçlü örgütlenmesini gerektirmektedir (Kutal 1997: s.y.).

“Endüstri ilişkileri, örgütlü emek sermaye ilişkileridir. Bireysel iş ilişkilerinden farklı olan bu sistem, işçi ya da işverenden değil, onlar adına sendikalardan hareket ederek toplu pazarlıkla güçlenmekte, grev ve lokavt haklarıyla dinamizmini kazanmakta, barışçı çözüm yolları ile sağlıklı bir dengeye kavuşmaktadır” (Mahiroğulları 2000: 65).

Endüstri ilişkileri sistemini şekillendiren bu dört unsurdan biri olan toplu pazarlık, kuşkusuz sistemin odak noktasını oluşturmaktadır. Zira toplu pazarlık kurumundan yoksun olan bir endüstri ilişkileri sistemi, sağlıklı çalışmaktan uzak, eksik ve handikaplı bir sistemdir. Endüstri ilişkilerinin önemli ayaklarından biri kabul edilen sendikaların dahi sistemin içinde mevcut olması tek başına yeterli bir anlam ifade etmeyebilir. Eğer sendikalar, ücret ve çalışma koşullarının tespitinde sermayeye karşı önemli bir “denge” aracı olan toplu pazarlık yapma hakkından yoksun iseler, fonksiyonlarını (sosyal, siyasal ve ekonomik) özellikle ekonomik fonksiyonlarını gereği gibi ifa etmeleri düşünülemez” (Mahiroğulları 2000: 65).

Bu dönemde gelişmiş ülkelerin ekonomilerinde görülen köklü yapısal değişiklikler, ekonomik ve siyasi sistemin bir alt sistemi olan hem endüstri ilişkileri sistemini, hem de toplu pazarlık kurumunu etkilemiştir. Bu bağlamda gelişmiş batı ülkelerinin toplu iş ilişkilerinde görülen değişim sistemin bir parçasını oluşturan “toplu pazarlık” düzeni içinde söz konusudur (Mahiroğulları 2000: 84). Toplu pazarlığa daha çok işlerlik kazandırabilmek amacıyla çeşitli düzenlemelere gidilmiştir. 1945 sonrası sanayileşmiş ülkelerde yoğun bir toplu pazarlık süreci yaşanmış; toplu pazarlığın kapsamı %90'lara ulaşmıştır.

1.2.2. Altın Çağın Somut Göstergesi Olarak Artan Sendikalaşma Oranları

“Sendikacılığın gerçek anlamda gelişmesi, “Görünmez el”in ekonomiyi dengeye getirip tam istihdama ulaştıracağı varsayımına dayalı “Klasik İktisat” görüşünün 1929 Dünya Ekonomik Buhranı’nda yetersiz kalmasıyla, devletin ekonomiyi yönlendirmesinin gerekli olduğu tezini savunan “Keynesyen ekonomi

politikaları” doğrultusunda Amerika’da “New Deal” anlayışlı “Kurumsal ekonomi”, Kıta Avrupası’nda “Talep yönlü ekonomi”ye geçişle sağlanmıştır.

Genel olarak, İkinci Dünya Savaşı’ndan, 1973 Petrol Krizi’ne kadar süren Keynesyen ekonomi politikalarının uygulandığı süreç, “Refah devleti” olgusunu da beraberinde getirmiş; 1945-1973 arası dönem, hem “çalışma”nın hem de “sendikacılığın altın çağı” olarak kabul edilmiştir. Söz konusu dönemde, sendikalar, koruyucu yasalarla işveren karşısında güçlü konuma gelmiş; kamu politikalarının oluşmasında, işyerlerinde çalışma koşullarının belirlenmesinde ve gelirin adaletli dağılımında etkin rol oynamıştır” (Mahiroğulları 2011: 9).

Tablo 1: Bazı Ülkelerde Altın Çağ Döneminde Sendikalaşma Oranları (1940-1970)

Ülke	1940	1950	1960	1970
İngiltere	%32	%40	%40	%45
F.Almanya	%33	%33	%35	%36
İsveç	%54	%68	%72	%73
Hollanda	%38	%43	%40	%40
Danimarka	%40	%48	%58	%64
Fransa	%23	%31	%18	%23
Finlandiya	%62	%63	%62	%62

Kaynak: Adnan MAHİROĞULLARI, *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*, Ekin Yayınları, Bursa, 2013, s.9.

Tablo 1’de görüldüğü gibi, II. Dünya Savaşı’ndan sonra, gelişmiş ülkelerde siyasi rejimin giderek özgürlükçü hale gelmesiyle sendikal örgütlenme yaygınlaşmış; pek çok ülkede %50’leri aşmıştır.

Dönemin sosyoekonomik koşulları ile tabloda verilen ülkelerin yapısal özellikleri belirtilen dönemde gerçekleşen sendikalaşma oranlarını ortaya çıkarmıştır. Belirtilen ülkelerde, 1940 yılından 1970 yılına doğru on yıllık dönemler halinde sendikalaşma oranlarındaki dağılımın sürekli bir artış halinde olduğu görülmektedir. Sadece Fransa’da 1960 yılında bir düşüş olduktan sonra tekrar yükselişe geçtiği

dikkat çekmektedir. Finlandiya ve diğer İskandinav ülkelerinde olduğu gibi gerek örgütlenme kültürü, gerekse emekten yana sosyal demokrat hükümetlerin iş başına gelmesiyle sendikal yoğunluk oldukça artmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKACILIKTA DEĞİŞEN KOŞULLAR

2.1. SENDİKACILIKTA DEĞİŞEN KOŞULLARI HAZIRLAYAN UNSURLAR

2.1.1. Ekonomi Politikalarındaki Değişim: Neo-Liberal Ekonomi Politikaları

1970'lerden itibaren ekonomide yaşanan küreselleşme eğilimi ile birlikte ulus devletlerin kamusal politikalarında önemli değişikliklere gidilmeye başlanmıştır. Kamu harcamalarının kısıtlanması, devletin küçültülmesi ve özelleştirme uygulamalarını içeren yeni liberal politikalar uygulamaya konulmuştur. Bu politikalar devletlerin sosyal haklardan kaynaklanan yükümlülüklerinden kaçınmaya başlamaları gibi bir eğilimi de ortaya çıkarmıştır (Uygun 2003: 18).

İkinci Dünya Savaşından sonra Keynesyen ekonomi modeli üzerine oturtulmuş olan dünya ekonomisi, 1973 sonrası bir krizle karşılaşmıştır. Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü (OPEC) tarafından petrol fiyatlarının artırılması ile her yerde hissedilir şekilde bir petrol krizi yaşanmıştır.

1970'li yılların başlarında yaşanan krizle birlikte ekonomik büyüme yavaşlamış, çok sayıda işçi işten çıkarılmış, kitlesel üretimi besleyen toplam talep daralmış, özel sektörde verimlilik ve kar düşmüş ve enflasyon artmıştır. Bu değişime ayak uyduramayan fordizm zayıflamış ve post-fordizm ortaya çıkmıştır. Üretim 1970'li yılların ikinci yarısında her ülkede önemli oranlarda düşme gösterirken ciddi oranda fiyat artışları ve artan işsizlik düzeyi de beraberinde yaşanmıştır (Erdoğan, Ak 2003: 5; Aydınli 2004: 18). Sermaye birikimi krizi ve ortaya çıkardığı olumsuzluklar ekonomi politikalarında köklü değişikliklere ihtiyaç yaratmış, Keynesyen ekonomi politikalarının ve "Sosyal Devlet" uygulamalarının yerini "Neoliberal politikalar" almaya başlamıştır (Erdoğan, Ak 2003: 3).

Stagflasyon olarak adlandırılan durgunluk ile enflasyonunun bir arada yaşandığı bu durum Keynesyen ekonomi literatüründe işlenmeyen bir durumdur. Büyüme oranları düşmüş, işsizlik artmış; diğer yandan da fiyatlar tırmanışa geçmiştir

(Erdoğan, Ak 2003: 5). Kamu ekonomisinin genişlemesi ile ülke ekonomisinin büyümesi arasında pozitif bir ilişki olup olmadığı kanıtlanamamış hatta ilişki olmadığı açıklanmıştır. Devletin ekonomik ve sosyal hayata müdahalesinin genel ekonomide verimliliği negatif etkilediğine ilişkin yaklaşımlar da arttıkça Keynesyen politika yerine devletin ekonomik ve sosyal hayata müdahalesinin azaltıldığı liberal politikalara dönüş yaşanmıştır. Sosyal harcamaların kısıtlandığı, ücretlerin tam istihdamı sağlamak için aşağıya çekilmesini savunan ve bu nedenle sendikaların varlığını ve etkinliğini eleştiren, tam istihdam ve iktisadi büyümenin sağlanması için tamamen serbest piyasa mekanizmasının olması gerektiğine inanan neoliberal politikalar uygulanmaya başlamıştır. Olumsuz etkilerine rağmen neoliberal politikaların uygulamaya konduğu sosyal devletin çözüldüğü bir süreç yaşanmaya başlamıştır (Akyıldız 1999: 92, 93).

1980 başından itibaren İngiltere’de Thatcher’in, ABD’de Reagan’ın neoliberal ekonomi politikaları uygulamaları diğer ülkeler için de esin kaynağı olmuş ve yaygınlaşmıştır. Bu neoliberal politikalar kamu harcamalarının azaltılması, denk bir bütçe politikası izlenmesi, vergi oranlarının indirilmesi, istikrarlı bir para politikası uygulaması, özelleştirme, yasal kurumsal serbestleşme (deregulasyon) gibi uygulamaları içermiştir (Erdoğan, Ak 2003: 6, 7).

Neoliberal düşünce, devletin kamu harcamalarını finanse etmek için vergilendirme uygulamalarına gittiğini ve bunun da şirketlerin kar oranlarını azalttığını savunmuştur (Şaylan 1997: 13). Bu düşünceye göre krize; devletin müdahalesi, işçilerin aldığı yüksek ücretler ve haklar neden olmuştur. Merkez ülkelerde ilk neoliberal uygulamalar Thatcher ve Reagan iktidarıyla hayata geçmiştir. Kamu hizmetleri küçültülmüş; asgari ücret, işsizlik yardımı vb, uygulamalar kesintiye uğramıştır. Takiben hayata geçen özelleştirme ve kuraldışılaştırma politikalarına, sendikasızlaştırma ve taşeronlaştırma politikaları da eklenmiştir.

Bu süreci hızlandıran bir diğer önemli dinamik de Dünya Bankası ve IMF gibi uluslararası finans kurumlarının oluşturdukları programlardır. Bu programlar (Yapısal Uyum Programları) neoliberal düzenlemelerin yayılmasını destekleyici düzenlemeler içermiştir (Erdoğan, Ak 2003: 7).

Kapitalizmin alternatifi olarak görülen komünizmin çökmesi ve soğuk savaşın sona ermesi neoliberal politikaların güçlenmesini ve yayılmasını sağlayan bir başka dinamik olduğu söylenebilir (Erdoğan, Ak 2003: 9; Akyıldız 1999: 93). Ayrıca dünya ekonomisine entegre olma ihtiyacı sonucunda tüm eski sosyalist ülkeler uluslararası ekonomik, mali ve ticari örgütlere (IMF, Dünya Bankası v.b.) üye olmaya başlamışlardır (Erdoğan, Ak 2003: 9).

Neoliberal politikaları güçlendiren bir diğer dinamik neoliberalizmin küreselleşme sürecinin temel ideolojisi haline gelmesidir. "Dünya ekonomisinin bir bütün olmaya doğru yönelmesi" anlamını da taşıyan küreselleşme, ulusal ekonomilerin dışa açılmasını zorunlu kılarak neoliberal politikaların uygulamaya koyulmasını gerektirmiştir. Aslında küreselleşme, neoliberal ekonomi politikalarının küresel ekonomi politikaları haline gelmesini sağlamış en önemli dinamik olduğu ifade edilmektedir (Erdoğan, Ak 2003: 9, 10).

Neoliberal görüşü benimseyenlere göre işsizliği tetikleyici düzenlemeler mevcuttu, ücretler çok yüksek ve değişmez, ücret farklılıkları fazlasıyla az, işçi haklarının yasal zemini, istihdam koruma planları ve sosyal güvenlik sistemleri ise fazla abartılıydı. Neoliberallere göre bu düzenlemeler emek hareketliliğini engelliyor, gönüllü işsizliği teşvik ediyordu. Krize neden olan şeyin Keynesyen refah devletinin politikaları olduğunu iddia etmişlerdir (Erdoğan, Ak 2003: 11). Yani neoliberal politikalar sosyal devletin ve sendikaların tasfiyesi anlamına gelmekteydi (Akyıldız 1999: 97, 98).

Ekonomik büyüme, tam istihdam, ödemeler dengesi ve enflasyonla mücadele gibi ekonomik tercihler üzerine oturtulmuş, sosyal boyutu ağırlıklı olan Keynesyen refah devleti ve Fordist üretim modelinin oluşturduğu ortam sendikaların hızla büyüüp güç kazanmasını sağlamış ve II. Dünya Savaşı sonrası 1970'lerin sonuna kadar devam eden sürede altın çağlarını yaşamışlardır. 1970'lerin sonundan itibaren yaşanan ekonomik bunalım ve Keynesyen ekonomi politikalarının rafa kalkması ile birlikte sosyal devlet uygulamalarının yerini neoliberal politikaların aktörleri almıştır. Keynesyen refah devletinin siyasal açıdan üzerine oturduğu emek, iş dünyası ve devlet arasındaki uzlaşma politikasının sona ermesi örgütlenmiş emeğin

kaybetmesi sendikacılık tarihi bakımından bir dönüm noktası yaşanması anlamına gelmiştir (Erdoğan, Ak 2003: 10, 11).

“Uluslararası sermaye, küreselleşme doğrultusundaki çabalarını hedeflerine ulaştırabilmek için öncelikle, emekçi kitleleri korumasız ve savunmasız bir konuma sürüklemeyi amaçlamaktadır. Bunun için saldırılarının başlıca iki hedefe yöneldiğini görmekteyiz: sosyal devlet ve sendikacılık...

Küreselleşmenin saldırılarının sendikalara da yönelik olması, sosyal devletin ancak gerçek bir sendikacılığın varlığı ölçüsünde bütünlük kazanabilmesiyle bağlantılıdır. Öte yandan, neoliberalizmin dünya ülkelerine dayattığı ekonomik ve siyasal modellerin, güçlü ve gerçek bir sendikacılığın varlığıyla bağdaştırılması olasılığı yoktur” (Işıklı 1995: 9, 11).

Üretim teknolojisindeki mikro elektronik ya da bilgi teknolojisi şeklinde tanımlanan değişimin etkileri yaşanırken, aynı yıllarda ortaya çıkan petrol krizi (1973) , fiyat artışları ile birlikte işsizlik sorununun büyümesi gibi bir sonuç yaratmıştır. Fiyat artışlarını önleme ve işsizliği azaltma amaçlı politikalar üreten birçok ülke bu sorunların sıkı para politikaları, ücret ve diğer sosyal harcamaları kısıtlanması, karların ve yatırımların teşvik edilmesi gibi politikalarla çözüleceğini savunmuşlardır. Sosyal devlet uygulamalarını ikinci plana iten bu uygulamalar kuşkusuz en fazla işçileri ve onların sendikalarını olumsuz etkilemiştir (Kutal 1997: s.y.).

Ekonomik küreselleşme, uluslararası ilişkileri ve standartları sermaye lehine artırma yönünde gelişmektedir. Bu durum sendikaların da içinde olduğu piyasaya müdahale eden kural ve kurumların gücünün azalmasına neden olmaktadır. Hatta sendikaların varlıklarını tartışılır hale getirmiştir (Yorgun 2005: 141).

2.1.2.Küreselleşme Süreci

2.1.2.1.Küreselleşme Kavramı

Günümüzün en çok tartışılan kavramı olan küreselleşmenin en ilginç yanlarından biri, herhalde en başta söz konusu tartışmalardır. Çünkü bu tartışmalar sadece aydınlar arasında, hatta onlar arasında da önemli ölçüde akademik çevrelerde sürmekte, asıl etkilenen geniş kitleler, özellikle işçiler, kavramı şu veya bu şekilde

duymuş olsalar bile özüne dair bilgileri ciddi bir belirsizlik taşımaktadır. Bunun, önemli ölçüde öznel tanımlama yaklaşımlarından kaynaklandığı rahatça söylenebilir.

“Küreselleşme” birçok kurum ve yazar tarafından sayısız tanımlanmış bir kavramdır. Mesela bunlardan bir tanesi “küreselleşme, ekonomik, politik, sosyal ve kültürel alanlarda bazı ortak değerlerin yerel ve ulusal sınırları aşarak dünya çapında yayılması” olarak ifade edilmiştir. Farklı bir şekilde açıklamak istersek küreselleşme üretim faktörlerinin dünya üzerinde daha fazla ve hızlı dolaşımı ve dünyanın daha fazla bütünleşmesidir. Nasıl tanımlanırsa tanımlansın küreselleşme ile ortaya çıkan süreç ekonomik anlamda liberal ekonomik düzenin, politik alanda da demokrasinin (liberal demokrasi) öneminin artmasına neden olmuştur (Özdemir 2004: 176, 177).

Küreselleşme; sermaye ve malların, sınır ötesi hareketliliğinin artma sürecidir. Ulusal ekonomilerin giderek birbirine bağımlı hale gelmesidir. Bu dönemde ülkelerin dış ticaret hacmi giderek artmıştır. Küreselleşmenin ortaya çıkardığı gelişmeler dünyada birçok alanda değişimin yaşanmasına neden olmuştur. Küreselleşme sürecinden ciddi anlamda etkilenen kurumlardan biri de sendikalar.

“Bir tanım olarak küreselleşme, dünya ekonomisini oluşturan sosyal ve iktisadi parçaların birbiriyle ve giderek dünya piyasalarıyla eklemlenmesi şeklinde algılanmaktadır. Bu tanıma göre, mal ticaretinin ve finansal sermaye akımlarının serbestleştirilmesi, küreselleşmenin en dar anlamıyla iktisadi süreçlerini sunmaktadır. Daha geniş bir bakış açısı altında, bu sürecin “piyasa mantığını engelleyen her türlü kolektif yapının yok edilmesini gerektirdiği” görülmektedir” (Yeldan 2003: 428).

Küreselleşmenin, olumsuzluklardan arındırılmış tanımlamalarında ağırlık, iletişim ve elektronik teknolojisinde meydana geldiği söylenen gelişmelere verilmekte, bunun sadece haberleşmede değil ekonominin her alanında yeni olanaklar ve üretim biçimleri yarattığı, dünyanın küçülerek bir “global köy” haline geldiği hatta bu “köy”e uzayın da dahil edildiği, haber akışındaki yoğunluğun ve hızın milyarlarca insanı bir televizyon ekranında birleştirerek farklılıkları ve sınırları törpülediği vurgulanmaktadır. Özellikle teknolojinin ekonomide meydana getirdiği değişimlerle kol gücünün yerine robotların geçtiği, bunun bazı meslekleri yok edip

bazılarını ortaya çıkardığı, vasıfsız emeğin güçsüzleştiği, nitelikli emeğin değer kazandığı söylenmektedir (Kazgan 2002: 21, 22).

Öte yandan bilinen küreselleşme açıklamalarına itiraz edenler, özellikle kapitalizmin genişleme eğiliminin ne kaçınılmaz doğa yasalarının, ne de “enformasyon çağı”nın sonucu olmadığı üzerinde durmaktadırlar. Başından itibaren sistemin bir parçası olmuş bu eğilim kapitalizmin kendine has tarihsel bir özelliğidir. Kapitalizm, genişleme sürecinde, erişebildiği alanı, zorunlu birikim ve rekabet koşullarını dünyanın her köşesine yayarak ve bütün insan faaliyetlerinin ve doğal çevrenin bütün derinliklerine nüfuz ederek daha evrensel hale gelmiştir. Ama yine de önemli olan, rekabet yoğunlaşması karlılık koşullarını değiştirirken, “esneklik” ve “rekabet edebilirlik” in öneminin artırılmasına yönelik baskı ve özellikle sosyal koruma önlemlerine yönelik neoliberal saldırıların da kaçınılmaz bir sürecin otomatik sonuçları olmamasıdır. Kısaca, “Başka Çarenin Bulunmadığı” (TINA- There Is No Alternative) doğru değildir (Wood 1997: 4, 6).

Kısaca küreselleşme, örneğin Hirst ve Thompson için de kesinlikle yeni bir olgu değildir. Hirst ve Thompson çok çeşitli verilerden hareketle, aslında ne yandaşları ne karşıtlarının iddia ettiği ve inandığı ölçüde bir küreselleşme olgusunun varlığından söz etmenin doğru olmadığını, yandaşlarının da karşıtlarının da konuyu abarttığını, bir takım yeni sorunlar olmakla birlikte, bunların yine kapitalist fakat küreselleşmiş ve tek merkezli değil, uluslararası bir ekonomi yöntemiyle çözülemeyecek nitelikte olmadığını savunmaktadır (Hirst, Thompson 1998: 26, 32).

