

Merhaba!

Küreselleşme süreci üretimin yapısında ve buna bağlı olarak sendikal hareketin toplumsal tabanında nasıl bir değişime yol açıyor? Bu değişim sendikaların örgütsel yapısını, çalışma yöntemlerini, politikalarını ve gündemlerini nasıl etkiliyor?

Bu sorular sendikal hareketin yaşadığı krizin tartışılmasında değerli ipuçları içeriyor.

Sendikamız yeni bir yayın çalışması daha başlatıyor. Bu yeni çalışmada dünya sendikal hareketinin gündemine aldığı bu sorulara nasıl yaklaştığını, öne çıkan çözüm perspektiflerinin ve stratejik doğrultuların neler olduğunu dünya sendikal hareketinin kendi yayınlarından ve belgelerinden yola çıkarak aktarmaya çalışacağız.

Kadrolarımıza dünya sendikal hareketiyle ilgili sürekli ve sistemli bilgi akışı sağlayacağız. Bu bilgi akışı dosyalar halinde olacak. Her dosyanın bir ana konusu olacak. Ve her dosya broşür olarak yayımlanacak.

Dünya sendikal hareketinin yayın ve belgeleri, sendikaların toplumsal rollerini tartışmaya ve yeniden tanımlamaya giriştiklerini gösteriyor. Yaşanan süreçlerin kavranması böylesi bir düşünsel çalışmayı zorunlu kılıyor. Sendikaların örgütsel kapasitesinin değişen koşulların gerektirdiği düzeye ulaştırılmasının yolu buradan geçiyor. Örgütsel kapasitenin ana öğelerinden biri olan kolektif zekâ, sendikaların araştırmada, eğitimde, bilgi toplama ve dağıtmada sahip olduğu uzmanlık birikiminin kalitesiyle ölçülüyor. Bilgi artık sendikal örgütün gücünün asli öğelerinden biri olarak görülüyor.

Petrol-İş kadroları olarak ülkemizdeki sendikal hareketin sorunları üzerinde düşünürken uluslararası sendikal hareketin deneyim ve bilgi birikimini dikkate almak, sorunlardaki ortak ve farklı yönleri görmemizi, o sorunlara daha geniş bir perspektifle yaklaşmamızı sağlayacaktır.

Yeni yayın çalışmamız böylesi bir çıkış noktasından besleniyor.

Dostça selamlarımızla.

Ulrich Mückenberger, Conny Stroh, Rainer Zoll\*

### **Modernleşmenin meydan okuması:**

### **Avrupa sendikalarında yeni bir anlayışa doğru**

#### **Özet**

*Avrupa sendikal hareketi teknolojiye, ekonomideki ve sosyo-kültürel çevredeki değişimlerin bir sonucu olarak büyük bir çalkantı yaşıyor. Yazıda sendikaların modernleşme sürecinin yeni bir evresine geçme zamanının geldiği belirtiliyor. Söz konusu modernleşme süreci "rasyonelleşme, katılım, bireyselleşme ve farklılaşma"nın işlerlik kazanmasını gerektiriyor. Bu dört kavram sadece oluşmakta olan süreçleri anlatmak için kullanılmıyor; yazıda, bu kavramların içerdiği olanaklar saptanıp bu olanaklardan yararlanılacak olursa, söz konusu kavramların eylem alanında yönlendirici ilke işlevi görebileceği de öne sürülüyor. Bu dört kavramın analizi, sendikaların yönelimlerini,*

---

\* Ulrich Mückenberger Hamburg'da Hochschule für Wirtschaft und Politik'te iş hukuku profesörüdür. Rainer Zoll Bremen Üniversitesi'nde sosyoloji profesörü, Conny Stroh ise aynı üniversitede araştırma görevlisidir.