Kapitalizmin “Altın Çağı” temelde ulusal bir nitelik taşımasına karşın 20. yüzyılın son yirmi yılı iktisadi, siyasi, sosyal ve kültürel ilişkilerde uluslararasılaşmanın hızla artışına tanık olmuştur. Küreselleşmeye dair çok sayıda eser yazılmışsa da işçilerin bu süreçteki yeri her nedense göz ardı edilmiştir; oysa bu yeni küreselleşme dönemi tüm dünyadaki işçiler üzerinde belirleyici bir rol oynamıştır (Munck 2003: 70). Bu noktada belirtilmesi gereken bir nokta da şudur; küreselleşme üzerine söz söyleyen kimi yazarlar bu süreçte, işçi sınıfı ve emeğin artık önemini kaybettiği yönünde bir düşünce sergilerken, kimileri ise –Munck gibi- küreselleşme sürecinde emeğin gittikçe artan rolü ve belirleyiciliği üzerinde durmaktadır.

“Küreselleşme, bütün parlak söylemlere rağmen, büyük sermayenin içine girdiği bunalımdan kurtulmanın bir arayışından başka şey değildir. Yukarıda sayılan bütün olanaklarına rağmen bu krizi açıklamak da sanıldığı kadar zor değildir. Merkezin ulaştığı muazzam üretim gücü, üretilenlerin aynı hız ve büyüklükte tüketilememesi karşısında artık bir ayak bağı haline gelmiştir. Büyük sermaye, başta kendi ülkesi olmak üzere, teknik deyimle doğrudan yatırım veya reel sektöre yatırımdan, yani doğrudan meta üretimine yönelik yatırımdan kaçınmak durumundadır. Oysa sermayenin değil böyle bir durgunluğa, kar azalmasına bile tahammülü yoktur; nitekim bütün bu yöntemler, mekanizmalar, kurumlar bu tahammülsüzlük nedeniyle geliştirilmiştir. İşte finans kapital olgusu bu noktada imdada yetişir. Çünkü üretim artışına yol açmadan, ama bu arada başkalarına da gelir sağlamadan sermayenin kazancını artırmaktadır ve bu nedenle Marksist teoride “en yoğun sömürü aracı” olarak mahkum edilmiştir” (Kazgan 2002: 67).

Günümüz küreselleşmesi her ne kadar bir teknolojik çağdaşlık öyküsü değil, bir şirketler küreselleşmesi olarak dünya kaynaklarının uluslararası kapitalist işbölümü içinde paylaşımını öngören bir propaganda içermekte olduğu söylene de (Yeldan 2003: 431), küreselleşmeye yol açan teknolojik değişimlere dayalı nesnel bir gerçekliğin varlığı göz ardı edilmemelidir.

Küreselleşme kavramı ve dünyada bu konu hakkındaki çeşitli görüşler açıklandıktan sonra, küreselleşmenin yarattığı tahribatın sadece bir boyutunu oluşturan sendikalar ve yeni emek süreçleri üzerinde durmakta yarar vardır.

2.1.2.2.Küreselleşme Süreci ve Uluslararası Rekabet

Son yıllarda, ulaşım ve iletişim araçlarında yaşanan devasa gelişmelerin ivme kazandırdığı küreselleşme olgusunu, “sermaye ve malların sınır ötesi hareketliliğinin artma süreci” olarak tanımlamak mümkündür. Bu süreç, emek piyasalarını, keza sendikacılığı pek çok bakımdan olumsuz etkilemiştir. Söz konusu olumsuz etkide, özellikle sermayenin çok uluslu şirketler şeklinde örgütlenerek yatırımlarını emeğin ucuz, sosyal korumanın olmadığı ya da zayıf olduğu ülkelere yönelmesiyle ortaya çıkan “uluslararası rekabet” in önemli payı olmuştur.

1980 sonrasında gelişen ulusal ve uluslararası rekabet ile birlikte sanayileşmiş batı ülkeleri açısından “dünya pazarı” kavramı çok önem kazanmıştır. Ekonomik küreselleşme sürecinde sermayenin ve dolayısıyla üretimin uluslararası boyut kazanmasıyla ve Doğu Avrupa ülkelerinin, özellikle Japonya’nın ihracata yönelik sanayileşme politikaları dünya pazarında uluslararası rekabeti kaçınılmaz yapmıştır (Selamoğlu 1995: 23). Bunun yanısıra gelişmelere bağlı olarak hızlanan teknolojik ilerlemelerde uluslararası rekabeti yoğunlaştırmıştır.

Küresel rekabetin artmasının dünyada işçi standartları ve daha düşük ücret için baskı yaratacağı ve bunun birbiriyle bağlantılı üç yolla gerçekleştirileceği üzerinde durulmaktadır.

Bunlardan ilki; yoğun rekabetin, işletmelerde istihdam seviyesi, koşulları ve ücretler üzerine ters etki yaratması, maliyetleri minimize etme, şirketleri yeniden yapılandırma, küçültme, toplu pazarlıkta katı tutum izleme, dolaylı olarak daha düşük maliyetli alanlara yatırımları yöneltme ile gerçekleştirilecektir.

İkincisi; işçinin pazarlık pozisyonunun zayıflatılması yoluyla gerçekleştirilecektir. İşverenler halen üretimi farklı ülkelere yönlendirerek yerli işçiyi ulusal sınırlar ötesindeki işçilerle kolaylıkla ikame edebilmektedir. Bu ikame özellikle vasıfsız ve az vasıflı işçilerle, çoğu orta düzey yönetici açısından önem taşımaktadır. İşçilerin ulusal sınır ötesindeki başka işçilerle ikame edilebilirliğin artması sonucunda işçiler çalışma koşullarının ve olanaklarının geliştirilmesi için gerekli bedelin daha büyük bir kısmını ödemek zorunda kalmaktadırlar.

Üçüncü olarak; ulus devletin düzenleme kapasitesinin zayıflatılması söz konusudur. Devletin gücündeki zayıflamadan ise en fazla emek etkilenmektedir (Tokol 2011: 104,105).

Bunun yanısıra düşük maliyetlerin çekiciliği ile düşük ücretli ekonomilere yabancı doğrudan yatırımların kayışı da endişe yaratmaktadır. Bu sürecin etkisinin bu ülkelere yapılan yüksek ithalatın etkisiyle benzerlik taşıyacağı belirtilmektedir. Düşük vasıf gerektiren işlerin yeniden dağılımı ile düşük ücretli ülkelere ihraç edilmesi gelişmiş ülkelerde düşük vasıflı işçi talebini düşürecek ve artan ithalat rekabet baskısını güçlendirecektir. Burada üzerinde özenle durulan nokta doğrudan

yabancı yatırımların dışarıya akışının meslekleri tahrip edeceğidir. Bu arada sermaye ve ara malların artan ihracatı ve karların geriye dönüşünün telafi edici etkisi de yetersiz olacaktır.

Bunun yanında Dünya Bankası, artan uluslararası rekabetin ve sermayenin serbest dolaşımının sadece ücretleri düşürmekle kalmayıp, iktisadi harita üzerindeki bazı ulusları ve bölgeleri toptan sileceğini de kabul etmektedir. Tüm dünya işçilerinin kader birliği senaryolarının pek gerçekçi olmadığını, bunun yerine artan bir farklılaşma yaşanacağını da bilincindedir. Kısacası Dünya Bankası'na göre “küreselleşme yeni fırsatlar sunar, fakat aynı zamanda bazı riskleri de çoğaltır” (Dünya Bankası 1995: 124).

Küreselleşmenin ülke ekonomileri üzerinde olumlu ya da olumsuz pek çok etkisi ve baskısı vardır. Dış ticaretin geliştirilmesine, çok uluslu şirketlerin çoğalarak uluslararası rekabet koşullarının iyileştirilmesine, uluslararası finansmanın serbestçe dolaşımını kısıtlayan engellemelerin kalkmasına, yabancı yatırımcı ve yatırımların artmasına, ekonomik büyüme ve gelişmeye yol açan birçok olumlu etkileri yanı sıra, ulus devletlerin ekonomik bağımlılıklarının artmasına, dış ticaret dengelerinin bozulmasına, para ve sermaye hareketlerinin akmasına, ülke ekonomilerinde üretim yetersizliklerinin ortaya çıkmasına ve önemli ölçüde dar boğazların yaşanmasına yol açan negatif etkileri de mevcuttur.

Ayrıca uluslararası rekabet, toplu pazarlıkla elde edilecek ücret artışlarında da negatif etkiye sahiptir. Dolayısıyla işçiler, toplu pazarlık ile elde etmeleri gereken ücret artışını elde edemeyeceklerini anlayınca sendikal örgütlenmeye ihtiyaç duymamaya başlamışlardır.

Sonuç olarak, ekonomik koşullara bağlı olarak benimsenen politikalar, teknoloji, rekabet, dünya pazarı boyutuyla uluslararası çerçevede yaşanan gelişmeler ve bu doğrultuda üretim anlayışındaki temel farklılaşma endüstri ilişkileri sistemlerinin çalışmasını değişik boyutlarda etkilemiştir. Dolayısıyla işçi sendikaları küresel nitelikleri olan bu değişimi değerlendirmek ve bu çerçevede temsilcisi oldukları işgücünün çıkarlarıyla örgütlü bulundukları işyerinin çıkarlarını bütünleştirmek zorundadırlar.

2.1.2.3.Küreselleşme ve İşsizlik

Küreselleşmenin ticaret ve yabancı doğrudan yatırımla gelişmiş ülkelerde istihdamı olumsuz yönde etkileyeceği endişesi sürekli gündeme gelmektedir. Bu doğrultuda düşük ücretli ülkelere artan ithalatın gelişmiş ülkelerde özellikle emek yoğun sektörlerdeki işleri ortadan kaldıracığı, bu erozyonun da vasıfsız işçi talebini ve vasıflı işçilere oranla vasıfsız işçilerin ücretlerini azaltacağı ileri sürülmektedir (Tokol 2011: 102).

Sosyal korumanın yüksek olduğu ülkelerde, sermayenin daha çok kazanmak ve firmalarının rekabet edebilirliğini artırabilmek adına, kendi ülkesinde yatırım yapmayıp emeğin ucuz olduğu ülkelere yönelmesi, sermayenin köken ülkesinde ekonominin istihdam yaratma kapasitesini daraltmış; dolayısıyla işsizliğin artmasına neden olmuştur. Bir ülkede işsizliğin artması, sendikalaşmaya engel teşkil eden, sayısal bakımdan sendikaları güçsüz bırakan unsurlardan biridir. Zira, yüksek istihdam seviyesi, daha çok potansiyel sendikalı üye demektir. Aynı şekilde, sendikaları üye sayısı bakımından güçsüz bırakan bir diğer olgu, işletmelerin, üretim maliyetini düşürmek, rekabet güçlerini artırmak amacıyla ucuz işçilik anlamına gelen “kayıtdışı istihdam” ve “taşeron işçiliği”ne yönelmeleridir (Mahiroğulları 2012: 14).

Güney Asya ülkelerinin deneyimleri ticari liberasyonun az gelişmiş ülkelerde ücret eşitsizliğini azaltacağını göstermiştir. HongKong, Kore, Singapur, Tayvan, Çin, Endonezya, Tayland, Malezya gibi ülkelerin, diğer gelişmekte olan ülkelerle kıyaslandığında, düşük eşitsizlikle hızlı ekonomik gelişmeyi birleştirdikleri görülmektedir (Tokol 2011: 103).

Küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan yeni süreçte, Güneydoğu Asya ülkelerine yatırım yapan firmalar bir yandan işçi çıkararak istihdamı daraltırken, öte yandan üretimlerini ve karlarını giderek daha da büyütme imkanı yakalamışlardır. Süreç, uluslararası sermayeyi ucuz emeğe yönlendirirken, işgücünü de klasik mavi yakalı-beyaz yakalı ayrımının ötesine götürmüş ve kutuplaşmıştır. Bu kutuplaşmanın sonucunda, çok nitelikli, kendine güvenen, görece yüksek ücret alan ve sendikaya ihtiyacı olmayan bir kitle; bir de niteliksiz veya yarı nitelikli, iş güvencesi olmayan, işgücü devri yüksek, sendikaların bünyesinde yer alan işçi kitleleri ortaya çıkmıştır

(Öke, Kurt 2003: 416). Bu noktada tartışma sendikaların oluşan bu iki kitleyi de kapsamı gerekip gerekmediği noktasında çıkmaktadır.

Sosyal korumanın olduğu ülkelerde, ulusal sermaye kendi ülkesine yatırım yapmayı tercih etmemektedir. Sermaye sahibi için bir maliyet olan ücret unsuru sermaye sahibini sosyal korumanın olduğu ülkesine yatırım yapma noktasında tercih etme eğilimine yönlendirmektedir. Sermaye sahibi emek fiyatının yüksek olması karşısında yatırımlarını emeğin ucuz olduğu ülkelere yapmasıyla kendi ülkesinde işsizliğe neden olmaktadır.

“Yedek işgücü ordusu” biçiminde tanımlanan büyük sayıda işsizlerin varlığı kapitalizmde yapısal bir olgudur. Ancak kapitalizmin içinde bulunduğu krizin önemli boyutlarından biri işsizliktir. Ve gelinen noktada sorun yedek sanayi ordusu olgusunun ötesine gitmektedir. 1929-1930 krizi ölçülerine ulaşan işsizlik, örneğin yaşam boyu istihdam geleneğinin bulunduğu Japonya’yı bile etkilerken, işyerlerinin kapılarına birikmiş milyonlar içeride çalışmakta olanlar ve sendikalar için başlıca “tehdit” haline getirilmektedir. Bu durum, sendikaların gücünü doğrudan doğruya olumsuz bir biçimde etkilerken, iş güvenliği de çalışmakta olan işçiler açısından öncelikli talep haline gelmektedir (Öngider 1994: 43, 44).

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) tarafından kamuoyuna açıklanan yıllık “Küresel İstihdam Eğilimleri” raporuna göre, tüm dünyadaki işsizlerin sayısı 2013 yılında artmaya devam etmiştir. Buna göre, ekonomik büyümedeki canlılık, iş arayan insan sayısının artmasını önleyememiştir. İşsizler arasında gençlerin sayısı ise giderek artmaktadır (www.ilo.org/trends).

Resmi tahminlere göre, toplam işsiz sayısı 2014 yılı sonuna geldiği zaman 202 milyondur. Bu, 2013 yılına göre 2.2 milyonluk bir artış anlamına gelmektedir.

ILO raporuna göre dünyadaki işsizlerin hemen hemen yarısını 15 ile 24 yaş arası gençler oluşturmaktadır ve gençler arasında işsiz kalma olasılığı yetişkinlere göre üç kat daha fazladır. ILO, tüm dünyada çalışabilecek yaştaki nüfusun yüzde 25’ini gençlerin oluşturduğundan hareketle bu rakamı hayli sorunlu bulmaktadır (www.ilo.org/public/turkish/region).

Milyonlarca işsiz işyerlerinin kapılarına yığıldığı koşullarda çalışmakta olan işçilerin yeni haklar ve mevziler elde etmesi, oldukça zorlaşmaktadır. Bir işe sahip olmanın kendisinin bir avantaj haline geldiği koşullarda, bunu kaybetmemek için birçok zorluğa katlanmak, saldırıları göğüsleyememek yaygın bir eğilim haline gelmektedir. Genel olarak örgütsüzleştirme ve sendikasılaştırma operasyonlarının geliştiği ortam budur (Öngider 1994: 20).

Ayrıca, teknolojik alanda meydana gelen akıl almaz gelişmeler, yeni teknik ve buluşların üretim ve yönetim sürecini belirlemeye başlamaları karşısında, hem örgütsel yapı ve hem de üretim sistemleri değişmiştir. Üretim ve yönetim sistemlerinde meydana gelen değişim, endüstri ilişkileri açısından önemli sonuçları beraberinde getirmiştir.

Yani denilebilir ki, bilgi çağında üretim süreci dar mekanlarla sınırlı kalmak zorunda değildir. Yeni emekçi, üretime evinden bilgisayar başından da katılabilir. Bunun için işyerine gitmesine gerek yoktur. Son dönemde ortaya çıkan yeni istihdam biçimleri bu durumla yakından ilişkilidir.²

“Değişen işgücü yapısı, değişen çalışma koşulları örgütlenme düzeylerini tehdit etmektedir. İşgücü piyasasının yeni ücretlilerini sendikalara çekmek o kadar da kolay değildir. Varolan üyelerinin çıkarlarını korumak daha da zorlaşmışken işgücü piyasasındaki bu değişimlere ayak uydurmakta zorlanmaktadırlar. Üstelik üyelerinin çıkarlarını koruma mücadelesi verirken, işgücü piyasasındaki işsizlik gibi, geçici çalışma gibi sorunların da artışına yol açabilmektedirler. Sonuç olarak hem ücretli çalışanları artık ne ölçüde temsil edebildikleri gibi bir sorun ortaya çıkmakta, hem de örgütlü ve örgütsüz kesim arasında büyüyen çıkar farklılıklarının arasında kalmaktadırlar. Kısacası, hem ücretli çalışanları artık ne ölçüde temsil ettikleri bir sorun olarak ortaya çıkmakta, hem de sendikalar örgütlü ve örgütsüz kesimler arasında kalmaktadırlar. Bu yapısal değişiklikler, sendikaların yalnız siyasal ve toplumsal rollerini değil, işyerindeki toplu pazarlık mücadelesindeki yerlerini de zorlamaktadır. Toplu pazarlık yapısı ve konuları değişmektedir” (Koray 1994: 2, 3).

²Bu konuda geniş bilgi için bakınız; Richard Sennett, (2003), “Karakter Aşınması”, (çeviren: Barış Yıldırım), Ayrıntı Yayınları, 7. Basım, İstanbul.

“Yeni-liberal iktidarlar, uyguladıkları yapısal uyum politikalarıyla işsizliği görülmemiş ölçülerde arttırdıkları, sendikaları baskı altında tutmak ve zayıflatmak konusunda da etkin bir silaha kavuşmuşlardır. Yeni-liberal politikaların uygulandığı her yerde sendikalı işçi kitlesi, sendikasız düşük ücretle çalışmak veya sendikalı kalmakta direnerek işsiz kalmak arasında bir tercihe zorlanmıştır” (Işıklı 2003: 119).

Sendikaların yaşadığı güç kaybı; özellikle üye sayısının ve sendikalaşma oranının azalması, 1980’li yıllardan bu yana “sendikaların günümüzdeki işlevleri ve geleceği” konusunu önemli tartışmalardan biri haline getirmiştir. Bir yandan dünya ekonomisinde giderek artan liberalizasyon ve küreselleşme eğilimi, öte yandan üretim ve yönetim organizasyonlarında meydana gelen değişimler sendikalar için olumsuz etkiler taşımaktadır (Çelik 2005: 56). Diğer taraftan, fiyat rekabeti için firmaların üretimde ileri teknoloji kullanmaları da işsizliği artırmaktadır.

2.1.2.4. Sendikalara Yönelik İdeolojik Saldırıları

“Her türlü kriz ortamı, yeni ve genellikle radikal eğilimlerin oluşmasına yol açar ve eskiye ait şeyleri de ya ortadan kaldırır veya büyük ölçüde değişmeye zorlar. “Yeni Dünya Düzeni” kavramıyla ifade edilen şeyin mevcut krizden dünya kapitalizminin egemenliğini pekiştirilmesi ve özellikle de kendi içindeki hiyerarşik örgütlenmesini yeniden düzenleyip, sağlamlaştırarak çıkması anlamına geldiği, artık yeterince açık bir şekilde ortaya çıkmış bulunmaktadır. Böylece krizin doğrudan sendikaları da hedef alan ve etkileyen ilk ve belki de en önemli boyutu ideolojik alanda ortaya çıkmaktadır. Kapitalizm, tarihsel olarak geçici sosyo-ekonomik bir sistem değilse ve alternatifi yoksa, şimdiye kadar kendilerini buna göre kurmuş olan her şey ve herkes kendisini gözden geçirmek ve yeniden tanımlamak zorundadır. Artık anti-kapitalist bir mücadelenin anlamı kalmadıysa, sendikaların da içinde yer aldığı pek çok toplumsal ve siyasi örgütlenmenin izleyecekleri politikalar ve yaslanacakları ideolojik zemin bir boşluğa doğru sürüklenmekten kurtulamaz” (Öngider 1994: 41, 42).

Küreselleşmenin ideologları, bir anlamda neoliberaler, tarihin sonunun geldiğini ileri sürmektedirler. Tarihin sonunun gelmesi, yani insanlığın gelişiminin son bulması için öncelikle düşüncenin son bulması gerekir. İdeoloji, insanların veya

değişik türde insan topluluklarının davranışına yön veren düşünceler bütünü anlamına gelir. Dolayısıyla, tarihin sonunun geldiği yolundaki görüşün, ideolojinin sonunun geldiği yolundaki tezlerle bütünleşmesi gerekir. Bu sağlanabildiği takdirde, insanların yaratıcı düşünceden soyutlanmış, teknolojinin kurallarına tabi birer robot haline dönüşmeleri mümkün olabilmektedir (Işıklı 1997: 22).

Bu düşüncenin yaşama geçebilmesi, belli bir güç sayesinde gerçekleşir. Dolayısıyla, tarihin sonunun gelmesi için tarihin çarkını ileriye doğru çeviren gücün tarih sahnesinden silinmiş olması gerekir. Tarihin çarkını ileriye doğru çeviren güç insandadır. Çünkü üretim sürecinin baş aktörü “emek”tir, yani “insan”dır. Bu güç, kurulu düzenin dışında yer alan insanların örgütlü dayanışmalarında ve eylemlerinde ifadesini bulur. İçinde bulunduğumuz tarih aşamasında bu anlamda örgütlenmenin en temel biçimi sendikalaradır.