*örgütsel yapısını ve politikalarını etkileyen krizden çıkış yolu arayışlarına katkıda bulunabilecektir.*

## **1. Sendikalar ve modernleşme sürecinin yeni evresi**

Bütün Avrupa ülkelerinde sendikaların temelleri yetmişlerden bu yana geniş kapsamlı teknolojik, ekonomik ve sosyo-kültürel gelişimlerle sarsılıyor. Standart istihdam ilişkisine dayalı geleneksel sendikal yapı ekonomideki resesyon ve süregiden yığınsal işsizlik sonucunda bir kriz yaşıyor. Toplumda bireyselleşme eğiliminin artması sendikalı işçilerin hedeflerinde değişime yol açıyor. Kazanç getirici bir işte çalışmak bireyin kimliğinin tek odağı olmaktan çıkıyor; yaşam biçimleri ve çalışma modelleri dönüşüyor, cinsiyetler arasındaki ve kuşaklar arasındaki ilişkiler köklü bir değişime uğruyor. Çalışanlar arasındaki toplumsal çeşitliliğin artması, meslek temeline dayalı toplulukların ve sınıf yapılarının çözülmesine yol açıyor. Bu ise sendikaların ortak ve etkin seferberliğinin temeli olarak dayanışmanın eski biçimiyle artık uygulanamayacağı anlamına geliyor.

Sendikalar –ve sendika alanıyla ilgili araştırmacılar- genellikle bireyselleşmeyi krizin ana nedeni olarak görme eğilimindedirler. Bize göre ise bu yaklaşım süregiden köklü değişimden kaçınmak için bir bahaneden başka bir şey değildir. Bazı nedenlerle yanıltıcıdır. Bireyselleşme genel modernleşme sürecinin bir parçasıdır. Aslında bu kavram büyük ölçüde bir belirsizlik içerir; olanaklar kadar riskler de taşır. Günümüzde ana görev (üstelik sadece sendikalar için değil), bu belirsizliğin üstesinden gelmeyi öğrenmektir. Atılacak ilk adımın modernleşmeye karşı ilerici bir tutum takınmak olduğu kanısındayız.

Sendikal örgütler toplumdaki köklü değişimlere ayak uyduramıyor. Avrupa ülkelerinde genel bir "temsil krizi" gözleniyor. Çalışanlar iyi temsil edilmediklerini hissediyorlar ve daha aktif bir katılım istiyorlar. Toplum, emek, kimlik ve toplumsal adalet konusunda tutarlı bir yaklaşım yok. Son olarak, ekoloji, meslek eğitimi ve meslekte beceri, işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları ve işgücü göçü alanlarında patlama noktasına varan toplumsal sorunlar sendikalardan çözüm bekliyor. Sendikal örgütlerin yapı ve programlarında köklü bir reform ihtiyacı konusunda sendikalar arasında görüş birliği var. Ne var ki bu görüş birliğine rağmen aslında sendikal uygulamada belirgin herhangi bir değişim gözlenmiyor. Sendikalar kazanımlarını koruma çabasıyla savunmacı bir tutum takınıyorlar.

Yeni çalışma biçimleri ve kültürleri çalışmada rasyonelleşmenin, katılımın, bireyselleşmenin ve çeşitliliğin artmasına yol açıyor. Modernleşmenin bu yönleri sendikalar için yaşamsal önem taşıyor. Bazı araştırmacıların belirttiği üzere "post-modern bir toplum" aşamasına geçmiş değiliz; modernleşme sürecinin ikinci evresine girmiş bulunuyoruz. Anthony Giddens ve Ulrich Beck analizlerinde bu ikinci evreyi modernleşme sürecinin radikalleşmesi olarak görüyorlar. Bugüne kadar modernleşmeyi modern öncesi gelenek ve geçmişin kalıntıları şekillendirdi. Sendikal alanda bunun kanıtlarına rastlamak mümkün. Sendikaların birçoğu lonca kültürünün ana öğelerini koruyor. Genellikle işçilerin bütün kesimlerinin sendikası olarak değil, zanaatçı loncasıymış gibi davranıyorlar. Bu nedenle yeni işçi gruplarına-sözgelimi beyaz yakalılara ve kadınlara-ulaşamıyorlar. Modernleşme sürecindeki radikalleşme toplumun temel biriminin değişimine de yansıyor. Geçmişte temel birim iki kuşağın yer aldığı "çekirdek" aile idi; bugün temel birim birey olmuştur. Çekirdek ailenin yerini tek ebeveynli aileler almaya başlamıştır; günümüzde büyük kentlerde tek ebeveynli aileler bütün ailelerin yaklaşık yarısını oluşturuyor.