Bu yüzdendir ki, tarihin sonunun geldiğini ileri süren “Yeni Dünya Düzeni” ideologları, bu yöndeki savlarını, işçi sınıfının da dolayısıyla sendikaların da sonunun geldiğini ispata çalışarak bütünleme çabası içindedirler. Fransız toplumbilimcisi Andre Gorz’un “Elveda Proletarya” tezinin, ülkemiz dahil, çok geniş bir kapsamda topladığı ilgi, bu açıdan anlamlıdır (Işıklı 1997: 24).

Tam da bu doğrultuda yoğun bir ideolojik kampanya yürütülmekte ve sendikasızlaştırma ve örgütsüzleştirme çabaları böylesi bir “tarihin sonu ideolojisi”nden beslenmektedir. Bu ideoloji alt sınıflar arasında yaygınlaştığı ölçüde insanların kaderlerine boyun eğen ve sonuçsuz kalmaya mahkum mücadeleler içinde kendilerini tüketmekten uzak duran bir anlayışı içselleştirmeleri doğaldır ve zaten sağlanmaya çalışılan da budur. Bu durumda gerek sendikal örgütlenme, gerekse diğer türden kitle örgütlenmeleri kendilerini geliştirecek bir toplumsal dinamizm ve kitle inisiyatifi bulmakta güçlük çekeceklerdir (Öngider 1994: 43, 44).

Munck’a göre ise, günümüzde, yani küreselleşme çağında da, tıpkı Marx’ın zamanında olduğu gibi, üretim, sosyal ve iktisadi gelişimin merkezinde yer almaktadır. Finansal akışkanlık ve e-ticarete karşın, gerçek dünyada insanlar hala çalışmaktadırlar. İşçi sınıfının ölümü, çalışmanın sona ermesi ve benzerleri geçici sloganlardan öte değildir. Küreselleşmenin yol açtığı dönüşümler üretim dünyasını

yeniden şekillendirmişse de onu hepten devre dışı bırakmamıştır. Sonuç olarak, emek, çağdaş toplum dinamikleri açısından merkezi bir konuma gelmiş ve emek hareketi, emeğe küreselleşmenin gelecekteki yörüngesini etkileme olanağı sağlayacak bir yeniden yapılanma sürecine girmiştir (Munck 2003: 85).

2.1.2.5. Sendikal Yapılanmada Değişim

Son yıllarda meydana gelen olaylar karşısında sendikalar için bir örgütlenme ve temsil krizi yaşanmaktadır. İşsiz sayısının artması ve süreklilik kazanması, endüstride ortaya çıkan daralma, hizmet sektöründe çalışan sayısının artması, esnek çalışmanın yaygınlaşması, yeni üretim ve yönetim sistemlerinin gelişmesi gibi faktörler sendikalar için örgütlenme ve temsil zorlukları çıkartmaktadır.

Yeni liberal ideolojinin yirminci yüzyılın ikinci yarısında sendikalara yönelik saldırısını artırması, sendikaların olduğu ortamın değişmesinde önemli bir rol oynamıştır. Sendikalar, işgücü tekeli yaratarak piyasanın etkinliğini ve istihdamı azaltan ve genel olarak çalışanların gelirlerini daha eşitsiz hale getiren kurumlar olarak suçlanmıştır. Sendikaların yaşadığı krize yeni liberallerin önerisi “uyum ya da ölüm” şeklinde olmuştur. Ancak sendikaların yaşadığı çıkmaz bu gibi önlemlerle aşılmayacak kadar derin gözükmemektedir (Çelik 2005: 57).

Günümüzde sendikaların durumuyla ilgili farklı yorumlar vardır. Bu son gelişmeleri ne o kadar yeni, ne de o kadar yaygın görenler vardır. Geçmişte de sendika üyeleri çok homojen olmamış, sendikalararası çelişki ve çatışmalar yaşanmış, çalışanlar arasında dayanışma yaratma mücadelesi hep var olmuştur. Öte yandan bugün de sendika üyeliği ve toplu pazarlık uygulamaları açısından ciddi gerileme ve dönüşümlerin pek söz konusu olmadığı ülkeler de vardır. Bu durumda bugünkü gelişmelere farklı yorumlar getirilebilir.

Bu farklı yorumlar temelde şu görüşü yansıtmaktadır: Son gelişmeler genel olarak sendikacılığın bir krizi olmaktan çok klasik sendikacılığın bir krizidir. Birçok ülkede sendikalar daha çok belirli işçi gruplarının çıkarlarını koruyan, onları temsil eden örgütlerdir. Meslek sendikacılığının daha yaygın olduğu geçmişte de, sendikaların nitelikli olmayan işçi gruplarını temsil etme sorunu ortaya çıkmış ve çalışanlar arasında çelişki ve çatışmalar yaşanmıştır.

Şimdi de istihdam yapısı çeşitlenmekte ve çalışanlar arasında, örgütlü olan ve olmayan gibi, beyaz yakalı ve mavi yakalı gibi farklılıklar ve çeşitlilikler doğmaktadır. Bu farklılık ve çelişkileri gidermek ve değişik çıkar gruplarına yönelmek, kendini bunlara uyumlulaştırmak için çaba harcayan sendikalar için çözümler bulunabilir (Koray 1994: 111).

Endüstri ilişkilerinin yeniden yapılanmasıyla ilgili olarak ortaya atılan en önemli tartışma konusu sendikaların ve ortaya çıkan üstün vasıflı işgücünün konumu ve sistem içinde üstleneceği yeni rolün ne olacağıdır. Buradan hareketle ortaya atılan yeni iddiaların içinde konumuzca en önemli olan ve somut olarak belirginleşen iddia endüstri ilişkilerinin sendikasız bir sisteme kayacağıdır.

Sendikasızlığın ortaya çıkışında 1970'lerdeki ekonomik kriz ve işsizlik ilk aşamayı oluşturmaktadır. Ardından 1980'lerde meydana gelen teknolojik gelişmeler ve bunun neden olduğu işgücünün vasıf seviyesinin artması, işgücünün sektörel dağılımında meydana gelen değişimler, yeni üretim ve yönetim tekniklerinin ortaya çıkması gibi gelişmeler ikinci aşamayı oluşturmaktadır. Üçüncü ve son aşama ise bilgi toplumuna geçiş olarak kabul edilmektedir (Şenkal 1999: 1, 3).

Bu çerçevede sendikalar daha etkin olabilmek ve küresel düzeyde faaliyet gösterebilmek için küresel düzeyde düşünmeyi öğrenmek, sosyal sorunların belirtileriyle uğraşmak yerine nedenlerini ortadan kaldırmak ve alternatif çözümler sunmak için uluslararası mevzuatı yeniden düzenleyerek, sendikal hareketi yeniden yapılandırmak zorundadırlar.

Yeni düzende, emekçiler için istenen, sendikalaşma yerine sermayeyle uyumlu ve sistemin mantığını içselleştirmiş olarak ortaya çıkmalarıdır. Bunun için de sınıf bilinci yerine bireysel bilinç gereklidir.

Günümüzde yaşanan hızlı değişim süreci içinde sendikal hareketin ve endüstri ilişkilerinin temel geleneklerini ve varsayımlarını değerlendirmek oldukça zordur. Bütün bu gelişmelerin sonucu olarak, endüstri ilişkileri sisteminin üç ayağından biri olan sendikalar ortadan kalkmasa bile diğer iki ayağa göre kısılacağı düşünülmektedir. Bu sistemde devlet, sisteme seyirci fakat yasal çerçeveyi de oluşturan ve piyasanın rekabetçi yapısına göre hareket eden bir konuma gelmektedir.

Sistemde etkin olan güçler devlet düzenlemeleri, işveren ve piyasa şartlarıdır. Dolayısıyla sistemin genel çerçevesini de bunlar belirleyecek ve sistem içinde daha etkin bir hale geleceklerdir.

Her şeye rağmen, evrensel boyutlu bir demokratik mücadelenin başlıca temel unsuru olarak sendikacılık, ilk akla gelen kurumlardan biridir. Küreselleşme yanlısı güçlerin saldırılarının yöneldiği başlıca hedeflerden birinin sendikacılık olması da, sendikacılığı yozlaştırmak ve itibarsızlaştırmak için bunca gücün seferber olması ve bunca çabanın sarf edilmesi de bir yönüyle bu yüzden değil midir? Kuşkusuz, sendikacılığın, böylesine evrensel boyutlar taşıyan tarihsel önemdeki bir misyonu yerine getirebilmesi, bunun gerektirdiği bir düzey ve nitelik kazanmasını da zorunlu kılmaktadır (Işıklı 1995: 16).

Dünyanın pek çok yerinde sendikalar kendilerini işlevsel kılacaklarını göstermiş, hatta bilgi çağını yakalamak için yeni arayışlar içine bile girmişlerdir. Modern iletişim yöntemleri, sendikalararası diyalogu ve sermayeye karşı devam eden örgütlenme mücadelesini pekiştirmektedir. Burada denilebilir ki, küreselleşme çağının en büyük çelişkisi, işgücü hareketleri geçmişte hiç olmadıkları kadar zayıf oldukları halde, işçilerin kapitalizm için her zamankinden daha önemli hale gelmeleridir.

Küreselleşme ve emek üzerinde yapılan çalışmaların birçoğunun ortak yanılgısı, emeği yeni trendlerin pasif kurbanları olarak, küreselleşmenin kendi yeni dünya düzenini kurarken kullanacağı kolay işlenebilir bir malzeme olarak görmeleridir. Küreselleşme oyununda sermaye etken, hareketli ve ileriye bakan bir oyuncuyken; emek edilgen, hareketsiz ve tepki veren bir oyuncu olarak görülür. Ancak oyun değişmiş, emek en azından 1990'ların ortasından itibaren yeniden merkezi bir konuma gelmiştir (Munck 2003: 89).

Sendikalar, kapitalizme karşı diğer sosyal güçlerle ve hareketlerle ortak bir işbirliği geliştirip güçlü bir muhalefet haline gelmeyi başarabilirlerse ve bunu uluslararası alana taşıyabilirlerse konumları çok daha iyi olacaktır. Sermayenin küreselleşmesi emeğin, kapitalizmin gereklerinin ve sosyal ilişkilerin, birikimlerin,

sınıf düzeninin ve devletin küreselleşmesidir, bu nedenle işçi hareketleri de küresel olmak zorundadır (Şenkal 2005: 555).

Son olarak bu konuda denilebilir ki, uluslararası bir sendikacılığın önünde engeller vardır ve sendikalar neoliberalizm çağında büyük ölçüde yıpratılmışlardır. Ancak bütün bu olumsuz tabloya rağmen, emeğin, kapitalizm üzerinde sosyal bir denetim sağlamak yolunda, her geçen gün biraz daha önemli hale geleceği söylenebilir.

2.1.3.Üretim Tekniklerindeki Değişim

1980'den sonra, giderek tüm ülkeleri yakından ilgilendirmeye başlayan küreselleşme olgusu, gelişmiş ülkelerde etkileri daha fazla görülmek üzere, ekonomilerin dışa açıklığı ölçüsünde ülkelerin endüstri ilişkileri sisteminde değişikliklere yol açmıştır. Küreselleşme süreci, öncelikle üretimde esnekliği sağlamak, emek maliyetini düşürüp rekabet şansını artırabilmek için beraberinde yeni üretim teknikleri getirmiştir.

Fordist üretim, kayan bant sistemi sayesinde belirli ürünler için özel olarak hazırlanmış makinelerle, kitle, standart ve fiyat rekabetine dayalı üretimi ifade etmektedir. Kayan bant sistemi fordist üretimde endüstriyel organizasyonla, işletme organizasyonunu belirgin biçimde etkilemiştir. Buna göre, kitle üretimi yapan endüstriler geniş bir alana yönelmiş, dikey bütünleşme (işletmenin hammaddenin hazırlanmasından, üretim ve pazarlama aşamasına kadar olan bütün işlevleri bünyesinde toplaması) artmıştır. Hareketli montaj hattı ayrıca ileri teknik işbölümünün temelini oluşturmuştur (Tokol 2011: 85).

Tablo 2: Taylorizm-Fordizm ve Alternatifi

Fordist Üretim	Fonksiyonel Alternatifi (Post-Fordist Üretim)
1)Standart üretim 2)Fiyat rekabeti 3)Hareketli montaj hattı 4)Tek amaçlı makineler 5)Kitle Üretimi 6)Büyük ölçekli işletmeler	1)Ürün farklılaşması 2)Kalite rekabeti 3)Modül üretimi 4)Çok amaçlı makineler 5)Müşteri tercihinine göre üretim 6)Küçük ölçekli işletmeler
Taylorist İş Örgütlenmesi	Fonksiyonel Alternatifi (Post-Taylorist İş Örgütlenmesi)
1)Vasıfsız işçiler 2)Düşük iş motivasyonu 3)Çatışmacı iş ilişkileri 4>Aşırı iş bölümü 5)Hiyerarşik yönetim	1)Vasıflı işçiler 2)Yüksek iş motivasyonu 3)İşbirliğine dayanan ilişkiler 4)Katılımcı yönetim 5)Dikey iş entegrasyonu(planlama ve uygulamada işbirliği)

Kaynak: Aysen Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Dora Basım-Yayın, Bursa, 2011, s.87.

Tablo 2’de görüldüğü gibi, fordist üretimin alternatifi olan post-fordist üretimin sahip olduğu unsurları taşıyan üretim biçimi ile taylorist iş örgütlenmesinin alternatifi olan post-taylorist iş örgütlenmesinin unsurlarına sahip bir örgüt yapısı içerisinde yer alan işçilerin sendikalara üye olma eğilimi düşüktür. Özellikle 1980 sonrasında işyeri ölçeğinin küçülmüş olması, sendikalaşma eğilimini azaltmıştır.

Yukarıda açıklanan durum, “sendikaların toplam üye sayılarında önemli ölçüde düşüşlerin kaynaklarından birini oluşturmaktadır. Büyük işyerlerinde daha çok kol gücüyle çalışan ve hatta kalifiye olmayan işçiler arasında örgütlenmeye alışık olan sendikalar, küçük işyerlerine dağılmış bulunan ve kafa emeği kullanan işçileri örgütlemekte, onların taleplerine yanıt vermekte yetersiz kalmaktadır. Part-time çalışma, geçici sürelerle çalışma, evde çalışma, eve iş alma gibi çalışma biçimleri de giderek yaygınlaşmaktadır. Yine esas olarak hizmet sektöründe yoğunlaşan bu istikrarsız ve belirli bir düzeni olmayan çalışma biçimleri, sendikal örgütlenmeyi büyük ölçüde ortadan kaldıran özellikler taşımaktadır” (Öngider 1994: 47).

Literatürde “post-fordizm” denilen ve “esnek uzmanlaşmaya” dayalı yeni üretim sisteminde, birçok malı aynı anda üretilen genel amaçlı makineler, farklı operasyonları aynı anda yapabilen teknolojiler kullanılmaktadır. Öte yandan, tek amaçlı mekanik makineleri kullanarak sürekli aynı işi yapan düşük vasıflı işgücünün yerini, tasarım, bilgisayar programlama, makine ayarlama, bakım operatörlüğü gibi birden çok niteliğe sahip bir işgücü almaktadır (Öngider 1994: 13).

Teknoloji, bir sanayi dalı ile ilgili üretim yöntemlerini, kullanılan araç, gereç ve aletleri kapsayan bilgi olarak tanımlanmaktadır. Teknoloji, üretim ile ilgili bilginin gerçek hayatta kullanılmasını ifade eden tekniklerin bütünü oluşturmaktadır. Ayrıca insanın bilgisini çeşitli araç ve gereçlerin oluşumunda kullanmasıyla insanın maddi çevresini değiştirme ve denetleme amacı da teknoloji tanımında yer almaktadır (Balcı 1995: 78).

Esnek uzmanlaşma olarak tanımlanan üretim sistemi bir yandan küreselleşmeyi en ileri ölçülere vardırırken, öte yandan kendi içsel yapısı itibarıyla kullanılan teknoloji ve emek gücünün niteliğinde de birtakım değişikliklere yol açmıştır. Talebin çeşitlenmesi ve pazarların istikrarsızlığı karşısında ürünlerin farklılaşmasına gidilirken, aynı zamanda da daha küçük ölçekli firmalara geçiş yapmak zorunluluğu doğmuştur. Bu ise, tek amaçlı değil çok amaçlı olarak kullanılabilecek makine ve teknolojilerin ve bunlara uygun daha nitelikli, eğitilmiş emek gücünün gereğini ortaya çıkarmıştır. Böylece talepteki ve pazardaki değişimlere hızla ayak uydurabilen bir üretim yapısı geliştirilmeye çalışılırken, esas olarak emek sürecinin esnekliği ön plana çıkmaktadır.

Yeni post-fordist biçimler, sanayileşme, üretim ve işgücü bölüşümü düzeyinde ciddi değişimleri beraberinde getirmektedir. Sanayiler daha yatay bir ayrışmaya doğru ilerlemekte, üretim safhaları esneklik nedeniyle belirsizlik ve önceden bilinmezlik sorunlarıyla uğraşmakta ve işgücü bölüşümü bireysel ve işçi odaklanmasından esnek çalışma takımlarına doğru kaymaktadır (Munck 2003: 119).

“Esnek uzmanlaşma sistemi emek sürecinin yeniden örgütlenmesini öngörürken, gündeme getirdikleriyle birlikte sendikaları ve sendikal örgütlenmeyi de tam anlamıyla karşısına almaktadır. Emek gücünün güçlü sendikalar içinde

örgütlendiği koşullarda emek sürecinin esnekliği olarak nitelendirilen uygulamaları gerçekleştirmek mümkün olmamaktadır. Neoliberal iktisat politikalarının sendikaların serbest piyasa koşullarına ve mantığına uymadığını anlatmaya çalışmaları tam da bu nedenledir. Esnek uzmanlaşma sistemi, hem geliştirmiş olduğu yeni teknolojiler bakımından, hem de emek gücünün niteliğinde ve bileşiminde ortaya çıkardığı değişiklikler bakımından sendikal örgütlenmenin geriletilmesini ve giderek tahrip edilmesini gerektirmektedir” (Öngider 1994: 17, 18).

Günümüzde ki belli başlı yeni teknolojiler beş alanda karşımıza çıkmaktadırlar: a)Bilgi teknolojisi, b)biyoteknoloji, c)materyal teknolojisi, d)uzay teknolojisi ve e)nükleer teknoloji şeklinde sınıflandırılmaktadır (Koray 1994: 27). Bunlar arasında kullanımı ve etkinliği en fazla olan bilgi teknolojisi olarak görülmektedir. Bilgi teknolojisi, bilgisayar, mikroelektronik ve telekomünikasyon teknolojilerini birlikte ifade etmektedir. Önceleri birbirinden ayrı olarak gelişen bu üç teknoloji elektronik teknolojideki gelişmenin etkisiyle tek bir akım halinde birleşmiştir. Bilgi teknolojisi bilginin toplanması, işlenmesi, saklanması gerekli olduğunda çağırılması ve iletilmesinde köklü yenilikler sunan bir teknolojidir. Bilgi teknolojisi hızlı bir şekilde sektörler arasında yaygınlaşan, ürün ve üretim süreci yeniliklerini içeren, işletmede maliyetlerin azalmasına yol açan, ulusal ve uluslararası piyasalarda rekabet üstünlüğü sağlayan yeni bir teknoloji olarak ortaya çıkmaktadır (Tokol 2011: 84).

Yeni teknolojilerin en önemli amacı işgücü tasarrufu sağlamaktır. Ancak bir ölçüde de işletmelerin nitelikli işgücüne olan bağımlılığını azaltmaktır.

Üretim sürecinde çalışan sayısının azalması yanında, işin nitelik değiştirmesi sonucunda da bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bir yandan sahip olunan bazı beceri ve ustalıkların işyeri için önemi azalmakta, bu nedenle çalışanların ve o meslek grubunu örgütleyen sendikaların pazarlık gücü tehlikeye girmektedir. Ya da eski ustaların yeni teknolojilere uyum sağlaması için yeniden eğitilmeleri gerekmektedir (Koray 1994: 99).

“Yeni teknolojilerin ortaya çıkardığı sorunlar sendikaları yeni teknolojilere karşı çeşitli stratejiler izlemeye yöneltmektedir. Bu stratejileri beş grupta toplamak olasıdır.

İlki, işçi sendikalarının teknolojik değişmeye tümü ile karşı çıkmalarıdır. Sendikaların teknolojik gelişmelere karşı çıkabilme şansı sendikaların stratejik pozisyonlarına ve makinelerin emekten tasarruf edebilme gücüne bağlıdır. Ancak bu politikanın uzun dönemde başarı şansı bulunmamaktadır.

İkinci strateji, işçilerin isteksiz olsa da teknolojik değişmeyi kabul etmek zorunda oldukları durumudur. Burada işçi teknolojik değişmeyi kabul etmediği takdirde işten çıkarılma tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum ekonomik durgunluk dönemlerinde veya sendikaların güçsüz olması halinde geçerlidir.

Üçüncü strateji, şartsız kabuldür. Şartsız kabul, işverenlerin değişim kararlarını tek başına vermeleri ve bunu işçilere benimsetmelerini ifade etmektedir. İşçilerin stratejik kararları yöneticilerin alması gerektiğine inandıkları bu tür davranış şekli vasıfsız işçiler arasında ve yeni kurulan işletmelerde görülmektedir.

Dördüncü strateji, işçi sendikalarının teknolojik değişimi olumlu karşılayarak, kuruluş aşamasından başlayarak tüm temel tercih ve dizayn kararlarını paylaştıkları katılımcı sendika davranışıdır. Sendikaların teknolojik değişimin planlanması ve uygulanmasıyla ilgili kararlara katılmaları oldukça sınırlı bir uygulama olarak görülmektedir.

Beşinci stratejide, sendikalar teknolojik değişikliklerin işçiler üzerindeki sonuçlarını işverenle pazarlık etmekte, işçilerin çıkarlarının korunması karşılığında teknolojiyi kabul etmektedirler. Pazarlık konusu yapılan konular ücret, ödeme ve sosyal şartlarla ilgilidir” (Tokol 2011: 97).

Yeni teknoloji karşısında sendikaların savunmadan katılmaya doğru bir strateji izlemeye çalıştıkları görülmektedir. Katılımcı stratejilerin izlenmesi için sendikalar yasa ve toplu pazarlıkla getirilen düzenlemelere gereksinim duymaktadırlar. Yasal düzenlemeler getiren az sayıda ülke olmasına karşılık işletmeler önemli değişikliklerde işçilerle ve sendikalarla görüşme ve danışma gereksinimi duyduklarından toplu sözleşmelerde bu konuda hükümlere yer vermekte

veya enformel olarak danışma ve görüşme sürecini kullanmayı tercih etmektedirler. Bu konuda ülkeler ve işletmeler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Ancak sendikaların yeni teknolojiler karşısında etkin katılımı çok sınırlı olup, genelde teknolojinin işçiler açısından yol açtığı sonuçlar üzerine pazarlık yapılmaktadır (Koray 1994: 102).

2.1.4.İstihdamın Sektörel Değişimi

Sanayileşme sürecini tamamlamış ve sanayi ötesi toplum olma özelliklerini kazanmaya başlamış ülkelerin ekonomik yapılarında üretim faaliyetinin ve dolayısıyla istihdam yapısının değişim içerisinde olduğunu ifade etmek mümkündür. Birçok çalışmada “üç sektörlü ekonomik gelişme” olarak adlandırılan sanayi ötesi toplum olma sürecinde ekonomik faaliyetin ve istihdamın hacmi zaman içerisinde sırasıyla tarım sektöründe, sanayi sektöründe ve hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır. Günümüzde sanayileşmiş batı ülkelerinin büyük bir kısmında ekonomik gelişmeye paralel olarak ekonomik faaliyetin ve istihdam hacminin hizmet sektöründe ağırlık kazandığı görülmektedir. Sanayileşmiş toplumlarda refah artışı ile birlikte tüketim hacmi hizmet sektöründe yoğunluk kazanmaktadır (Selamoğlu 1995: 40).

Hizmet sektörünün yükselişi ve küçük ve orta büyüklükte işletmelerin ön plana çıkışı sendikal örgütlenmenin aleyhinedir. Çünkü küçük işletmelerde sendikal yoğunluk düşüktür. Büyük işletmelere göre küçük işletmelerde ücretlerin daha düşük olması ve hakların daha az olması sendikaların küçük işletmelerdeki fonksiyonlarının kısıtlı olması sonucunu doğurur (Akyıldız 1999: 95). Hizmet sektörünün yükselişi de sendikal örgütlenmenin aleyhinedir. Çünkü hizmet sektörünün, sendikalaşma oranı düşük çalışan istihdam etmekte olduğu ifade edilmektedir.

Ayrıca, ILO’nun yeni teknolojiler üzerine gerçekleştirdiği bir dizi araştırmanın sonuçlarına göre yeni teknolojilerin istihdam seviyesi üzerine etkisi kısa dönemde ele alınırsa olumsuzdur. Ancak uzun dönemde mal ve hizmetlerin kalitesinin artması, maliyetlerin azalması, yeni ürünler ve endüstriler yaratma, yeni teknoloji alanında yapılacak yatırımlar aracılığıyla ekonomik gelişmeyi teşvik etme

gibi nedenlerle bu etki olumlu olacaktır. Bu durumda yeni teknolojinin ortaya çıkaracağı iş kayıpları uzun dönemde ortadan kalkacaktır (Tokol 2011: 93, 94).

Tablo 3: Seçilmiş Bazı Ülkelerde İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)-2004

	Tarım	Sanayi	Hizmetler
ABD	1.6	20.0	78.4
Japonya	4.6	28.7	66.7
EU-15	3.7	26.9	69.4
Almanya	2.4	31.0	66.6
Fransa	3.5	23.1	73.4
İtalya	4.5	31.0	64.5
İspanya	5.5	30.5	64.0
İngiltere	1.3	22.4	76.4
G.Kore	8.1	27.5	64.4
Meksika	16.0	25.1	59.0
Polonya	18.0	28.8	53.2
Macaristan	5.3	33.2	61.5
Türkiye	34.0	23.0	43.0

Kaynak: Adnan Mahiroğulları-Adem Korkmaz, **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları**, Ekin Yayınevi, Bursa, 2007, s.47.

Tablo 3'deki veriler incelendiğinde tarımsal istihdamın, sanayi istihdamı ve hizmet istihdamına göre düşük olduğu keza sanayi istihdamının da hizmet istihdamına göre oldukça düşük olduğu görülmektedir. Sanayileşmiş birçok ülkede ekonomik gelişme sürecine bağlı olarak istihdamın sektörler arasında kayış göstererek sonunda hizmet sektöründe yoğunlaşması genel bir eğilimdir.

Sonuçta sanayileşmiş batı ülkelerinde ekonomik gelişmeye ve çevre faktörlerindeki 1980 sonrası değişmeye bağlı olarak istihdamın sektörel değişimi ve hacmindeki daralma ülkelerin ekonomik yapılarını değiştirmekte ve işçi sendikalarını

olumsuz yönde etkilemektedir. İşçi sendikaları, istihdamın sektörel dağılımındaki değişmeyi, istihdamın hacmindeki daralmayı ve işgücünün vasıf düzeyindeki değişimi işçi sendikacılığının geleceği açısından iyi analiz etmek ve bu doğrultuda yeni politikalar oluşturmak zorundadırlar.

2.1.5.İşgücünün Yapısındaki Değişim

Sendikaları yeni politikalar oluşturmaya zorlayan önemli bir etken de işgücünün yapısında ortaya çıkan değişimlerdir. Bu değişimleri üç başlık altında toplamak mümkündür; 1)hizmet sektörünün büyümesi ve sadece ileri kapitalist ülkelerde değil, bağımlı ülkelerin birçoğunda da tarım ve sanayideki işgücünün önüne geçmesi; 2)part-time, geçici süreli çalışma, eve iş alma gibi çalışma biçimlerinin giderek yaygınlaşması; 3)kadın işgücünün erkek işgücüne oranla daha büyük bir hızla artması.

Yeni teknoloji vasıflı işgücünü ön plana çıkarmıştır. Sanayi kesimi karşısında hizmet kesiminin giderek önem kazanmasına yol açmıştır. Fikir işçilerinde örgütlenme eğiliminin beden işçileri kadar güçlü olmadığı gerçeği ışığında günümüzde bazı ülkelerde sendikaların üye kaybetmelerine yol açan nedenlerden biri de budur (Kutal 2005: 15).

Fordist üretim sistemi, tüketicinin değişen beğenilerine hitap edemeyen ve üretim işçilerinin yaratıcı potansiyelini israf eden bir model olarak terk edilmiş; esnekliği getiren post-fordizm işgücünün değişen talep yapısına hızla uyum sağlamasına olanak sağlamıştır. Fordist teknolojiler yerini robotlar, bilgisayar destekli makineler gibi mikro elektronik teknolojiler alırken, vasıfsız işgücünün yerini birden fazla alanda uzmanlaşmış işgücü almıştır (Akgeyik 2000: 8).

Teknolojik gelişmelerin yol açtığı esneklik uygulamaları istihdamın yapısında da değişiklikler yaratmış ve yeni istihdam türleri uygulama alanı bulmuştur. Bu değişimin bir yansıması olarak geleneksel endüstri ilişkileri de değişmiştir (Akgeyik 2000: 8). İşgücünün yapısının ve niteliklerinin değişerek, farklı işler yapabilen, kendi pazarlık gücüne sahip vasıflı işgücünün ön plana çıkması sendikaları devreden çıkarmaktadır. (Akyıldız 1999: 96).

Çalışma hayatında, çalışanın emek gücünden ziyade bilgi gücü ile ön plana çıkması yeni bir işçi sınıfını bilgi işçilerini doğurmuştur. Bilgi işçilerinin sosyoekonomik hak ve menfaatlerini işveren karşısında rahatlıkla koruyabildikleri ve işverenle her konuda pazarlık gücüne sahip oldukları görülmektedir. Bu nedenle üye sayılarında azalma görülen sendikaların, toplu pazarlık güçleri de azalmaktadır (Sarı Gerşil, Aracı 2007: 157, 158, 160).

ILO'nun 1991 yılında yaptırdığı sekiz sanayileşmiş batı ülkesini kapsayan çalışmasında da, işçi sendikaları açısından önem taşıyan konular arasında işgücünün yapısındaki değişim ağırlıklı bir yer tutmaktadır. Bu çalışmada işgücünün yapısındaki değişim ile ifade edilmek istenen, geleneksel işgücü grubuna katılan kadın işçiler ve genç işçilerdir (Selamoğlu 1995: 48).

Sanayileşmiş batı ülkelerinde son yirmi yılda kadınların ücretsiz ev işlerinden ücretli ev dışı işlere kaymaları, sanayi sektöründen hizmet sektörüne geçişi hızlandırmıştır. Ancak kadın işçi, sanayi sektöründen hizmet sektörüne geçen işgücü grubunda yoğunluk oluşturmamaktadır. Kadınlar işgücüne ilk defa ve çoğunlukla hizmet sektöründe katılmaktadırlar. Dolayısıyla işçi sendikaları, geleneksel olarak örgütlü oldukları sektörden farklı olan hizmet sektörünün yapısına ve bu sektörde işgücünün çoğunluğunu oluşturan kadın işçilerin niteliklerine, istihdam biçimlerine uygun örgütlenme politikalarını oluşturmak zorundadır (Selamoğlu 1995: 49).

Ancak işçi sendikaları açısından bu tip bir istihdam özelliği gösteren kadın işgücünü örgütlemek çok kolay değildir. Öncelikle işgücü içerisine yeni katılmış ve geleneksel yapıda erkek olan sanayi işçisinden farklı nitelikleri ve talepleri olan kadın işgücünün, klasik sendikal faaliyetlere ağırlık vermiş işçi sendikalarınca temsil edilebilmeleri çok zordur. Bunun yanısıra kadın işgücünün çoğunlukla standart dışı çalışma yöntemleri ile istihdam edilmeleri, işçi sendikalarının kadın işçileri örgütleme faaliyetini zorlaştırmaktadır. Bir bağlamda standart dışı çalışma kapsamında olan kadın işgücünün işletme ile olan direkt bağının esnek yapıda olması, işçi sendikacılığının temelini oluşturan işyerinde birlikte hareket etme ve dayanışma düşüncesini zayıflatmaktadır (Selamoğlu 1995: 49, 50).

Sanayileşmiş ülkelerde işgücünün yapısı çeşitlendikçe sendikaların üye yapısındaki ve özellikle potansiyel üye kitlesindeki çeşitlilikte artacaktır. Bu bağlamda işgücü içerisinde yoğunlukları hızla artan kadın ve genç işçiler, sendikaların geleceği açısından önem kazanmaktadır. Başka bir ifadeyle, sendikaların gelecekte işçi hareketini temsil etme gücüne sahip olabilmeleri kadın ve genç işçileri örgütleyebilme başarısına bağlıdır. Sendikalar işgücü içerisinde önemleri hızla artan bu grupları sendikaya üye olmaya yöneltmez ise uzun dönemde güç kaybına uğrayacaktır. Bu nedenle sendikaların, kadın işgücünün niteliklerini ve taleplerini iyi belirleme zorunluluğu kadar genç işçilerin niteliklerini ve taleplerini de iyi belirleme zorunluluğu vardır.

Ayrıca, sendikaların örgütlenme politikaları kadın ve genç işçilerin oluşturduğu yeni işgücünün yapılarının istihdam edildiği alanlar ve istihdam biçimleri dikkatlice değerlendirilerek hazırlanmalı ve uygulanmalıdır.

2.1.6.Esnek Çalışmanın Yaygınlaşması

Son yıllarda ortaya çıkan kısmi süreli çalışmalar, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, uzaktan (evden) çalışma gibi yeni istihdam türlerine her gün yenileri eklenmektedir. Üretimde esnekliği sağlamak, emek maliyetini düşürerek rekabet şansını artırabilmek için ortaya çıkan kısaca atipik ya da standart dışı çalışma diye bilinen bu çalışma türlerinin en önemli özelliği işçiyi işyerinden ve diğer işçilerden kısmen uzaklaştırmasıdır. Bu uzaklaşma kuşkusuz işçilerin sendikalaşma eğilimini azaltmaktadır. Ayrıca kısmi çalışma yapan yüksek vasıflı işçilerin de aynı gün birden çok işyerinde çalışması toplu iş ilişkilerine de yabancılaşmalarına neden olmaktadır (Kutal 2005: 15).

Alt işverenler aracılığıyla işyerlerindeki işin değişik işverenler arasında paylaşılması uygulaması da bir diğer yeni istihdam türüdür. Dünyada son yirmi yıl içinde alt işveren uygulamalarının önemi artmıştır. Alt işveren uygulamaları ile işletmeler pahalı olan ileri teknolojiyi bizzat edinmemekte, bunları kullanan firmaları devreye sokmaktadırlar. Bu tarz bir uygulama yardımcı işlerin alt işverenler aracılığı ile yerine getirilmesini sağlayarak maliyetleri düşürmekte ve yönetime kolaylık sağlamaktadır. Bu sayede firmalar verimliliği artırarak, işçilik maliyetini düşürmeyi

ve firmanın rekabet gücünü korumayı amaçlamaktadırlar. Alt işverenin devreye girmesi hem işçilerin örgütlenmesinde yasal sorunlarla karşılaşılmasına yol açmakta, hem de uygulamada güçlükler doğurmaktadır (Kutal 2005: 15).

Bütün bu atipik istihdam biçimlerinin, fordist üretim zamanındaki düzenli çalışma etiğini ortadan kaldırdığı, çalışanların sınıf bilincini körelttiği ve örgütlenme isteğini zayıflattığı söylenebilir.

Bu noktada, post-fordist dönemde ortaya çıkan esnek üretimin diğer boyutları olan taşeronlaşma ve fason üretimin yaygınlaşması konuları üzerinde de durmakta fayda vardır.

Taşeronluğa ilişkin literatürde ortak bir tanım olmamakla beraber, söz konusu tanımlar incelendiğinde bunların sanayi taşeronluğunu esas almaları, taşeronların ana firmanın belirlediği koşullarda üretim yapmaları ve söz konusu taşeron firmaların yasal olarak bağımsız olması gibi ortak unsurların olduğu görülmektedir (Şen 1996: 24). Taşeron çalışmaya ilişkin temel güdüleyicilerden birisi devletin düzenleyici rolü çerçevesinde oluşturduğu muhasebe, vergi ve çalışan işçilere ilişkin olarak sigorta vb. düzenlemelerden kaçınma isteğidir. Bu açıdan taşeronluk ve fason üretim, enformelleşme yönünde firmalar tarafından etkin bir araç olarak kullanılabilmektedir (Gökbayrak 2005: 125).

Taşeronlaşmanın ve fason üretimin, emek süreci açısından taşıdığı riskler; çalışanların iş güvencesinin azalması, sendikalaşma oranlarının düşmesi, ücretler ve çalışma standartlarında düşme ve işçi sağlığı ve güvenliği standartlarında düşme olarak sıralanabilir. Burada konumuz açısından en önemli madde sendikalaşma oranlarının düşmesidir.

1980 ve 1990'lı yıllar boyunca giderek yaygınlaşan taşeronlaşma gibi atipik istihdam biçimlerinin gereksinimlerine, tam gün çalışan işçilerin örgütlü yapıları olan sendikaların yanıt vermede yetersiz kalması; işsizliğin yaygın olduğu bir ortamda, sendikaların taşeronluk gibi atipik istihdam biçimleri ile mücadele etmek ve/veya bu tür işlerde çalışan işçileri sendikal çatı altında toplamak çabalarında pazarlık güçlerinin kırılması, özelleştirme uygulamaları ve iş güvencesinin olmaması gibi nedenler, küresel çapta sendikalaşma oranlarının düşmesine neden olmaktadır. Bu

yapı içerisinde taşeronluk kamu sektöründeki sendikal örgütlülüğü azaltmada önemli bir araç olarak kullanılabilmektedir (Gökbayrak 2005: 130).

Özelleştirilen kamu kurumları ya da taşeronlaştırılan kamu hizmetleri alanında çalışan kişiler ya doğrudan işlerinden kovuldukları için ya da artık bu kurumlara yeni personel alınmadığı için ülke çapında işsizlik düzeyi artmakta, insanlar kitleler halinde işgücü piyasalarına fırlatılmaktadırlar (Dikmen 2006: 58). Bu durumun sendikalaşmayı engellediğini ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde sürecin enformelleşmeye yol açtığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Şirketlerin sendikasızlaştırma için uyguladıkları stratejilerden birisi taşeronlaştırmadır. Örneğin; İtalyan tekstil firması Benetton artık taşeron firmalardan oluşan bir şirkettir. Ayakkabı üreticisi Nike için de aynı şey söz konusudur. Nike, artık doğrudan üretim yapmamakta, araştırma yapan, model geliştiren ve pazarlayan bir şirket olarak karşımıza çıkmaktadır. Üretim ise Nike adına dünyanın değişik bölgelerindeki taşeron firmalarca gerçekleştirilmektedir. Taşeronlaşma, taşeron firmalardaki esnek istihdam biçimlerinin yaygınlığına, iş güvencesinin düşüklüğüne bağlı olarak sendikal örgütlenmeyi engellemektedir (Şenkal 1999: 60, 80).

Esnekliğin artışında çok sayıda faktör rol oynamaktadır. Bunlardan ilki düşük ekonomik büyüme oranıdır. Katı uluslararası rekabet, uluslararası ticaretteki eşitsizlik ve antienflasyonist politikaların ortaya çıkardığı düşük büyüme, 1970'lerin ortalarından itibaren önemli artışlara yol açmıştır. Yüksek oranda işsizlik bir yandan hükümetleri istihdam yaratmaya ve var olan işlerin dağılımında yeni araçlar bulmaya yöneltmiş, diğer taraftan işsiz veya işsizlik baskısı altında bulunan işçileri bu alternatifleri kabul etmek zorunda bırakmıştır. İkinci olarak teknolojik gelişmelerin hızını artırmasıyla sanayi ve hizmet sektörü önemli değişikliklere uğramıştır. Daha önce kullanılan modeller yetersiz kalmış, işletmeler, işgücünü organize etme ve çalışma sürelerini düzenleme konularında yeni yöntemler bulmak, üretim sürecini bölümlendirmek veya ademi merkezi bir yapıya kavuşturmak zorunda kalmışlardır. Üçüncü olarak ulusal ve uluslararası rekabetin küreselleşme ile birlikte giderek artması da esnekliği gerekli kılmıştır (Tokol 2011: 123, 124).

Esnek üretimin yol açtığı işsizliğin, sendikaların üye tabanını daralttığı, iş güvencesi sorununu ağırlaştırdığı, sendikaların toplu pazarlık gücünü azalttığı söylenebilir. Emek pazarının parçalanması, sendikal üyeliğin korunmasını ve sendikal dayanışmanın sürdürülmesini zorlaştırmaktadır. Esnek üretim sistemine tabi işçiler için artık sendikal dayanışma değil, işletme ile dayanışma önem kazanmaktadır. Olağandışı çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, bir yandan sendikalaşmaya ihtiyacı kalmamış, öte yandan da sendikalaşma olanağından yoksun iki tür işgücü grubu yaratmaktadır. İmalat sektörünün daralması gibi gelişmelerin de, sendikalaşmayı kaçınılmaz olarak olumsuz etkilediği düşünülmektedir.

Netice itibarıyla, “atipik istihdamın artması, tam gün süreli çalışanların azalmasına neden olmaktadır. Sendikacılık ve toplu pazarlık ile ilgili mevcut yasalar geleneksel işçi işveren ilişkilerini düzenlemekte, tam gün süreli çalışanların örgütlenmesini ve toplu pazarlık yapmalarını sağlamaktadır. Esnek çalışmada bulunanların ise örgütlenmesi, toplu pazarlık faaliyetlerinde ve toplu iş mücadelelerinde bulunması, bu yasalarla oldukça zor olmaktadır. Bu nedenle esnek çalışmanın artması ve tam gün süreli çalışanların azalması işçi sendikalarının güçlerinin zayıflamasına neden olmaktadır. Ayrıca, mevcut işçi sendikalarının yapısının, tam gün süreli çalışanları örgütlemeye uygun olması ve sendikaların sadece tam gün süreli çalışanların hak ve menfaatlerini korumaya ve geliştirmeye çalışmaları, sendika üye sayısında azalmaya ve sendikaların toplu pazarlık güçlerinin zayıflamasına neden olmaktadır” (Yavuz 1995: 81).