Modernleşme sürecinin ikinci evresi, sendikaların toplumdaki rollerini yeniden düşünüp biçimlendirmeleri anlamına geliyor. Yazıda önce eski sendikal paradigma ele alınacak, daha sonra bu eski paradigmanın aşınması süreci irdelenecektir.

## 2. Geleneksel sendikal paradigma

Geleneksel sendikal paradigmanın II. Dünya Savaşı'nı izleyen büyüme dönemiyle ilişki içinde ele alınması gerekiyor. Bu dönemde uluslararası ticaret Bretton Woods sistemine göre yeniden düzenlendi. Ellilerde ve altmışlarda uluslararası ticarete ABD'nin egemenliğinde muazzam bir büyüme gerçekleşti. Uluslararası ekonomik entegrasyondaki bu gelişme klasik ulusal ekonomilere dayanıyordu ve ülke ekonomileri kısmen Keynesçi ekonomik politikalarla düzenleniyordu. Bu esaslara dayalı olarak düzenlenen küresel pazar tam istihdamın önkoşulu olduğu gibi, tam istihdama dayalı sendikal politikaların başarısının da gereği idi. Taylorcu yönetim biçimleri ve montaj bandı teknolojisi egemen üretim biçimleriydi ve bunlar esnek olmayan yığınsal bir üretim sistemi oluşturuyordu. İşbaşında eğitime dayalı istihdam çalışmanın başlıca biçimiydi. Geleneksel vasıflı işgücünün yer aldığı bu sistem iş modellerindeki değişmeye rağmen varlığını sürdürüyordu.

Eski sendikal paradigmaya göre bir "onarım kuruluşu" olan refah devleti bir meta niteliğindeki işgücünün yeniden üretiminden sorumluydu. Standart istihdam ilişkisi–yani orta boy ya da büyük bir işletmede kesintisiz, sürekli ve vasıflı işgücünün tamgün istihdamı- sendikal politikaların çıkış noktasını oluşturuyordu. Standart istihdam ilişkisi modeli, "standart çalışan"ın yaşamının odağına ücretli emeği koyuyordu. Erkek emeğini esas alan tamgün istihdam ilişkisi modeli kadına evkadını gözüyle bakıyor, cinsiyetler arasındaki geleneksel ilişkiyi sürdürüyordu. Buna göre erkek genellikle aileyi geçindirir, kadın ise evkadını ve annedir, ancak gerekirse evin geçiminin sağlanmasına katkıda bulunur. Bu model içinde sendikalarda örgütlenen kadınların oranı nispeten düşüktü, çünkü sendikaların örgütsel yapılarındaki, dinsel ve siyasal bağlantılarındaki farklılıklara rağmen, büyük bölümüyle sendikalar aslında endüstriyel nitelikteydi ve bunun sonucu olarak kadın lobisi hayli sınırlıydı. Sendikalarla ilgili eski paradigmanın standart aile ve standart emeğe yönelik olması gibi, sendikal yapı da standart "yaşam öyküsü"ne uygun düşüyordu. Standart yaşam öyküsü üç evreden-çocukluk, yetişkinlik, emeklilik- oluşuyor ve buna uygun düşecek biçimde cinsiyete özgü alanlar içeriyordu: Önce cinsiyete özgü roller öğreniliyor; ikinci olarak bu roller yaşama geçiriliyordu. Bu, ilke olarak erkeklerin meslek edindikleri işe, kadınların ise aileye odaklanması demektir ve kadınlar için meslek ikincil bir alandı. Üçüncü olarak ise çalışma yaşamının bitmesinden sonraki dönemde yaşamın sürdürülmesi geliyordu. Sendikal örgütün temeli büyük ölçüde bazı ana sanayi kollarındaki işçi sınıfının çekirdeğinden oluşuyordu; bu sanayi kolları benzer bir ortam, benzer gelenekler ve ortak bir işçi sınıfı bilinci içeriyordu.