2.1.7.Hak Arama Mücadelesinin Zayıflaması

1990’larda dünyada hemen her yerde grev faaliyetlerinde azalma görülmüştür. Ayrıca siyasi faaliyetlerinde veya yönetime katılma faaliyetlerinde bir canlanma yaşanmamıştır (Dereli 2003: 18). Global düzeyde etkisini devam ettiren durgunluk ve işsizlik “grev”in nispeten önemini kaybetmesine sebep olmuştur (Akyıldız 1999: 96). İşletmelerin içinde bulunduğu ağır rekabet koşulları ve bu koşullar nedeniyle artan işsizlere üyelerinden bir kısmının daha katılacağını düşünmeleri işçi sendikalarını bu konuyla ilgilenmeye sevk etmektedir. Son yıllarda toplu görüşmelere dayalı grev hareketlerinin de azalmasında bu gelişmelerin etkisi

inkar edilemez (Kutal 1997: s.y.). Bu gelişme işçi işveren ilişkilerine önem kazandırmış ve sendikaları devreden çıkarmaya başlamıştır (Akyıldız 1999: 96).

Örneğin, 1980 sonrası toplu iş mücadelelerinin sendikal faaliyetler içinde önemli bir yer tuttuğu Fransa’da, 1982 yılında grevlerde kaybedilen işgünü sayısı toplamda 2.453.200 iken on yıl gibi süreden sonra grevde kaybedilen işgünü sayısının 1992 yılında toplamda 708.500’e kadar gerilediği görülmektedir (Mahiroğulları 2000: 107).

Özellikle işçilere yönetime katılma, kalite çemberleri gibi uygulamalarla yönetimle işbirliği yapma olanağının verilmesinin de grev eğiliminin azalmasında rol oynadığı belirtilmektedir (Kutal 1997: s.y.).

Sanayi toplumlarındaki işçi hareketlerinin ve grevlerin yerini de bilgi toplumlarında sivil yurttaş hareketlerinin, gönüllü girişimlerin aldığı görülmektedir. Vakıflar, STK (Sivil Toplum Kuruluşları)’lar da toplumda giderek güçlenmektedir (Aydınlı 2004: 12).

2.1.8.Özelleştirme Politikaları

Refah devleti ve kurumlarında yaşanan kriz ve 1970’lerin ikinci yarısından sonra yayılan liberal akımın etkisiyle (Özdemir 2004: 232) başlayan özelleştirme girişimleri, devletin ekonomiye müdahalesini dolayısıyla çalışma yaşamına müdahalesini azaltmaya yönelik neoliberal politikalardan biri olmuştur ve tüm dünyada yayılmıştır (Erdoğan, Ak 2003: 11).

Özelleştirme politikaları özellikle ve en başta kamu sektöründe örgütlenen sendikaları olumsuz etkilemiştir. Çünkü işveren olarak ekonomik hayatta önemli bir rolü olan devletin etkinliğinin azaltılması, özelleştirilen kamu kuruluşlarında istihdamda daralma ile de birleşince, sendikalaşabilir işgücü oranı düşmüştür (Erdoğan, Ak 2003: 11). Zira, sendikaların en kolay örgütlendiği sektör, kamu sektörüdür. Kamu sektöründeki işletme özel sektöre geçince hem istihdam daralmasına hem de işverenin sendika karşıtı olmasına neden olabilir.

Hükümetler eğitim, ulaşım, sağlık, temizlik gibi bazı kamu hizmetlerini ihale sistemi ile taşeronlara devrederek özelleştirmektedir. Bu uygulama büyük kamu işletmelerini küçük ölçekli birimlere ayırarak farklı firmalara bağlamaktadır.

Sendikaların ve kamuoyunun tepkisini çekmemek için yapılan bu uygulamalar sonucunda ortaya çıkan yeni küçük işyerlerinde sendikaların örgütlenmesi mümkün olmamaktadır. Taşeron firmalar da sendikal örgütlenmenin zayıf olduğu bir ortamda düşük ücretle uzun süre işçi çalıştırabilmektedir (Erdoğan, Ak 2003: 11, 12).

Bütün bunlara, özelleştirme ve sosyal devletin budanması da eklendiğinde sendikaların güçlükleri iyice azalmaktadır. Özelleştirme, çoğunlukla üretim birimlerinin küçültülmesi, taşeronlaştırma veya işçilerin tamamen tasfiyesi ile birlikte yürütülmektedir. Oysa, yukarı da bahsedildiği üzere; hemen her ülkede sendikalar daha ziyade kamu sektöründe örgütlüdürler. Dolayısıyla özelleştirme de sendikalara kan kaybettirmektedir (Konukman 1999: 363, 369).

Diğer taraftan, neoliberal politikalar nedeniyle devletin işveren rolünden vazgeçmesi sendikalar için elverişli olan kamu işletmelerini ortadan kaldırmış dolayısıyla sendikacılık güç kaybetmiştir.

2.1.9. İşletme Yönetimindeki Değişim ve İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş

İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili farklı tanımlara rastlanmaktadır. Örneğin, Kurtz'a (D.L.Kurtz, L.E.Boone. Management, 4. Ed., Mc Graw Hill, Newyork, 1992, aktaran, Tokol 2011: 149, 150) göre insan kaynakları yönetimi "işletmelerin hedeflerine ulaşabilmeleri için gerekli olan işlevleri gerçekleştirecek yeterli sayıda vasıflı elemanın işe alınması, eğitilmesi, geliştirilmesi, motive edilmesi ve değerlendirilmesi işlemidir." Baysal'a (A.C.Baysal. Çalışma Yaşamında İnsan, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayını No 225, İstanbul, 1993, aktaran, Tokol 2011: 149,150) göre insan kaynakları yönetimi ise, "işletmelerdeki çalışanların, işletmeye katkılarını en üst düzeye çıkaracak şekilde geliştirilip, işletme ile bütünleştirilmesidir."

İşletme yönetimindeki değişim ile insan kaynakları yönetimi yaklaşımına geçişi hızlandıran çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bu faktörler arasında küreselleşme ve rekabet, işgücünün yapısal değişimi, yönetim ve üretim modellerindeki değişimler, verimliliğin önem kazanması, yabancılaşıma, tatminsizlik gibi işgücündeki olumsuzluklara çözüm aranması sayılabilir (Tokol 2011: 152).

Son yıllarda artan rekabet, verimlilik ve esneklik baskısı, işletmeleri farklı yönetim arayışlarına itmiştir. Bu bağlamda, işletmelerin örgütsel stratejileri doğrultusunda, “endüstri ilişkileri kavramı gündemden düşerken “insan kaynakları yönetimi”, yükselen bir değer olarak devreye sokulmuştur (Mahiroğulları 2013: 79). İş ve piyasa koşullarına göre şekillenen bu yaklaşımda, “bireysel ilişkiler” önemli yer tutmakta, dolayısıyla “kollektif ilişkilere” çok az yer verilmektedir. Ayrıca, insan kaynakları yönetiminin temel sorunu olan çalışanların “işletmeye bağlılığı” ve “işyeriyle bütünleşmesi” amacı, işçi sendikacılığı için doğrudan tehdit oluşturmuş ve sendikaların çalışma hayatındaki rolünü giderek azaltmıştır (Erdut 2002: 57).

İnsan kaynakları yönetimi, genelde işletmede üst yönetimin belirlediği ve bir bakıma sendikayı dışlayan pasif hale getiren katılımcı uygulamalara ağırlık vermektedir. Bu yönüyle de sendikaların işletmelerde güçlü bir biçimde örgütlenmeleri zorlaştırmaktadır (Selamoğlu 2000: 15).

“Sendikaların, insan kaynakları yönetimi karşısında pozisyonu konusunda olası dört senaryo dile getirilmektedir. Buna göre;

1)İnsan kaynakları yönetimi ile sendikalar ve toplu sözleşme sistemi açık bir saldırı altında olabileceklerdir.

2)Sendikalar yöneticiler tarafından taraf kabul edilmeyebilecekler ve işverenler sendika yerine işçiler ile direkt ilişkiye girecekleri alternatif mekanizmalar geliştirebileceklerdir.

3)Geleneksel endüstri ilişkileri pratikte yeni tekniklere paralel olarak korunabilecektir.

4)Sendikalar ile diyalog sendikaların işletmenin gereksinimleri doğrultusunda politikalar ürettiği sürece sürdürülecektir” (Tokol 2011: 156, 157).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKAL HAREKETTE YAŞANAN KRİZ VE YENİ ARAYIŞLAR

3.1.SENDİKAL HAREKETTE YAŞANAN KRİZ

3.1.1.Sendikalaşma Oranlarında Gerileme

Sosyal siyasetçi Osterman (Bellemare, Gravel, Briand, Vallée 2006: 194)'ın ifade ettiği gibi, sendikacılığın güç kaybetmesindeki açıklayıcı temel faktörler; emek piyasalarının küreselleşmesi, yeni teknolojiler, istihdam türlerindeki değişiklikler, iktidara neoliberal hükümetlerin gelmesi, sendika karşıtı yasal düzenlemelerin kabul edilmesi ve işletmelerin yeniden yapılanma stratejileridir. Sendikacılıktaki söz konusu krizin belirtileri son derece çarpıcıdır: Sendikalı üye sayısındaki azalış, ücretlilerin nazarında sendikaların tesirliliğinin giderek yitirilmesidir.

Tablo 4: 1980 Sonrası Sendikalaşma Oranlarındaki Değişim

Ülke	1980	1990	2000	2010
İngiltere	%47	%38	%30	%27
Almanya	%35	%33	%25	%19
Avusturya	%52	%50	%37	%28
Hollanda	%32	%25	%23	%19
ABD	%23	%18	%14	%11
Avustralya	%46	%44	%24	%18
Fransa	%18	%11	%8	%7

Kaynak: Adnan MAHİROĞULLARI, **Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık**, Ekin Yayınları, Bursa, 2013, s.72.

Tablo incelendiğinde, 1980 sonrası sendikalaşma oranları şunu gösteriyor ki; Fransa’da 1980’de %18 olan sendikalaşma oranı 2010’da %7’ye; ABD’de %23’den %11’e; İngiltere’de %47’den %27’ye; Avustralya’da %46’dan %18’e gerilemiştir.

1980 sonrası, siyasal alanda ideolojilerin güç kaybetmesi, ekonomik alanda arz cephesi yanlı neoliberal politikaların benimsenmesi, üretim alanında ileri teknoloji kullanımı, yapısal değişiklikler yanı sıra aynı dönemde hız kazanan küreselleşme dönemi de sendikacılık üzerinde köklü değişimlere yol açmıştır. Diğer taraftan ise, yeni dönemde sendikaların üye sayılarındaki düşüş, beraberinde mali bakımdan güçsüz bir sendikacılığa da zemin hazırlamıştır (Mahiroğulları 2013: 71, 72).

Birçok ülkede sosyal, ekonomik, siyasal koşullar nedeniyle etkinliği azalan, bazı ülkelerde ise karşılaştığı örgütlenme ve temsil sorunları nedeniyle siyasal etkinlik açısından zorlanan sendikalar yeni bir döneme girmişlerdir. Yeni arayışlar içindedirler. Bu dönemde birleşmiş ve güçlü bir sendikacılık yapısının bulunduğu ülkelerde hala endüstri ilişkilerinde istikrar konusunda ortak çözümler üretilmesine çalışılmaktadır. Buna karşın zayıf ve bölünmüş sendikacılık hareketinin yer aldığı ülkelerde, sendikaların güçlü bulunduğu işkolları ile sendikasız sektörler arasındaki uygulama farkı da giderek büyümektedir.

3.1.2.Sendikaların Pazarlık Gücünde Gerileme

Değişen sosyo-ekonomik yapı, hem bir bütün olarak endüstri ilişkileri sistemini hem de bu sistem içindeki toplu pazarlıkları etkilemektedir. En başta taraflar arası ilişkilerde işletme/işyeri düzeyinin önemi artmaktadır. Diğer taraftan ortak ve bir örneklik taşıyan kurallardan bireyci ve esnek uygulamalara geçilmektedir.

“Küreselleşmenin beraberinde getirdiği uluslararası düzeydeki “rekabet” olgusu, sendikaların toplu pazarlık görüşmelerinde yeni haklar, yeni iyileştirmeler elde etmekten ziyade, kazanılmış eski hakları koruyabilmek için “savunmacı bir pozisyon”a çekilmek durumunda bırakmıştır. İşverenlerin, dünya ölçeğindeki acımasız rekabet karşısında, işletmenin rakip firmalarla rekabet edilebilirliğini artırabilmek amacıyla genellikle “işgücü maliyeti”ni düşürme yoluna başvurmaları, sendikaları ister istemez toplu pazarlık aşamasında güç durumda bırakmış, ücret pazarlığında sendikaların belirleyiciliği, işyerinin diğer firmalarla “rekabet edebilirliği” olgusunun gerisinde kalmıştır.”(Mahiroğulları 2013: 74).

3.1.3.Toplu Pazarlığın Düzeyinin ve Kapsamının Daralması

Toplu pazarlık, bir yandan ekonomik ve sosyal koşullardaki değişime ve teknolojik yapıdaki gelişime kısa sürede uyum sağladığı, diğer yandan istihdam koşullarının oluşumunda etkili bir rol oynadığı için “dinamik” bir nitelik taşımaktadır. Bu nedenle, değişen sosyo-ekonomik koşulların, hem bir bütün olarak endüstri ilişkileri sistemini, hem de sistem içindeki toplu pazarlık düzenini bazı bakımlardan etkilemesi doğaldır (Koray 1994: 89).

1980’li yıllarda gelişmiş ekonomilerde hem ekonomik koşulların ağırlığı yeniden hissedilmekte, hem de yeniden yapılanma ve değişimlere uyum sağlama girişimleri görülmektedir. Yeni koşullara uyum sağlanmasında makro politikalardan çok işletme düzeyindeki(mikro) politikalara gereksinim duyulmaktadır.

Nitekim, özellikle 1980 sonrası yaşanan sanayi ötesi dönüşümün bir sonucu olarak üretimde yüksek teknolojilerin kullanılmasıyla ekonomilerde görülen köklü yapısal değişiklikler, keza artan uluslararası rekabet ve küreselleşme sürecinin hızlanması, “geleneksel endüstri ilişkileri” üzerinde önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Endüstri ilişkilerinde görülen bu köklü ve yapısal değişiklikler, sendikacılık ve toplu pazarlık alanlarında da etkisini göstermekte gecikmemiş, sanayileşmesini tamamlamış ülkelerin çoğunda bilhassa toplu pazarlık “düzeyinde” ve “içeriğinde” önemli değişikliklere neden olmuştur. Bu ülkelerde toplu pazarlığın, düzey bakımından makro seviyelerden mikro seviyelere inmekte olduğu içerik bakımından çeşitlendiği gözlenmektedir. Sendikaların, değişim karşısında geleneksel olarak “ücret pazarlığına” dayalı pazarlık stratejilerini, değiştirmek zorunda kaldıkları, ücret pazarlığına yönelik stratejilerini, işyerinin yeniden şekillenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işçi sağlığı ve bilhassa “istihdam güvencesi” gibi alanlara kaydırmakta oldukları izlenmektedir. Gelişmiş ülkelerin toplu pazarlık düzeninde görülen bu tip değişiklikler, kuşkusuz gelişmekte olan ülke ekonomilerinin uluslararası pazarlara açılmasına bağlı olarak yakın bir gelecekte muhtemelen o ülkelerin toplu pazarlık düzenlerinde de görülecektir (Mahiroğulları 2000: 66).

“Toplu pazarlığın işletme düzeyine yönelmesinin en önemli nedeni, gittikçe artan küresel rekabet baskısı karşısında işletme yönetiminin ulusal ya da işkolu düzeyindeki bütünün dışında kalarak daha esnek kararlar alabilme ihtiyacıyla yakından ilgilidir. Bir ülkede işletmelerin tümü üretim teknikleri, organizasyon modelleri ve mali gücü bakımından homojen bir yapı arz etmez. Dolayısıyla, bir işletmenin ulusal ya da işkolu düzeyinde bağitlanacak sözleşmedeki yükümlölükleri diğerleriyle aynı ölçüde yerine getirebilmesi beklenemez. Neticede, bağitlanacak sözleşmelerin işletme özel koşullarını göz önünde bulundurması rekabet ortamında gerekli bir olgu haline gelmiştir.”(Mahiroğulları 2013: 75).

1980 sonrasında gerek evrensel boyutlu gelişmelerin etkisi, gerekse küreselleşmenin bir sonucu olarak işletmeler arasında küresel ölçekte rekabetin başlaması toplu pazarlık düzeyinde önemli değışikliklere neden olmuştur. Toplu pazarlık kapsamının ise, işletmelerin ayakta kalabilmeleri için kendi olanaklarının göz önünde bulundurarak oluşturulmasını gerekli kılmıştır. Bu açıdan uluslararası rekabetin doğrudan veya dolaylı olarak yarattığı etki altında kalan ülkelerin çoğunda, toplu pazarlık düzeyinin merkezden uzaklaştığı ve işletme düzeyine kaydığı görölmektedir.

Kısacası, endüstri ilişkileri sistemi bugüne kadar olmadığı ölçüde üretim sistemi ile bütünleştirilmek istenmekte ve yönetimin stratejisi de bir “işletme kültürü” yaratmak ve işletmeyi tüm sistemin merkezi durumuna getirmek yönündedir. Dolayısıyla sendikalaşmayı cazip kılan toplu pazarlık sistemine dahil olamama, sendikalaşma eğilimini zayıflatmıştır.

Günümüzde işyeri ölçeğinin daralması bağlamında; özel sektöre ait küçük işletme işverenleri, sendikalaşma karşıtı davranışlarıyla önemli bir miktar işçi kesimini toplu pazarlık imkanından mahrum bırakmışlardır. Dolayısıyla toplu pazarlık imkanından mahrum kalan işçiler, sendikal örgütlenme için ilave bir çaba sarf etmemektedir.

3.2.SENDİKACILIKTA YENİ ARAYIŞLAR

3.2.1.Uluslararası Sendikacılığı Güçlendirme Çabaları

Uluslararası sendikacılık yeni bir örgütlenme değil, ulusal sendikacılıkların doğuşu kadar eskidir. Ancak son yıllarda sendikacılıkta ortaya çıkan değişim, özellikle çok uluslu şirket sayısının artışı ve etkinliği, uluslararası sendikacılığın işlevini ve önemini giderek artırmıştır. Kuşkusuz uluslararası sendikacılığı güçlendirmek, öncelikle yerel ve ulusal düzeyde sendikal eylem ve örgütlenmeyi güçlendirmekten geçmektedir (Mahiroğulları 2013: 81).

Dünya çapında ortaya çıkan bu yeni sınıf mücadelesinin en önemli zeminlerinden birisi, sendikal mücadele alanıdır. Sendikal harekette yeni yeni uç vermeye başlayan dönüşüm, emek hareketinin bütünü için önemli ipuçları ve olanaklar sunmaktadır. Artık tüm dünyada ve siyasi çevrelerde, emek enternasyonalizminin yeni bir döneme girdiği yönünde bir inanış vardır. Küresel kapitalizm, küresel bir emek hareketini talep etmektedir. Emek hareketinin bu talebe cevap verme kapasitesi ise kuşkusuz gelişmiş ülkeler ve gelişmekte olan ülkeler arasında farklılık göstermektedir.

Sermayenin uluslararası alandaki örgütleri aracılığıyla aldığı kararlar, ulusal hükümetler eliyle bir bir uygulamaya konulmaktadır. Özellikle azgelişmiş ülkelerde küresel rekabet koşullarına uyum adı altında dayatılan kurallar işçi sınıfının sosyal haklardan yararlanamadığı, sendikal hakları kullanamadığı, ücretlerin sürekli baskı altında tutulduğu bir ortam yaratmaktadır.

1980’lerde güçlü bir şekilde etkili olan yeni-liberal dalga bütün dünyada sendikaların endüstri ilişkileri sistemi içindeki itibarlı konumlarını zayıflattı ve sendika kurumunu düzenin ana alterlerinden uzaklaştırdı. Bu süreç karşısında sendikacılık hareketi farklı tepkiler ortaya koydu. Bu tepkiler içinde egemen düşünce kalıplarının görmezden geldiği bir gelişme de, sendikacılık hareketinin devletten ve sermayeden bağımsızlaşarak siyasal alanda belirleyici bir toplumsal güç haline (yeniden) gelmesidir. Tıpkı korporatist içerilme modellerinin çökmesi gibi; tıpkı “sendikasız endüstri ilişkileri” sisteminin ya da mikro-korporatist içerilme biçimlerinin yaygınlaşması gibi, (yeniden) bağımsız bir toplumsal güç haline gelen

sendikacılık hareketi de “küreselleşen dünyanın” bir olgusudur. Bu eğilim için daha kabarık bir liste vermek mümkün olsa da, en belirgin örnekleri için Güney Afrika’da COSATU (Güney Afrika İşçi Sendikaları Kongresi), Brezilya’da CUT (İşçi Sendikaları Konfederasyonu), Güney Kore’de KCUT (Kore İşçi Sendikaları Konfederasyonu), Filipinler’de KMU (1 Mayıs Hareketi) gibi sendika merkezlerinin adlarından söz edilebilir (Özügürlü 2013: 38, 39).

Birçok sosyal siyasetçi gelecekte, uluslararası sendikal dayanışmanın XXI. yüzyılda uluslararası düzeyde emeğin korunmasına katkı sağlayacağına inanmaktadır.

3.2.2. Sendikal Birleşmeler

Küreselleşme, farklı ulusal sendikalar tarafından farklı yönleriyle tanımlanmakla birlikte, ulusal, bölgesel, ideolojik ve örgütsel farklılıklarına rağmen sendikaların genel olarak küreselleşme sürecinin varlığı ve yıkıcı sonuçları konusunda birleştikleri de ifade edilebilir. Sendikalar küreselleşmenin yarattığı sosyal krizin ulusal düzeydeki politikalarla aşılamayacağı ve küreselleşen dünyanın küreselleşen bir sendikacılık hareketi gerektirdiği konusunda da görüş birliği içerisinde oldukları” (Erdoğan 1999: 46, 82).

Sendikaların güç kazanmak için bir araya gelmesi ve sendikacılığın yeni bir ivme ile başlatılması için yeni bir kamu politikası veya geniş bir grup çalışanın çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerekir. Bunun için uzun süreli koalisyon açılımı gereklidir. Zira, sadece sendikacılık değil diğer sosyal hareketlerde sürekli olarak dönüşüm içerisinde. Hotte Hansen’in (Aktaran, Bellemare, Gravel, Briand, Vallée 2006: 196) belirttiği gibi, bütünleşme sendikal kültürü ve yapıları değiştiren dönüşüm stratejileri ile gerçekleştirilebilir.

XXI. yüzyılda sendikalar hedef büyüterek ilgi alanlarını sadece üyelerinin sorunlarıyla değil, tüm toplumun sorunlarına yönelme gerekliliği üzerinde durulmakta; sosyal siyasetçiler bu yönüyle “toplumsal hareket sendikacılığı”na ihtiyaç duyulduğunu vurgulamaktadırlar. Sosyal siyasetçilere göre; sendikalar günümüzde ortaya çıkan göçmen işçiler, sosyal dışlanma, her türlü ayrımcılık, yoksulluk ve kadın sorunları gibi toplumsal sorunlara duyarlı ve sorunların çözümleri

için çaba sarf eden sivil toplum örgütleriyle ittifak yaparak yeni temsil alanları aramak, dolayısıyla hem toplumsal güç olarak varlıklarını hissettirmek, hem de örgütlerine sempatiyle bakılmasını sağlamak düşüncesiyle hareket etmelidir (Mahiroğulları 2013: 83). Ayrıca, sendikaların günümüzde sağladıkları hizmetlerin çeşitlenmesinin temelinde, sosyal politikaların dönüşümü sonucunda sosyal devlet anlayışında meydana gelen boşlukların çeşitli örgütler tarafından kapatılmaya çalışılmasının bir sonucudur.

Sendikacılığın gerilemesi ile ilgili pek çok öneriler örgütler arası koalisyon oluşturulması ve toplumsal hareket sendikacılığı etrafında dönüp dolaşmaktadır (Bellemare, Gravel, Briand, Vallée 2006: 192).

3.2.3.Toplumsal Hareket Sendikacılığı

3.2.3.1.Toplumsal Hareket Kavramı

Wilson (1973: 8)'a göre toplumsal hareket, sosyal düzende ortaya çıkan bir değişime karşı geniş çaplı bir direniş yaratmak ya da sosyal düzende bir değişimi savunmak amacıyla bilinçli, kolektif ve örgütlü olmakla birlikte kurumsallaşmamış bir mücadeledir. Başka bir deyişle, bu tanıma göre herhangi bir emek hareketini toplumsal hareket olarak kavramsallaştırmanın önünde bir engel olmadığını ileri sürebilir. Fakat Wilson (1973: 5)'un tanımı bununla sınırlı kalmaz. Wilson'a göre, toplumsal hareketlerin aktivistleri sosyal düzendeki eşitsizliklere ve kötülöklere karşı mücadele etmek suretiyle, o sosyal düzendeki erkekler ve kadınlar olmaktan kurtulur ve yeni erkek ve kadınlar olurlar. Wilson'un yaptığı bu ekleme ile toplumsal hareket kavramı, sanayi sonrası toplum teorisyenleri tarafından modern döneme ilişkin siyasetler olarak nitelenen emek hareketlerinden farklılaşmaya başlar. Buradan hareketle; bir mücadele içinde yer almanın, karşısına geçilip mücadele edilen sosyal düzenin değişip değişmemesinden bağımsız olarak, mücadele edilen kişileri değiştirdiği savına ulaşılabilir.

Bryne (1997: 10,11)'ın toplumsal hareket konusuna atfettiği özelliklere bakıldığında ise söz konusu hareketlerin Postmodern dünyanın oluşumları olduğu daha net görülür. Bryne'a göre toplumsal hareketler, kestirilemez, irrasyonel, organize olamayan ve aşırı radikal eylemleri benimseyen hareketlerdir. Bryne,

toplumsal hareketlerin kestirilemez olduğundan bahsederken; hareketin nerede, ne zaman ve hangi şartlara bağlı olarak ortaya çıkacağıının bilinmeyeceğinin altını çizmektedir. Toplumsal hareketin içinde yer alan kişilerin kendi bireysel çıkarlarını değil de, o toplumsal hareketin ulaşmak istediği amaçlar doğrultusunda hareket edilmektedir. Bryne'a göre toplumsal hareketler, toplumsal ve hukuki sınırların ötesine geçerek, geleneklere ve kanunlara karşı gelerek kendi varlık nedenlerini meşrulaştırırlar.

Touraine (1981: 45) ise toplumsal hareket olgusunu sanayi sonrası topluma ilişkin bir kavram olarak ortaya koyar. Touraine'e göre; günümüz toplumu sanayileşmesini tamamlamış ve sanayi sonrası topluma ulaşmıştır. Sanayi toplumundakinin aksine, sanayi sonrası toplumda imalat sektörü ekonomideki ağırlığını hizmet sektörüne devretmiş, kol gücüne dayalı üretim azalmış ve yerini bilgi üretimine bırakmıştır. İmalat sektörlerinde istihdam edilen insan sayısında ciddi bir azalma görülürken, hizmet sektöründe çalışanların sayısı günden güne artmaktadır. İşçi sınıfının taleplerini dillendiren sendikacılık hareketleri, yerlerini çalışan şehirli orta sınıfın taleplerini duyuran kimlik taleplerine bırakmaktadır. Dolayısıyla, sanayi sonrası toplumun devrimci-dönüştürücü öznesi işçi sınıfı olamaz. Nitekim ortaya çıkan toplumsal hareketlerde bu durumun göstergesidir.

3.2.3.2. Toplumsal Hareket Sendikacılığı

Neoliberalizm ile birlikte dünya kapitalizminin ve emek-sermaye ilişkilerinin yeniden düzenlenmesinin dolaysız sonucu olarak geleneksel sendikacılık anlayışının yaşadığı kriz yeni emek hareketlerine yol açmıştır. Ortaya çıkan yeni emek hareketleri; Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Güney Afrika İşçi Sendikaları Kongresi(COSATU), Güney Kore'de KCTU, Brezilya'da CUT ve Filipinler'de KMU bünyelerinde örgütlenmişlerdir (Doğruer 2005: 1).

Toplumsal hareket sendikacılığı, daha ziyade geçmişinde doktriner sendikacılığın olduğu ülkelerde ya da askeri cunta rejimlerinin son bularak demokrasiye geçilmesiyle hak arama mücadelesinin yasallık kazandığı Latin Amerika ve Güney Kore, Filipinler gibi ülkelerde benimsenen yeni bir sendikal faaliyet modeli olarak ortaya çıkmıştır (Mahiroğulları 2012: 27).

Toplumsal hareket sendikacılığı(THS), 1980’li yılların sonlarında ilk defa Peter Waterman, tarafından kavramsallaştırılmıştır. Waterman (2005: 3)’a göre; THS, sendikaların sadece işyerlerinde ve işkollarında değil, sokak eylemlerinde ve siyasi aktivitelerde de etkin, toplumsal hareketlerle dayanışma içinde olmakla birlikte sınıf siyasetinden vazgeçmeyen ve örgütsüz kesimler olarak da nitelenebilecek yoksul, işsiz ve çeşitli yerel hareketleri örgütlü ve deneyimli işçiler önderliğinde harekete geçiren bir sendikacılık anlayışını ifade eder.

“Toplumsal hareket sendikacılığı”nı, sınıf ve kitle sendikal anlayışının, yeni sermaye stratejisine bağlı “küreselleşme” koşullarındaki dönüşmüş biçimidir (Vanderberg 2006: 179), şeklinde tanımlamak mümkündür.

Turner ve Hotte Hansen (Aktaran, Bellemare, Gravel, Briand, Vallée 2006: 196)’in tarifine göre; toplumsal hareket sendikacılığı, iyi organize olmamış kuruluşların sendikal ilham kaynaklarını güçlendirmek amacıyla siyasi eylemlere başvurulmasını amaçlar. Nihai amaç, çalışma ilişkileri ile ilgili kurumların reforme edilmesi ve çalışanlara ve sendikalara yeni koruyucu haklar elde etmesi için çalışma yasalarının gözden geçirilmesidir.

Kim Moddy (Aktaran, Çakır 2006: 82) ise, THS’yi işkolu ya da meslek sendikacılığının niteliklerini benimseyen, antikapitalist, antibürokratik, demokratik, sokak eylemlerinde ve siyasi alanda sınıf merkezli hareket eden ve yoksullar ile işsizler gibi kendiliğindenci hareketleri yönlendiren bağımsız sendikacılık anlayışı olarak tanımlamaktadır.

Spices (2014: s.y) ise THS’nin Filipinlerdeki KMU’nun konumuyla ilişkilendirerek açıklamaya çalışmıştır. Spices’e göre THS, iktisadi ve siyasi mücadeleyi birleştiren, üyelerinin aktif katılımını sağlayan, toplumsal hareketlerle ittifak içinde ve siyasi partilerden bağımsız bir sendikacılık anlayışı olarak değerlendirilmelidir.

Toplumsal hareket sendikacılığı, her şeyden önce yeni proleterleşme dalgasının neden olduğu sınıf bileşiminin parçalanması/çok katmanlı hale gelmesi ve sınıf bilinci bağlarının zayıflaması gibi olumsuz olguları işyeri, işkolu ve meslek gibi bölünmeleri aşan bir örgütlenme yaratarak yanıtlama çabasına dayanıyor. Yeni bir

emek hareketi ancak bu bütünsel örgütlenme çabası sayesinde oluşturulabilir; sınıfın bir kesiminin eylem ve talepleri işçi sınıfının bütününe genelleştirilerek diğer toplumsal taleplerle bütünleştirilebiliyor (Spices 2014: s.y).

Toplumsal hareket sendikacılığı, 1980 öncesinin sınıf bilinciyle hareket eden “kitle sendikacılığı” ile “pragmatist /yalın/ iş sendikacılığı” arasında oluşan, bir anlamda melez bir sendikal modeldir. Başka bir ifadeyle, toplumsal hareket sendikacılığı, 1980 sonrası ortaya çıkan ekonomik, sosyal ve siyasal alandaki değişim/dönüşümün sendikacılık üzerindeki olumsuzluklarını görüp faaliyetlerini günün koşullarına göre belirleyen, sendikacılığa sınıf perspektifli doktriner boyut katmadan/katmadan “hareket boyutu”yla yetinen bir anlayış olarak nitelendirilebilir (Mahiroğulları 2012: 27, 28).

Seidman (1994: 81) ise THS’nin korporatist ve uzlaşmacı gelenekten ayrıldığı noktalara dikkat çekmiş ve THS’lerin hukuksal düzenlemelerinin sonucu olarak değil, mücadele süreçlerinde ortaya çıktıklarının altını çizmiştir. Seidman’a göre; katılımcı demokrasi, işyerleriyle sınırlandırılmayacak kadar geniş çaplı toplumsal amaçlar, ilerici toplumsal hareketlerle ittifak ile siyasi partilerden bağımsızlık THS’nin temel özelliklerini oluşturmaktadır.

Toplumsal hareket sendikacılığını benimseyen sendikalar, hareket boyutuyla, ortaya çıkan çevre, göçmen işçiler, sosyal dışlanma, her türlü ayrımcılık, yoksulluk, kadın sorunları gibi toplumsal sorunlara duyarlı ve sorunların çözümü için çaba sarf eden sivil toplum örgütleriyle ittifak yapmaya yönelmiştir. Nitekim, söz konusu kesimlerle yapılan ittifak ve dayanışma, toplumsal hareket sendikacılığının öne çıkan en tipik özelliklerinden biridir (Mahiroğulları 2012: 28).

Yapılan açıklamalar üzerinden THS’nin dört temel özelliği olduğu söylenebilir: Bunlardan birincisi geleneksel sendikacılık anlayışının bürokratik yapısına karşı taban demokrasisi, ikincisi kapitalizmin yeniden yapılandırılmasının emek-sermaye ilişkileri üzerindeki etkilerine uygun olarak farklı emek kesimlerinin örgütlenmesine önem verilmesi, üçüncüsü toplumsal hareketlerle işbirliği ve son olarak da emek hareketleriyle uluslararası dayanışma (Akça 2005: 1,2)...

THS'na ilişkin söz konusu açıklamalar, sendikacılık anlayışının bir emek hareketi olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Fakat bununla birlikte, THS anlayışını benimseyen sendikalarla çeşitli toplumsal hareketler arasında işbirliği de görülmektedir. Ancak burada kastedilen THS'nin bir emek örgütü olmaktan çıkıp kimlik eksenli politika yürütmesi değil; kimlik politikaları yürüten çeşitli toplumsal hareketlerle. THS'nin ortaya çıktığı ülke ya da bölgenin kendi iç dinamiklerine bağlı olarak, ittifak yapmasıdır. Bu durum oldukça açık bir biçimde Güney Afrika Cumhuriyeti'nde ortaya çıkmaktadır. Yıllar boyunca beyazları temsil eden ırkçı iktidar altında ezilen siyahların ırkçı rejime karşı verdiği mücadelede rol oynayan Güney Afrika Ulusal Kongresi(ANC)'nin en önemli bileşenlerinden biri COSATU'dur (Doğruer 2005: 1). Üstelik Güney Afrika örneğinde söz konusu olan, siyahların ırkçı rejim tarafından tanınması değil, ırkçı rejimin ülkenin ilerici güçleri tarafından tasfiye edilmesidir ki, bu durum toplumsal hareket kuramcılarının yaklaşımlarıyla pek örtüşmemektedir.

Kasım 1985'te FOSATU (Güney Afrika Sendikalar Konfederasyonu)'ya bağlı sendikalar, NUM (Ulusal Maden İşçileri Sendikaları) ile birlikte bugün 2 milyondan fazla üyesi olan COSATU'yu kurmuşlardır. COSATU, ırkçılığa ve kapitalizme karşı, ulusal özgürlüğü ve sosyalizmi hedefleyen bir sendikadır. Webster, (Aktaran, Macun t.y: 5) siyah işçiler için sendika üyeliğinin kendileri için bir “ses” olması özelliğine dikkat çekmiştir. COSATU, siyah işçilerin ekonomik taleplerinin yanında politik taleplerini de temsil etmiştir. Çünkü Güney Afrika'daki apartheid (1994'e kadar yürürlükte olan ırkçı beyaz azınlık yönetimi) çalışma ilişkilerinde de hiyerarşik-ırkçı bir bölünme yaratmakta ve sendikalar da kaçınılmaz olarak bu yönetime karşı eylem yapmışlardır.

COSATU deneyimi, “toplumsal hareket sendikacılığı” (THS) terimine ilham kaynağı oluşturmuş, zengin bir deneyimdir. Güney Afrika'da 1970'lerin sonunda ortaya çıkan “ırka dayalı olmayan sendikacılık” dalgasının bir ürünü olarak 1985 yılında, üç sendika birliğinin birleşmesiyle kurulmuştur. Kurulduğunda yarım milyon civarında olan üye sayısını, 1998'de iki milyonun üzerine çıkartabilmiştir (Webster aktaran, Metin Özügurlu 2013).

COSATU demokrasiye geçişte oynadığı merkezi rol neticesinde, yeni anayasanın oluşumuna da katkı sağlamıştır. Üye sayısı her geçen gün artan bu büyük örgüt, ilginçtir, tam-zamanlı işyeri temsilciliği yapan amatör bir genel merkez yönetimine sahiptir. Başkan ve iki başkan yardımcısı ile mali sekreter işyeri temsilcisi iken sadece genel sekreter ve genel sekreter yardımcısı profesyonel sendikacılık yapmaktadır (Özügurlu 2013: 39).

“THS” dendiği zaman COSATU ile birlikte anılan diğer bir deneyim Brezilya’da yaşanmış ve yaşanmaya devam etmektedir. 1979’da yaygın ve etkili grevlerin ardından Brezilya’da işçiler 1980’de partilerini (PT, İşçilerin Partisi) kurdular; CUT ise PT’nin gösterdiği dinamizmin bir ürünü olarak 1983’de ortaya çıktı. CUT’u geleneksel sendikacılıktan farklılaştıran özellikler arasında, işçi mücadelesine sınıf uzlaşmazlığı temelinde önderlik etmesi, sendika içi demokrasiyi her düzeyde hayata geçirmesi ve sendika statüsüne sahip olamayan işçi ve emekçi örgütlerine bünyesinde yer vermesi, sayılabilir (Aydınoglu 1991: 98).

“Toplumsal Hareket Sendikacılığı” kavramlaştırmasına katkı yapan bir diğer örnek Filipinlere aittir. KMU (Kilusang Mayo Uno - 1 Mayıs Hareketi) Marcos diktatörlüğünün karanlık günlerinde 1 Mayıs 1980’de kuruldu. Başkan ve yöneticilerinin öldürülmesi, aktivistlerin çeşitli baskılarla karşılaşmasına rağmen 10 yıl gibi bir süre içinde ülkenin en büyük sendikası haline geldi. Tabana dayalı, militan ve ulusalcı ilkelerle Marcos diktatörlüğüne karşı direnen KMU, dünyanın en gelişkin ve etkili sendika eğitimini veren sendika olarak gösterilmektedir. Kendilerini “yeni sendikacılık hareketi” olarak nitelendiren KMU, örgütsel bağımsızlığı sıkı sıkıya savunurken, köylülere, kadınlara, balıkçılara, kent yoksullarına ve öğrencilere dayalı toplumsal hareketlerle de ittifaklar geliştirmiştir. Amerikan üslerine karşı yürüttükleri mücadelede, bu çevreleri de dahil ederek uyguladıkları grev, “genel grev” terimiyle değil, “halk grevi” terimiyle anılmıştır (Spices 2014: s.y).

THS, orta sınıf aydınlarının merkezinde olduğu bir örgüt değil; proleter unsurların ağırlıkta olduğu sendikal bir örgüttür. İçerisinde neoliberalizmin yarattığı yeni mülksüzleştirme ve proleterleştirme dalgalarından etkilenen toplumsal sınıflardan kesimleri barındırmaktadır (YÖN 1997: 40,44).

Tartışmanın bu noktasında toplumsal hareket sendikacılığına ilişkin bazı eleştirel değerlendirmelere yer vermenin de faydalı olabileceği düşünülmekte: Von Holdt ile Waterman arasındaki tartışma da, Von Holdt, toplumsal hareket sendikacılığı anlayışını gereğinden fazla “genel” olmakla eleştirmiştir. Von Holdt’a göre, bu sendikacılık anlayışı, işçi sınıfının konumuyla ilgilenmek yerine çeşitli sosyal hareketlerin peşine takılmakta ve bu yönüyle de arkasından sürüklediği işçi kitlelerini sınıf mücadelesinden uzaklaştırmaktadır. Ayrıca THS, sınıf bilinci yüksek işçi kesiminden ziyade sınıfın geri kesimlerini mücadelenin ön saflarına sürmekte ısrar ederek sınıfın tarihsel deneyimlerine ters bir yol izlemektedir. Buna karşılık Waterman ise THS’yi ısrarla savunmuş, söz konusu sendikacılık anlayışının değişik mücadele pratikleri benimsemesinin ve değişen emek kompozisyonuna uygun olarak örgütlenmesinin sınıf mücadelesinden geri adım atmak anlamına gelmediğinin altını çizmiştir. Waterman, Von Holdt’un tam aksine bir görüşü ileri sürerek, günümüzün değişen emek-sermaye ilişkilerine uygun mücadele biçiminin toplumsal hareket sendikacılığı olacağını savunmuştur (Waterman 2005: 6,7).