Eski sendikal paradigma, bir yandan işçilerin, öte yandan ise tüketicilerin, yöre sakinlerinin ve yurttaşların toplumdaki rol ayırımlarını tartışmasız benimsiyordu. Bu mekanizma kaçınılmaz olarak sendikaların ve işçilerin çalışmalarının toplumsal etkileri ("dışsallıklar") konusunda kayıtsız kalmalarına yol açıyordu. Aynı zamanda bu rol ayırımı, tam istihdam döneminde belli yaşam biçimleri ve çalışma biçimleri bakımından önkoşul oluşturuyordu.

### Sendikal yapılar

Geleneksel paradigma sendikal yapılara da yansıyor. Bilinen bir gerçektir ki Avrupa'da endüstriyel ilişkilerin yapısında önemli farklılıklar vardır. "İkili" temsili yapılar–gönüllü sendikal temsil ve yasal temsil (Almanya ya da Fransa'da olduğu gibi)- ile tek bir sendikal örgüt temeline dayalı yapılar (İngiltere'de olduğu gibi) bir aradadır. Bazı ülkelerde sendikalar ile siyasal partiler ya da sendikalar ile dinsel inançlar arasında bağlar vardır, bazılarında ise "tarafsız" bir tutum söz konusudur. Bazı sendikalar merkezi olmayan bir yapıdadır, bazılarında ise güçlü genel merkezler ve konfederasyonlar vardır.

Ne var ki bu (ve başka) farklılıklara rağmen, bütün Avrupa ülkelerinde sendikalar bugün yaşamakta oldukları krizi besleyen belli ortak geleneklere sahiptirler. Bunlardan biri bürokratikleşmedir. Şu ya da bu biçimde, bir tür "demokratik merkezîyetçilik" gelişmiştir.

Lider kadrosu geniş yetkilerle donatılmış, üyeler ise çıkarlarının temsili konusunda sendika yönetimine yetki vermişler ve sendikaya bağlılık önem kazanmıştır. Tamgün kadrolardan oluşan sendikalar ortaya çıkmış, bu sendikalar üyelerinin refahına yönelik çalışmalar yapmıştır. Sendikal faaliyetin örgütsel temeli olarak (özellikle büyük işletmelerde) sendikal katılım modeli, üyelerin katılımını asgariye indiriyor, yönetim kadrolarının karar alma yetkilerini ise azamiye çıkarıyordu. Çoğu sendika üyesi edilgin konumdaydı ve çıkarlarının temsili konusunda yetkilerini yönetime devretmişlerdi. Sadece sınırlı bir üye grubu sendika politikalarının oluşturulmasına aktif olarak katılıyordu; bunların büyük bölümü ya tamgün çalışıyordu ya da amatör kadrolardı. Sendikal kadroların eski kuşağı genellikle genç işçilerin temsilcisi olarak başladığı mesleğe toplu pazarlıklarda görüşmeci olarak devam ediyor ya da sendika işyeri temsilciliği veya iş konseyi üyeliğinden tamgün konsey üyeliğine geçiyor, sonunda sendikada tamgün istihdam ediliyordu. Bu insanlar sendikal harekete ömür boyu hizmet etmek üzere hazırlanıyorlardı ve kendilerini örgüte adamaya hazırıldılar. Harekete geçme yetenekleri yerleşik işleyişten kaynaklanıyordu; onlar örgütün işlemesini sağlayan mekanizmaları, firmadaki işçilerin çıkarlarını temsil etmedeki zorlukları, üyelerin kaygılarını ve ihtiyaçlarını biliyorlardı. Sendikaların gücü üyelerin bağlılığından kaynaklanıyordu. Sendikalara bağlı üyeler toplumsal uyum dönemlerinde edilginliklerini koruyorlar, toplumsal çatışma dönemlerinde ise aktifleşiyorlardı.