Toplumsal hareket sendikacılığına ilişkin diğer bir eleştiride Akkaya (2006: 7,10)’dan gelmiştir. Akkaya’ya göre, Waterman’ın sendikacılık anlayışı sınıf perspektifini yeterince yansıtmamaktadır. Söz konusu sendikacılık anlayışı daha çok reformist bir konumda bulunmakta ve iktidarı hedefleyen siyasi partilerden uzak olduğu için de devrimci bir sendikal mücadeleyi temsil etmemektedir. Akkaya iktidara yürümeyen bir sınıf mücadelesinin başarılı olamayacağını ileri sürmekte ve siyasi parti önderliği olmaksızın bir sendikal mücadelenin anarkosendikalizm sınırlılıkları içinde hapsolacağını düşünmektedir.

Toplumsal hareket sendikacılığı, diğer sivil toplum örgütleriyle ittifak yaparak toplumsal sorunların çözümünde miting, gösteri gibi yönetici güçleri baskı unsuruyla etkileyerek varlığını ve işlevlerini sürdürmeye yönelik bir anlayışa dayanır (Mahiroğulları 2012: 29).

Toplumsal hareket sendikacılığı, öncelikle farklı bir sendikacılık anlayışı olarak değil de genel anlamıyla yeni bir sendikal anlayış olarak sınıflar mücadelesi içinde değerlendirilmelidir. THS, farklı özellikleri bulunmasına rağmen sonuç itibarıyla sendikal bir oluşumu ifade etmekte bu yönüyle de sınıflar mücadelesi

içerisinde bir örgütlenme modeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat aynı zaman da THS, diğer sendikacılık hareketleri gibi sendikal bir mücadelenin sınırları içerisinde kalmaktadır. Politik yönelimleri olmakla birlikte, işçi sınıfının siyasal örgütlülüğünü temsil etmediği için sosyoekonomik mücadelede işlevsel ancak devrimci bir dönüşüm için yetersiz bir oluşum olarak nitelendirilebilir.

3.2.4.Hizmet Sendikacılığı

3.2.4.1.Hizmet Sendikacılığı Kavramı

Hizmet sendikacılığı kavramı, Fransa’da 1968 yılında, dönemin Fransa, Genel İş Konfederasyonuna (CGT) bir tepki niteliğinde ortaya çıkmıştır. Hizmet sendikacılığı anlayışında, proleteryanın nihai kurtuluşunun sınıfsız ve sömürsüz bir toplumla ancak mümkün olacağı amaç olarak ifade edilir.

Belirlenen amacın tercihe bırakılması, sendikaların “kitle örgütü” olduğu belirlemelerine uygun düşmektedir. Hizmet sendikacılığı, çalışma yaşamını ilgilendiren sorunların kapitalist sistemden kaynaklandığını açıklamaları açısından antikapitalisttir. Üyelerinin arasında herhangi bir ayrımın yapılmayacağı, örgüt içi demokrasinin uygulanacağı, burjuvazi-sermaye ve devletten bağımsızlık, her türlü baskıya ilkesel karşıtlıkları bu anlayışın öne çıkarılan savunularındır (<http://tr.wikipedia.org/wiki>).

Hizmet sendikacılığı, 1980 sonrası ortaya çıkan sendikal krize çare bulma, azalan üye sayılarını artırabilme bağlamında “hizmet sendikacılığı” yeni bir model olarak benimsenmiştir. Gerçi, sendikaların üyelerine sunduğu sosyal hizmetler, sendikacılık kadar eskiye dayanmaktaysa da, yeni modelde, gerek hizmet kalitesini artırma, gerekse hizmeti çeşitlendirme öngörülmektedir (Mahiroğulları 2012: 29).

3.2.4.2.Hizmet Sendikacılığı

Gelişmiş ülkelerde sendikalar değişen işçi talepleri doğrultusunda, geleneksel hizmetlerine ek olarak “hizmet sendikacılığı” anlayışı çerçevesinde üyelerine sağladıkları hizmetlerin “kalitesini artırmaya” ve “çeşitlendirmeye” çalışmaktadırlar.

Hizmet sendikacılığı anlayışının temel özelliği sınıf bilincine dayanması ve Marksist sistemden etkilenmiş olmasıdır. Mesela, sanayileşmenin ilk yıllarında

Almanya, İtalya ve Fransa gibi ülkelerde sendikal hareketler sınıfsal bir kimlikle ortaya çıkmışlardır.

Almanya’da sosyalizmle iç içe gelişen sendikacılık anlayışı, zamanla ve özellikle I. Dünya savaşıdan sonra radikal-doktriner sendikacılık anlayışından uzaklaşarak, reformist (İhtilalci Olmayan) sendikacılık anlayışını benimsemişlerdir (www.kamu-is.org.tr/pdf, 2014: 23).

Fransa’da ilk defa sendikal hareketler Marksist ideoloji doğrultusunda kurulmuştur. Zamanla dünyadaki ekonomik ve sosyal gelişmeler sonucunda Marksist ideoloji anlayışı zayıflamışsa da hizmet sendikacılığı anlayışı yine kısmen yaşamaya devam etmiştir. Ancak, Fransa’da sendikal faaliyetlerde hizmet sendikacılığının esas alınması üyelerinin ekonomik hak ve menfaatlerini koruyup geliştirmek amacını ikinci planda bırakıp, siyasi alandaki etkinliklerini birinci plana alınması, sendikaların cazibesini azaltan önemli etkenlerden birisi olmuştur. Mesela, Fransa’da genç işçilerin mesleki eğitimlerinin işverenlerce sağlanması, bu ve benzer sosyal faaliyetlerde işçi sendikalarının etkinliklerinin fazla olmaması nedeniyle işçi sendikaları diğer Avrupa ülkelerine nazaran daha fazla üye ve güç kaybetmiştir (Selamoğlu 1995: 99, 103).

Fransız, Stratejik Araştırma Merkezi’nin yayınladığı “Düşüşü Önlemek İçin Hizmet Sendikacılığı”, “Syndicalisme de services pour enrayer le déclin” başlıklı bir makalede sendikalara üç öneride bulunulmuştur (Mahiroğulları 2013: 89).

1)Tüm ücretlilere çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar için hukuk müşavirleri aracılığıyla adli yardımda bulunmak.

2)Üyelere, iş danışmanlığı, sigortacılık, vergi danışmanlığı gibi bazı spesifik hizmetler sunmak.

3)İkili veya üçlü yapılı organizasyonların yönetimine katılmak.

Mevcut sendikal örgütlenmeler işçi kitleleri açısından çekicilik özelliği taşımamaktadır. Özellikle sendikal bürokrasi ve yozlaşma, işçilerde büyük bir güvensizliğe yol açmaktadır. Sendikalar bugüne kadar ister baskı grubu oluşturarak, ister lobi faaliyetine girişerek, isterse ekonomik, siyasal, ve demokratik mücadelenin bütünselliğini gözeterek üstlendikleri işlevlerden giderek uzaklaşmaktadırlar.

Hizmet çalışanları ile imalat sektöründe yer alan işgücü yakın geçmişte ortak sorunların bulunduğu farklı çalışma ortamlarında bulunmuşlardır. Birçok işçi-işveren ilişkileri, kişisel ve işbirlikçi olmaktan ziyade oldukça resmi ve bürokratik olabilir. Küçük işyerlerinde (restoranlar, perakende satış mağazaları, ofisler) bu eğilimdedirler. İş ilişkisi, Marx tarafından açıklanan ne klasik bir ilişki, ne de genellikle büyük bürokratik işletilen işletmelerde hakim geleneksel iş ilişkisi şeklinde değildir. İşçi ve işveren arasındaki çizgi, geleneksel, mavi yakalı, seri üretim fabrikasında daha belirsiz bir şekilde olan ilişkiden ibarettir (Cobble, Merrill 2008: 159).

Yeni sermaye stratejisi, kar oranlarının düşme eğilimi ile ortaya çıkan kapitalizmin krizini, kapitalist sınıflar lehine aşmayı öngörmektedir. Bunun için, uluslararası işbölümünden çalışma ilişkilerine, işletme yapılarından emek süreçlerine kadar bir dizi alanda radikal değişikliklere gidilmiştir.

Buna ek olarak, yeni bir üçüncü taraf, müşteri tarafı olarak doğmuştur. Birçok hizmet çalışanı (garson, barmen, ya da taksi şoförü), aslında işverenin ve çalışma koşullarının oluşumunu sağlayan müşteri olduğunu algırlar. Bu tutum sadece bu yüzden ne olursa olsun işçinin gelirinin müşteri odaklı bırakılmaması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Cobble, Merrill 2008: 160).

Sonuçta, hizmet sektöründe birçok iş mesleki bilgiye dayalı ve bu nedenle bir iç işgücü piyasasına daha fazla ihtiyaç vardır. Hareketlilik kişinin ücret ve kariyer fırsatlarının geliştirilmesi yanı sıra kötü yönetim ya da azalan müşteri tabanını yok etmek için çok önemlidir (Cobble, Merrill 2008: 160).

Ayrıca, bu meslekler için gerekli eğitim ve öğretim ile firmalara özgü gelenekler daha az bilindiğinden bu meslek gruplarında olanların daha fazla eğitime ihtiyaçları vardır. Bir sendikacılığın tek bir firmada iş güvenliği üzerine vurgu yapması onun sadece üyelerinin bulunduğu firma için çalışmalarda bulunması demektir. Oysaki bir sendikanın sadece paydaşlarının olduğu firmada gereklilikleri değil tüm çalışanlar için gereken önlemlerin uygulamaya konulması için çabalaması gerekmektedir. Ancak bu şekilde kabul edilebilir bir örgüt gücü ele geçirebilir. Sanayi işçileri arasında baskın şantiye-tabanlı sendikacılık üzerine modellenmiş,

yanal hareketlilik günümüz hizmet çalışanları için kötü bir seçimdir bunun yerine taşınabilir yararları daha sağlam temelli ve dikey hareketliliğin ön plana çıkarılması gerekir. Endüstriyel sendika geleneklerinden biri olarak, birçok hizmet çalışanları, "çıkış" yerine "joker" çalışan olmak ister. Bu isteklerini kolaylaştıran bir sendikacılık anlayışı gerekir ve onlar işten işe gitmek gibi bir durumla karşılaşmak yerine onları hemen her koşulda temsil ettiğine inandıkları bir sendika beklerler. Diğer bir deyişle, onlar yaşam boyu öğrenme ve eğitim fırsatlarına erişimi ararlar ve onların istihdam ve yönetime katılma güçleri artar. Böylelikle çalışma hayatı için gerekli olan "insan sermayesi" taşınabilir faydalar sağlayan bir organizasyon sayesinde gerekli verimlilik beklentisini karşılar. Bu yaklaşımın temelinde beklenen sendikacılık ise "hizmet sendikacılığı" olarak adlandırılmaktadır (Cobble, Merrill 2008: 161, 162).

"Hizmet sendikacılığı yakın zamanda önceki dönemlere göre gelişme sağlamış; özellikle 2008'deki sendikal temsille ilgili reform bağlamında sendikasızlaştırmaya karşı mücadelede etkili olmuştur. Hizmet sendikacılığı, günümüzde bir taraftan sendikalaşmayı artırırken bir taraftan da sendikal ilişkiye yeniden hayat kazandırma aracı olarak kabul edilmiştir. Kuzey ve Gand modeli (İskandinav ülkeleri ve Belçika'da uygulanan model) de denilen bu modelde ücretlilerin özlem ve isteklerine geniş kapsamlı cevap verilmesi öngörülmektedir."(Centre d'Analyse Stratégique aktaran, Adnan Mahiroğulları 2012: 29).

Hizmet sendikacılığı anlayışının, günümüzde geniş uygulama alanı bulduğu ülkeler arasında İsveç, Norveç, Finlandiya ve Danimarka gibi İskandinav ülkelerini ve Belçika'yı zikretmek gerekir. Burada, dikkati çeken husus, kuşkusuz pek çok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sendikalaşma oranları gerilerken, söz konusu ülkelerde üyelerine sunulan hizmet çeşitliliği nedeniyle sendikal yoğunluğun hala yüksek oranlarda seyretmesidir (Mahiroğulları 2012: 30).

Belçika'da hizmet sendikacılığı uygulamaları arasında sendikaların üyelerine ikinci bir işsizlik sigortası imkanı sağlaması önemli bir yer tutar. Gerçi, Belçika'da sendikalar, bu tür bir hizmeti 1900'lü yılların başından itibaren gerçekleştirmişse de, günümüzde kapsamını daha da genişletmiştir. Diğer taraftan, Belçika'nın en güçlü

sendikal örgütlerinden “Belçika Genel İş Federasyonu” FGTB, Wallone bölgesindeki öğrencilere, göçmen işçilere, işsizlere, emeklilere yönelik sosyal destek faaliyetleri yürütmekte; gençlik, kadın ve emekli merkezleri kurarak hizmetlerini çeşitlendirmektedir. Belçika’daki bir başka sendika, üyelerine doğum ve evlenme yardımı, tatil imkanı, benzin istasyonlarından ucuz benzin temini hizmeti vermektedir. Kanada’da bazı sendikalar, bireysel sigorta hizmeti, bazı tüketim mallarının ucuza alınması için indirim kartı gibi hizmetler sunmaktadır (Mahiroğulları 2012: 30).

Hizmet sendikacılığı ile sendikalaşma arasındaki ilişkiye bir başka örnek, “İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu” (CISL) ülkesindeki göçmen işçilere çalışma belgesi almalarında yardımcı olmuş; 175.000 göçmen işçinin sendikalarına üye olmasını sağlamıştır. CISL, son yıllarda hizmet sendikacılığı anlayışını pekiştirmek amacıyla benzer şekilde sendikal örgütlenme güclüğü olan geçici işçilere, atipik çalışanlara iş hayatında karşılaşılabilecekleri sorunlar hakkında bilgilendirme toplantıları yapmaktadır. Alman IG Metall sendikası da, farklı bir hizmet yöntemiyle internet platformu oluşturarak geçici ve atipik çalışanlara sendikayla sürekli iletişim kurma imkanı sağlamıştır (Centre d’Analyse Stratégique aktaran, Adnan Mahiroğulları 2012: 30, 31).

Sendikal krizin, emek hareketinin ve onun bir parçası olan sendikal hareketin geleceği açısından taşıdığı anlam oldukça büyüktür. Giderek bir çöküntü olarak yaşanan sendikal krizin ortaya koyduğu asıl sorun, geleneksel sendikal hareketin parçası olan örgütlenmelerin, krizi yaratan gelişmeler karşısında direnç gösterememeleridir. Geleneksel sendikalar sendikal eğilimleri tersine çevirmekte başarısızdırlar. Bu durumun en açık örneklerinden biriside Türkiye’de yaşanmaktadır.

“Türkiye’de HAK-İŞ, TÜRK-İŞ ve DİSK’e nazaran hizmet sendikacılığı alanında kendini hazırlamakta ve üyelerine yeni hizmetler sunmaktadır. Son yıllarda, memur sendikaları da üyelerini hayat sigortası yaptırma, ucuz alışveriş imkanı için işyerleriyle anlaşarak indirim kartı düzenleme gibi hizmetler vermektedir” (Mahiroğulları 2012: 31).

Örneğin; Türk-Metal İş, hizmet sendikacılığı anlayışıyla hizmet ve yatırımlarını sadece üyelerine yönelik değil, üyelerinin çocuklarının ihtiyaçlarına da yönelik gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Ayrıca hizmet sendikacılığı adı altında işçiden alınan aidatın yine işçiye, sosyal ve kültürel olarak iadesi şeklinde hem teorik hem de pratik olarak yapmaktadır. Üyelerinin çocuklarına okul döneminde katkıda bulunmak amacıyla, matematik, yabancı dil ve bilgisayar kursları verilmekte, bunun yanı sıra çocukları yurt dışına kamplara göndererek, onların yeni dostluklar ve yeni arkadaşlıklar kurmalarını, yeni coğrafyalar görmelerini sağlamaktadır. Türk-Metal İş'e göre hizmet sendikacılığı bir aile sendikacılığıdır. Üyelerini eşleriyle birlikte tatil köylerine götürmek, üye çocuklarına girecekleri sınavlar hakkında seminerler düzenlemek şeklinde hizmetlerde sunmaktadır (www.gazete24.com/yerel-basin-haber/sosyalsendikacilikruzgarı).

Türkiye'deki memur sendikaları, 2001 dönemi öncesinde faaliyet olarak; yönetici ve temsilcilere yönelik eğitim seminerleri, açık oturum, paneller düzenleme dergi, gazete çıkarma gibi etkinliklerde bulunmuşlardır; çok sayıda maaş artışlarındaki yetersizlikleri protesto eden mitingler düzenlemişlerdir. Sosyal faaliyet bağlamında Türkiye Kamu-Sen, Yapı Kredi Sigorta şirketiyle anlaşarak üyelerini kaza sonucu ölüm ve sakatlıklara karşı sigortalanmıştır (www.gazete24.com/yerel-basin-haber/sosyalsendikacilikruzgarı).

Ayrıca, Türk işçi sendikaları yardımlaşma sandıkları ve vakıfları aracılığıyla üye ve ailelerine yeterli olmasa da sosyal güvenlik hizmeti sağlamaya çalışmaktadırlar. Özel kuruluşlardan alınan sağlık hizmetleri ile üyelerine ve üyelerinin ailelerine sağlık hizmeti sunmaktadırlar (www.kamu-is.org.tr/pdf/globallesmehamzaersimadim.pdf. 2014: 67,68).

Hizmet sendikacılığı anlayışı kapsamında sağlanan çeşitli faaliyetler bulunmaktadır. Bunlardan bazılarını şöyle sıralamak mümkündür:

3.2.4.2.1.Eğitim Faaliyetleri

İşçi sendikaları müzik, tiyatro ve güzel sanatlarda da üyelerini ve ailelerini bilinçlendirmek, eğitmek amacıyla kültürel ve bilimsel eğitimi hedeflemektedir. Bu doğrultuda ABD, İngiltere ve Avustralya'da teşkilatlanma amacıyla akademileri

kurulmuştur. Bunun yanısıra “Norveç İşçi Sendikaları Federasyonu(LO)”, Samarka’da yeni bir çevre okulu kurma hazırlığı içerisinde (www.kamu-is.org.tr/pdf/globallesmehamzaersimadim.pdf. 2014: 67,68).

3.2.4.2.2.Konut/Kooperatif Faaliyetleri

Sendika üyelerinin konut ihtiyacını gidermek amacıyla, bu alanda yatırım yapmışlardır. Üyelerine daha ucuz, kaliteli ve çok sayıda konut yapmayı amaçlamışlardır (www.kamu-is.org.tr/pdf/globallesmehamzaersimadim.pdf. 2014: 70,77).

Almanya’da BGB, 1949 konut yapımında aktif olarak karar almıştır. İsrail konut problemini çözmek için “Shilkum Ovdim”i kurmuştur.

Kooperatif faaliyetlerinin amaçları; üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumanın yanısıra ekonomik açıdan düşük seviyeye sahip üyelerinin durumlarının gelişebilmesine katkı sağlamaktır.

Almanya’da sendikalar ile kooperatifler “halk sektörü” adı verilen ekonomik ve sosyal hizmetler oluşturmuşlardır. Danimarka’da 1922 yılında “ulusal kooperatifler birliği” oluşturulmuştur. Kolombiya’da ise “Union de Trabajadorev” adlı kooperatif topluluklarının desteklenmesi amaçlanmaktadır (www.kamu-is.org.tr/pdf/globallesmehamzaersimadim.pdf. 2014: 70,77)

3.2.4.2.3.Bankacılık Faaliyetleri

Sendikalar çeşitli ülkelerde yatırım faaliyetlerinin bir çeşidi olan bankacılık faaliyetlerinde de bulunmuşlardır. Bankacılık faaliyetlerinin en başarılı yürütüldüğü ülkelerin başında Almanya, BFG Almanya’nın en büyük bankalarından birisidir. İsrail’in ilk bankası(Bank Hpolim) mali kaynak sağlamak amacıyla kurulmuştur. Norveç’te LO, 50 yılı aşkın bir süredir işletilmektedir. Danimarka’da “Arbejdernes Ladibank” işçi bankası olarak kurulmuştur (www.kamu-is.org.tr/pdf/globallesmehamzaersimadim.pdf. 2014: 70,77)

3.2.4.2.4.Sigortacılık/Yatırım Faaliyetleri

Almanya sigortacılık faaliyetlerinde başarılı olan ülkelerdendir. Çalışan kesime ucuz, etkili ve yaygın sigorta koruması sağlamak amaçlanmıştır. İsrail’de

“Hosch” hayat, hırsızlık, yangın ve kaza sigortası gibi alanlarda faaliyet göstermektedir. Danimarka’da üyelerine bu alanda da hizmet verebilmek için “ALKA” sigorta şirketini kurmuşlardır (www.kamu-is.org.tr/pdf/globallesmehamzaersimadim.pdf. 2014: 70,77).

Sanayileşme yönünde gelişmiş ülkelerde sendikalar bankacılık, sigortacılık, konut ve endüstri işletmelerinde başarılı bir şekilde yatırım faaliyetlerine katılmışlardır.

“Netice olarak, sendikacılığın gelişme döneminden itibaren sosyal faaliyetleri aracılığıyla üyelere sunulan hizmetler 1980 sonrası kazandığı ivmeyle yeni bir anlam kazanmış; en azından üye sayısını artırabilmek amacıyla yeni bir model olarak algılanmaya başlamıştır” (Mahiroğulları 2012: 31).

3.2.4.2.5. Diğer Faaliyetler

Sendikaların sağladığı yeni hizmetler arasında en dikkat çekenler; düşük faizli krediler, ucuz sigorta hizmetleri, düşük faiz oranına sahip kredi kartları, seyahat indirimleri tasarruf planları sayılabilir. Ayrıca indirimli alışveriş olanağı sağlayan kredi kartları ek sosyal güvenlik hizmetlerinden sayılabilir.

- ❖ Avustralya’da “Avustralya Sendikalar Konfederasyonu (ACTU)” üyelerine kolaylık sağlayan bir imtiyaz kartı oluşturmuştur.
- ❖ ABD’de AFL-CIO üyelerine düşük maliyetli kredi kartı, sigorta, yasal hizmet, seyahat paketi sağlamıştır.
- ❖ Hollanda’da “Hollanda Sendikalar Federasyonu (FNV)” üyelerine sosyal güvenlik, vergi, kira gibi konularda merkez danışmanlık hizmeti sağlamaktadır.
- ❖ Kanada’da sendika üyelerinden yüksek lisans ve doktora yapmak isteyenlere burs verilmektedir.
- ❖ İsveç’te geliştirilen “24 sendikacılık” anlayışı çerçevesinde çağrı merkezleri etkin şekilde kullanılmaktadır.
- ❖ İngiltere’de TUC, elektrik ve gaz şirketleri ile anlaşarak üyelerine ucuz elektrik ve gaz olanağı sunmaktadır (Tokol 2013: 50,51).

Sendikaların üyelerine sunduğu yeni hizmetler ayrıca sendikalar arası rekabeti de kamçulamaktadır. Sendikalararası artan bu rekabet ise sendikaların sunduğu hizmetlerin çeşitlenmesine sebep olmaktadır.

SONUÇ

Sendikal haklar, geçmişten günümüze siyasal, sosyal, ekonomik birçok dinamiğin etkisinde gelişmiştir. Sendikal hakları ortaya çıkaran en önemli gelişmenin sanayi devrimi olduğunu söylemek yanlış olmaz. Sanayi devrimi öncesi siyasal ekonomik ve sosyal açıdan her alanda feodal sistem hakimdir. Feodal düzende dinsel düşünüş ön plandadır ve devlet birliği yoktur. Halk feodal beylerin himayesinde yaşamakta ve çalışmaktadır. İlkçağdaki gibi kölelik sistemi yoktur ancak çalışan kesim olan serfler bugünkü anlamda bir ücret elde etmemektedir. Bu dönemde “lonca” adı verilen kuruluşlar mevcuttur. Loncalar içerisinde usta-kalfa-çırak ilişkisinin olduğu, zanaat ve ticarete dayanan dini kurallarla düzenlenmiş hiyerarşik özellik gösteren kuruluşlardır.

Zamanla feodal sistemin çöküşünü hazırlayan gelişmelerin yaşanması -teknik ve coğrafi gelişmeler, aydınlanma çağıının yaşanması, burjuva sınıfının ortaya çıkışı, feodal düzenden kapitalist düzene geçiş, krallıklarla beraber ulusal devletlerin doğması, sanayi devriminin tohumlarının atılması- yeni bir dönemi başlatmıştır.

Ekonomik sistem, siyasal sistem ve sosyal yapıdaki değişikliklerle dönüşüme uğramıştır. Üretim sistemi değişmiş toplumsal ve ekonomik ilişkilerde devrim yaşanmış, işçi ve işveren sınıfları doğmuştur. 1789 yılında Fransa’da yaşanan devrim de siyasal ve sosyal hayatı etkileyecek büyük değişimler yaratmıştır. Yani aynı yüzyılda hatta aynı dönemlerde Fransız devrimi ile siyasal düzen, sanayi devrimi ile ekonomik düzen ve kurumları önemli dönüşümler yaşamıştır. Sanayi devriminin çeşitli alanlarda birçok sonucu olmuştur. Sanayi devrimi ile güç kazanan liberalizm çalışan sınıf için olumsuz sonuçlar doğuran düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Sanayinin ortaya çıkardığı işçi sınıfı büyümüştür. İşçiler kötü şartlarda düşük ücretlerle çalıştırılmıştır. Sanayi devrimi, fordist üretim biçiminin ortaya çıkmasına uygun zemin hazırlamıştır. Kapitalizmin temel çizgilerinin belirginleşmesine de hizmet etmiştir. Liberalizme en büyük tepki olarak kabul edilen sosyalizm doğmuştur.

Çalışan sınıfın yaşadığı olumsuzlukları bertaraf etme çabaları örgütlenme hareketlerini başlatmıştır. Bu arada dünyada da ilk sosyal yasalar ortaya çıkmaya

başlamıştır. Kötü çalışma şartlarına maruz kalan işçiler arasında sınıf bilinci güçlendikçe hak ve menfaatlerini korumak amacıyla örgütlenme hareketleri başlamış ve sendikalar doğmuştur.

19. yüzyıl sonlarına doğru sosyal devlet doğmaya başlamıştır. Sosyal devlet her şeyden önce sanayi devriminin ortaya çıkardığı piyasa mekanizmasının yarattığı sarsıntılara çözüm arama temelinde ortaya çıkmıştır. Keynesyen teori ile de bilimsel bir gerekçeye kavuşmuştur. Sosyal devlet ekonomik hayata müdahale eden, iş ve çalışma hayatını düzenleyen bir devlettir. II. Dünya Savaşı'nın olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırarak devletin ekonomik hayata müdahale ederek tedbirler alması ihtiyacı da sosyal devleti yükseltmiştir. Bu dönem sendikalar ve sendikal hakların gelişimi açısından da son derece parlak bir dönem olmuştur. Sosyal devlet 1970'li yıllara gelindiğinde çatırdamaya başlamıştır. 1970 petrol krizi sonuçlarına çözüm üretememesi, kamu harcamalarındaki büyük artışlar ve kamu finansman açıklarının yükselmesi, küreselleşme dalgası, neoliberalizmin yükselişi ve başka birçok sebep sosyal devleti zayıflatmıştır.

Küreselleşme hayatın her alanında işlenen bir olgu ve her konunun gelişiminde önemli bir dinamiktir. Küreselleşmenin sendikalar ve sendikal haklar açısından da önemli değişimler yarattığı ve yaratacağı tartışılmaktadır. Küreselleşme ulusal ekonomilerin dışa açılmasını zorunlu kılarak neoliberal politikaların uygulamaya konulmasını gerektirmiştir. Neoliberal politikalar sosyal devletin ve sendikaların güç kaybetmesi hatta bazı yazarlara göre tasfiyesi anlamına gelmektedir.

Üretim biçiminin dönüşerek fordizmden postfordizme geçilmesi, esneklik kavramının ortaya çıkışı ve yükselişi, işgücü ve istihdam yapısında meydana gelen değişim, kuralsızlaştırma ve bireyselliğin yükselmesi, özelleştirme politikalarının yaygınlaşması gibi birçok etkenin sendikal haklara zarar verdiği genel kabul görmektedir. Sendikasız endüstri ilişkilerine doğru bir yöneliş olduğu durumu bile, bazı ülkelerdeki gelişmeler ortaya konularak iddia edilmektedir.

1970'lerden itibaren dünyada çok ciddi dönüşümler yaşanmıştır. Kapitalizm, yaşadığı krizi çeşitli yöntemlerle aşmaya çalışırken, dünya hızla neoliberal politikaların etkisine girmiştir. Yenidünya düzeninde sürecin yeniden

yapılandırılmasının aracı, neoliberal politikalar olmuştur. Gelişmiş ülkeler, sürecin yapılandırılmasının baş aktörleri olurken, pek çok üçüncü dünya ülkesi de bu değişime ayak uydurmaya zorlanmıştır.

Bugün için kapitalist sistemde herhangi bir düzenden çok, tam bir düzensizliğin egemen olduğu söylenebilir. Bu kriz koşulları varolan her şeyin, her ilişkinin, kavramın ve kurumun sorgulanmasını ve bir anlamda yeniden tanımlanmasını ve örgütlenmesini dayatırken, bu durum sendikal hareketi de kapsamaktadır. Dolayısıyla gerek uluslararası ölçekte, gerekse tek tek ülkelerde sendikal hareketin içine sürüklenmiş olduğu kriz, kapitalist sistemin içinde bulunduğu değişim süreciyle ilişkilendirilebilir.

Sonuç olarak; sendikalar gelinen noktada, sınıf çıkarlarını savunan örgütler olmaktan çok, mevcut hakları koruma mücadeleleri vermeye başlamışlar; ayrıca mevcut üyelerini örgütte tutabilme adına çaba sarfetmektedirler. Bu bağlamda, sendikalar güç kaybını azaltabilmek hatta durdurabilmek için toplumsal hareket ve hizmet sendikacılığı gibi yeni stratejiler geliştirme yoluna girmişlerdir.

KAYNAKÇA

- Akça, İsmet (2005). “Uluslararası Neoliberal Kapitalizme Karşı Yeni Sendikal Strateji: Toplumsal Hareket Sendikacılığı” erişim tarihi: 12 Nisan 2015. <http://www.sbu.yildiz.edu.tr/ismetakçayayınlar/Sendikal%20Arayışlar-Ths.doc>
- Akgeyik, Tekin (2000). “Teknolojik Değişim, Post-Fordist Eğilimler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar”. *Çimento İşveren Dergisi*. Cilt No 14, Sayı 3, s. 3-16.
- Akkaya, Yüksel (2006). “Toplumsal Hareket Sendikacılığı: Ne Kadar Yeni Ne Kadar Eski?” erişim tarihi: 20 Ocak 2015. www.sendika.org
- Aktay A. Nizamettin ve Arıcı Kadir ve Senyen/Kaplan E. Tuncay (2011). *İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi, 4. Baskı, Eylül.
- Akyıldız, Hüseyin (1999). “Global Krizin Endüstri İlişkilerinde Ortaya Çıkardığı Sorunlar”. *Türkiye Günlüğü*. Sayı 57, s. 90-102.
- Armaoğlu, Fahir (2007). *19. Yüzyıl Siyasi Tarihi (1789-1914)*. İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Aydınlı, Halil İbrahim (2004). “Sosyo-Ekonomik Dönüşüm Süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar”. Erişim tarihi: 28 Kasım 2014 *Kamu-İş Dergisi*. Cilt No 7, Sayı 4. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/743a.pdf>
- Aydınoğlu, Ergun (1991). *Brezilya İşçi Partisi Deneyimi*. İstanbul: Belge Yayınları.
- Balcı, Yusuf (1995). “Bilgi Teknolojisi ve İstihdam”. *Çerçeve*. Yıl 4, Sayı 15, Ağustos-Ekim.
- Bellemare Guy ve Gravel Anne Renée ve Briand Louise ve Vallée Alain (2006) “Syndicalisme et Mouvements sociaux: Voie de Renouveau des Théories du Syndicalisme et de l’action Syndicale Efficace? Le cas des Services de Gard*”. *Economie et Solidarites*. vol.36, n 2.
- Bryne, Paul (1997). *Social Movements in Britain*. Vol.29, n1. New York: Routledge.
- Bulut, Nihat (2003). “Küreselleşme Sosyal Devletin Sonu mu?”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt No 52, Sayı 2, s. 173-197.

Cobble Dorothy Sue ve Merrill Michael (2008). “The Promise of Service Worker Unionism”. *Chapter 9.* s. 153-174.

Çakır, S. Murat (2006). “Toplumsal Hareket Sendikacılığı” erişim tarihi: 18 Mart 2015. *Yüksek Lisans Tezi.* <http://sendika.org/yazi.php?yazi-no=6880>

Çelik, Nuri (2003). *İş Hukuku Dersleri.* İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Çelik, Aziz (2005). “Avrupa’da Sendikaların Yükselişi ve Düşüşü Üstüne”. *Birikim Dergisi.* Aralık, Sayı 200, s. 56-66.

Dereli, Toker (2003). “21. Yüzyıla Girerken Batıdaki Gelişmeler Karşısında Türk Endüstri İlişkileri Sistemi: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme”. *Sosyal Siyaset Konferansları.* İstanbul: 45. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, s. 3-23.

Dikmen, Ahmet Alpay (2006). “Bir İlkel Birikim Aracı Olarak Özelleştirme ve Taşeronlaştırma”. Ankara: *Genel- İş Emek Araştırma Dergisi.* Ocak, s. 41-59.

Doğruer, A. Can (2005). “Toplumsal Hareket Sendikacılığı Tartışmaları Üzerine Birkaç Hatırlatma ve Bir Örnek” erişim tarihi: 28 Nisan 2015. <http://sendika.org/yaziphp?yazi-no=130>

DSF (1998). *Dünya Sendikalar Federasyonu.* (Çev: Muhsin Selem). İstanbul: Amaç Yayıncılık, 1.Baskı.

Erdoğan Ekrem ve Ak Mehmet Zeki (2003). “Neo-Liberal Ekonomik Dönüşüm ve Sendikalar” erişim tarihi: 28 Ekim 2014. *Kamu-İş Dergisi.* Cilt No 7 Sayı 2. (<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7237.pdf>)

Erdoğan, Seyhan (1999). “Küreselleşen Dünyada Küresel Sendikal Politikalara Bir Örnek: Çokuluslu Şirketlerde Çalışma Koşullarına İlişkin Davranış İlkeleri”. *TÜRK-İŞ Yıllığı 99.* Cilt 2, s. 46-82.

Erdut, Tijan (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim.* İzmir: TÜHİS Yayınları.

Gerşil Sarı Gülşen ve Aracı Mehtap (2007). “Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. Cilt No 14, Sayı 2, s. 155-169.

Gökbayrak, Şenay (2005). “Belediyelerde Taşeronlaşma Uygulamalarının Çalışanlar Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bir Risk Analizi”. Ankara: *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*. Ocak, s. 123-136.

Göze, Ayferi (1980). *Liberal Marksist Faşist ve Sosyal Devlet Sistemleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınlarından Hukuk Fakültesi.

Heywood, Andrew (2013). *Siyasi İdeolojiler*. (Çev: Özgür Tüfekçi). İstanbul: Adres Yayınevi, 4. Baskı.

Hirst Paul ve Thompson Grahame (1998). *Küreselleşme Sorgulanıyor*. (Çevirenler: Çağla Erdem, Elif Yücel). Ankara: Dost Yayınları.

Işıklı, Alpaslan (1995). *Sendikacılık ve Siyaset*. Ankara: Öteki Yayınları, Cilt 1.

Işıklı, Alpaslan (1997). “1997’ye Girerken Yalanlar ve Gerçekler”. Ankara: *TÜRK-İŞ Yıllığı 97*. s. 20-28.

Işıklı, Alpaslan (2003). *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*. Ankara: İmge Yayınevi.

Kazgan, Gülten (2002). *Küreselleşme ve Ulus Devlet: Yeni Ekonomik Düzen*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Konukman, Aziz (1999). “Esnek Üretim Tekniklerinin Türkiye’nin Sanayileşme Stratejisi Açısından Geçerliliği”. Ankara: *TÜRK-İŞ Yıllığı 99*. Cilt 2, s. 363-382.

Koray, Meryem (1994). *Değişen Koşullarda Sendikacılık*. İstanbul: TÜSES.

Koray, Meryem (2008). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Kitabevi, 3.Basım, Ekim.

Korkmaz Adem ve Mahiroğulları Adnan (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2.Baskı, Şubat.

Kutal, Metin (1997). “Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri” erişim tarihi: 30Ekim 2014. *Kamu-İş Dergisi*. Cilt No 4, Haziran, Sayı 2. (http://www.sosyalsiyaset.com/documents/metin_kutal_2.htm).

- Kutal, Metin (2005). “Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı 2, s. 11-25.
- Macun, Ian. “Akıntıya Karşı? Güney Afrika Sendikal Hareketinin Yapısı ve Gelişme Sorunları”. 1979-1995.
- Mahiroğulları, Adnan (2000). *1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Mahiroğulları, Adnan (2011). *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, Eylül.
- Mahiroğulları, Adnan (2012). “XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar”. Ankara: *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. Cilt1, Yıl 1, Sayı 1, (Küreselleşme ve Emegin Dönüşümü), s. 9-33.
- Mahiroğulları, Adnan (2013). *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, Şubat.
- Munck, Ronaldo (2003). *Emegin Yeni Dünyası*. (Çev: Mahmut Tekçe). İstanbul: Kitap Yayınevi, 1.Basım, Ocak.
- Öke M. Kemal ve Kurt Senem (2003). “Yeni Süreç ve Sendikaların Temsil Sorunu”. İstanbul: *İktisat Üzerine Yazılar I-Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar*. (derleyenler: Ahmet H. Köse, Fikret Şenses, Erinç Yeldan). İletişim Yayınları, 2. Baskı, s. 399-427.
- Öngider, Seyfi (1994). *Kriz ve Sendikal Hareket*. İstanbul: Devinim Yayınları.
- Özdemir, Süleyman (2004). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Özügurlu, Metin (2013). “Sendikacılık Hareketinde Yeni Eğilimler”. Ankara: *TÜRK-İŞ Sendikacılık Akademisi Ders Notları* 2. Mart, s. 33-48.
- Seidman, Gay W. (1994). *Manufacturing Militance: Workers Movements in Brazil and South Africa*. Berkeley: University of California Press.

- Selamoğlu, Ahmet (1995). *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Selamoğlu, Ahmet (2000). “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinin Zenginliği”. *İşveren Dergisi*. Sayı 10, Temmuz.
- Sennett, Richard (2003). *Karakter Aşınması*. (Çev: Barış Yıldırım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 7.Basım.
- Spices, Kim (2014). “Social Movement Unionism or Social Justice Unionism? Disentangling Theoretical Confusion within the Global Labor Movement”. *Class, Race and Corporate Power*, vol. 2: Iss 3, Article.
- Şaylan, Gencay (1997). *Küreselleşmenin Gelişimi, Emperyalizmin Yeni Masalı: Küreselleşme*. İstanbul: İmge Yayınları.
- Şen, Sabahattin (1996). *Ekonomik ve Teknik Anlamda Taşeronluk(Alt İşverenlik) ve Endüstriyel İlişkilere Etkileri*. Ankara: Liman-İş Yayınları, Ocak.
- Şenkal, Abdülkadir (1999). *Sendikasız Endüstri İlişkileri*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Şenkal, Abdülkadir (2005). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Talas, Cahit (1997). *Toplumsal Politika*. Ankara: İmge Yayınları.
- Tanilli, Server (2007). *Uygarlık Tarihi*. İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Tokol, Aysen (2011). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: Dora Basım-Yayın, 3. Baskı.
- Tokol, Aysen (2013). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Arayışlar*. Bursa: Dora Basım-Yayın.
- Touraine, Alain (1981). *The Voice and The Eye: An Analysis of Social Movements*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Uygun, Oktay (2003). “Küreselleşme ve Değişen Egemenlik Anlayışının Sosyal Haklara Etkisi”. *Anayasa Mahkemesi Yayınları*. s. 250-284.

Vandenberg, Andrew (2006). "Social-Movement Unionism in theory and in Sweeden, Social Movement Studies", vol. 5, no. 2, pp. 171-191.

Yavuz, Arif (1995). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Yeldan, Erinç (2003). "Neo-Liberalizmin İdeolojik Bir Söylemi Olarak Küreselleşme". İstanbul: *İktisat Üzerine Yazılar I- Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar*. (derleyenler: Ahmet H. Köse, Fikret Şenses, Erinç Yeldan). İletişim Yayınları, 2. Baskı, s. 427-453.

Yorgun, Sayım (2005). "Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler". *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Cilt No 3, Sayı 6, s. 137-161.

YÖN (1997). *Toplumsal Hareket Sendikacılığı*. İstanbul: YÖN Broşür Dergisi, Okyanus Yayınevi, Sayı 1.

Waterman, Peter (2005). "Adventures of Emancipatory Labor Strategy as the New Global Movement Challenges International Unionism" erişim tarihi: 16 Nisan 2015. [http://jwsr.ucr.edu/archive/vol10/number1/pdf/jwsr-v\[On\]-waterman.pdf](http://jwsr.ucr.edu/archive/vol10/number1/pdf/jwsr-v[On]-waterman.pdf)

Wilson, John (1973). *Introduction to Social Movements*. New York: Basic Books.

Wood, Ellen Meiksins (1997). "Labor, The State, and Class Struggle". New York: *Monthly Review*, Temmuz-Ağustos 1997, vol. 49, Iss. 3.

World Bank (1995). "Workers in an Integrating World: World Development Report 1995". Oxford: *Oxford University Press*.

<http://www.ilo.org/trends>, erişim tarihi: 22 Kasım 2014.

<http://www.ilo.org/public/turkish/region>, erişim tarihi: 22 Kasım 2014.

www.kamu-is.org.tr/pdf/globallesmehamzaersimadim.pdf. erişim tarihi: 26 Aralık 2014.

www.gazete24.com/yerel-basin-haber/sosyalsendikacilikruzgarı erişim tarihi 17 Mayıs 2015

(<http://tr.wikipedia.org/wiki>), erişim tarihi: 29 Mayıs 2015.

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Gonca YILDIZ

Uyruğu: TÜRKİYE CUMHURİYETİ

Doğum Tarihi ve Yeri: 02.01.1990 Sivas-Merkez

e-posta: gnc7yldz@gmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi	2009-2013
Yüksek Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi	2013-2015