Bürokratik yapılar genellikle "legalizm"le (meşruluğu yasallıkla sınırlamak) at başı gidiyordu; sendikalar parlamenter demokrasiyi, sistemi daha âdil bir topluma dönüştürmenin tek aracı olarak görüyorlardı. Legalizmle birlikte sendikalar, parlamenter demokratik kurumların işleyişine ve bu işleyişteki sürekliliğe, çıkarların temsiline kazanılmış haklar sistemine bağlanmasına bel bağladılar; böylece toplumu değiştirme amaçlarını göz ardı etme eğilimi içinde oldular.

Sendikaların geleneksel dayanışma anlayışı, sınıfsal durumu aynı olan işçilerin çıkarlarının da aynı olacağı, bu çıkarların ise kapitalistlerin egemenliğine karşı ancak kolektif biçimde savunulabileceği varsayımına dayanıyordu. Benzer sosyo-ekonomik koşullar var olduğu sürece, sendika içindeki alt gruplar arasındaki farklılıkların pek önemi yoktu; farklı çıkarlar ücret pazarlıklarında tek model doğrultusunda yönlendirilip harekete geçirilebilir, bu model anlaşmalar tedricen bütün işçi gruplarını kapsayabilirdi. Geleneksel toplu pazarlık sendikal kadrolar tarafından yürütülüyordu ve üyeler genellikle arka planda kalıyorlardı. Üye işçiler ancak görüşmelerde zorluklar çıktığında harekete geçiyorlardı.

Geleneksel olarak önemli bir sendikal görev olan çalışma koşullarının ve işçi sağlığı-iş güvenliğinin düzenlenmesi konusunda birbiriyle örtüşen üç aşamadan söz edilebilir. Önceleri çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve işçi sağlığı-iş güvenliği koşullarının iyileştirilmesi söz konusuydu. Teknolojideki ve iş örgütlenmesindeki rasyonelleşme nedeniyle çalışanların yükü belirgin bir şekilde arttıkça, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarının belirlenmesine katılım işçileri de kapsamaya başladı. Son olarak başka maddelerin yanı sıra kimyasalların kullanımındaki artış dolayısıyla üretimde yeni riskler ortaya çıktı. Yol açtığı riskler büyük ölçüde bilinmeyen tehlikeli maddeler üretiliyordu. Risklerin derecesinin kolay kolay kestirilememesi, sendikaların bu sorunların üstesinden gelmeleri açısından bilimsel bilgi ve uzmanlık birikimi gerektiriyordu. Yetmişlerin başlarında ekoloji uluslararası ve ulusal bağlamda rol oynamaya başladı. Sendikal tartışmanın büyük ölçüde hâlâ belli endüstriyel sektörlere ve aktif sendika üyelerine bağlı kalması önemli bir engeldir.

### **3. Eski paradigmanın aşınması**

#### **Sistemin altüst olması**

Farklı boyutlarda ve yoğunlukta olmakla birlikte, Avrupa'daki sendikal hareketler, yeni ortaya çıkan politik ve örgütsel sorunların üstesinden eski çalışma biçimleriyle

gelemiyorlar<sup>1</sup>. Sendikaların gücünün aşınmasının çeşitli yapısal ve sosyo-kültürel nedenleri var. Yetmişlerin başlarında, Bretton Woods sisteminin aşınması ve dünya pazarındaki ABD egemenliğinin sona ermesi nedeniyle bütün dünyada ortaya çıkan yeni süreçler hız kazandı. Bu süreç beraberinde ekonomide ve teknolojide yapısal değişim başlatma zorunluluğunu ve Sovyet rejiminin dağılmasını getirdi. Üretim yöntemleri, tüketici davranışı ve insanların yaşam biçimleri ulusal ve uluslararası düzeyde benzeşmeye başladı; öte yandan bunlar arasında farklılıklar da vardı. Ülke ekonomileri giderek ulusal sınırları kaldırdılar ve ulusal ekonomi politikaları etkinliğini yitirmeye başladı. Bilgisayar çağının başlaması işletmelerdeki, firmalardaki ve sektörlerdeki çalışmanın örgütlenmesinde, işgücünde aranan becerilerde ve istihdamda çarpıcı değişimlere yol açtı. Bütün bunlar enformasyonu elektronik sistemlerle aktarma hızındaki artıştan, enformasyonun dijital aktarımında uygulanan yeni yöntemlerden, enformasyonu denetlemede, düzenlemede, göndermede ve depolamada kullanılan yeni ve karmaşık sistemlerden, üretim sisteminin bilgisayarlarla denetimindeki verimlilik artışından, bilgisayara dayalı üretimin ("tam zamanında üretim") sağladığı olanaklarla malzeme akışındaki hızlanma sonucu üretimde depolamaya ihtiyaç kalmaması nedeniyle sermaye kullanımında ortaya çıkan tasarruftan kaynaklanıyordu. Teknolojik, ekonomik, politik ve kültürel değişimlerin etkisiyle hemen hemen bütün Avrupa'da eşzamanlı bir özelleştirme dalgası başladı. İngiltere'deki Thatcher reformları bu dalgada "buzkıran" işlevi gördü. Teknolojik gelişme, sözgelimi enerji ve telekomünikasyon gibi merkezi tedarik sistemlerinden kopma olanağı sağladı ve devletin olanaklarıyla rekabet edebilecek, işlev yönünden onlarla eşdeğerli trafik ağlarının oluşmasını kolaylaştırdı. Güçlü firmalardaki devlet hisselerinin satışı, sorumluluk alanları ve personelde indirimine gidilmesi ve etkinliğin artırılması için kamu yönetiminin rasyonelleştirilmesi devlet bütçesindeki açığın artmasının sonucuydu. Tam istihdam temeline dayalı toplumdaki geleneksel sendikal paradigma böylece kriz durumuna girdi. Geleneksel çalışma ve yaşama biçimleri artık veri alınamayacaktı. Kirlilikten sorumlu olanlar şimdi kendi eylemlerinin sonuçlarıyla karşı karşıyaydılar. Ekolojik zarar düzeyinin genel olarak artması, yaşam kalitesini ve şimdiye kadar sorgulanmamış modelin temelini sarsmaya başlıyor. İstihdamda istikrar ve gelir artışı ancak işgücünün sürekli daralan bir bölümü için söz konusudur.

### **İşçilerin yaşamındaki köklü değişimler**

Şimdi bireylerin toplumsal yönden kenetlenmesini sağlayan yapı ve kurumlardaki ve bireysel yaşamlardaki köklü değişimler üzerinde duralım. Bu değişimlerin temelinde genel bir yönelim haline gelen "bireyselleşme" yer alıyor. Bu sürecin etkisi iki yönlüdür. Bireyselleşmedeki artış, bir yandan, geleneksel aile bağlarını, sınıfla ve çevreyle olan toplumsal bağları zedeliyor, bireysel yalıtılma ve yön kaybına yol açıyor. Öte yandan, bireyin kendi geleceğini belirlemesine ve katılımına yeni olanaklar sağlıyor, bireyin özerkliğini artırıyor. Böylece bu oluşum hem toplumla ilgili eski sendikal anlayışın aşınmasının koşulu ve nedeni, hem de modernleşmenin yol almasının koşulu ve hedefidir.

Bir yandan bireyin kendi geleceğini belirleme olanağının artmasına duyulan ihtiyaç, öte yandan daha fazla güvence sağlama isteği, hem bireysel özgürlüğü artırma çabalarının hem de süregiden yığınsal işsizliğin sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Avrupa'da, Anglosakson tipi, pazara yönelik temel koruma rejiminden İskandinav sosyal demokrasisine özgü orta sınıf refah rejimine kadar uzanan, son derece farklı refah rejimleri vardır<sup>2</sup>. Ne var ki hepsinin ortak yönü, refah devleti sistemindeki bürokratik resmi rutinlerin bağımsız yaşam biçimlerini tehdit altında tutmasıdır. Ayrıca, refah koruması büyük ölçüde standart istihdam ilişkisiyle bağlantılıdır; standart istihdam ilişkisi ise çok sayıda insan için artık söz konusu değildir. Küçük firmalardaki işçiler bazı

<sup>1</sup> Bulgularımız esas olarak Alman endüstriyel ilişkiler sisteminin deneyiminden kaynaklanıyor. Metinde örnekler genellikle buradan seçilmiştir. Ne var ki bulgularımızın hiç değilse ilke olarak sadece Almanya için değil, öbür Batı Avrupa ülkeleri için de geçerli olduğunu varsayıyoruz. Bu varsayım, Avrupalı endüstriyel ilişkiler uzmanlarının katıldığı bir atölye çalışmasıyla doğrulanmıştır.

<sup>2</sup> Bkz. G. Esping-Andersen'in karşılaştırmalı tipolojisi, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, 1990.

yönlere iş ve sosyal güvenlik yasalarının koruyucu hükümlerinin kapsamı dışındadır ve sanayi kollarında ücret, haklar ve kolektif standartlar bakımından hâlâ farklar vardır. Son olarak, kadınlar büyük bölümüyle dışlanmaktadır, çünkü sürekli tamgün istihdam onların ev kadını olarak kalmasını öngörmektedir. Standart istihdam ilişkisinin yerleşik yapısının arkasında yer alan, refah devletinin "doğru" yaşam biçimiyle ilgili ilkesi, insanların toplumsal yönden sorumlu biçimde davranmasını sağlamak için bugün artık genel olarak gerekli değildir. Yaşam biçimleri değiştiği, cinsiyetler ve kuşaklar arasındaki ilişkiler değişmekte olduğu, işçi grupları arasında, istihdam edilenler ile işsizler arasında yeni bölünmeler ortaya çıktığı için yaşam koşullarında köklü değişimler görülüyor. Bireysel kimliği artık sadece kazanç getirici bir işte çalışmak ve iş etiği biçimlendirmiyor, kimlik oluşumu daha ziyade toplumsal etkinliklere katılmadan, insanların kendi yaşamlarını biçimlendiren kendi kararlarından kaynaklanıyor. "Standart yaşam öyküsü" üç ayrı evreden oluşan temelini gitgide kaybediyor. Öğrenmenin ömür boyu sürmesi, gençlik dönemini bütün bir ömre yayıyor. Cinsiyetler ve kuşaklar arasındaki ilişkiler, etkileme gücünü hiç değilse yetişkinliğin ikinci yarısında kaybediyor. Yaşı bir kenara bırakılması gereken bir şey olarak görmek ya da sadece işgücü pazar politikalarının konusu olarak kullanmak pek anlam taşıyor ve bu yaklaşımı meşrulaştırmak daha da zorlaşıyor. Kadınlar kamusal alanlarda yeterince temsil edilmediklerinin ve kararların alındığı toplumsal yapıdaki erkek egemenliğinin farkına varıyorlar ve bunu dile getiriyorlar. Bireyselleşme yönelimi, "işçi sınıfı kültürü"nü (ortak yazgı ve kendini yorumlama anlamında) belli bölümlerinin, yani işçi hareketi içindeki geleneksel örgütlenme ve toplumsal faaliyet biçimlerinin (spor, konut, kültür, eğitim, politika, vb.) yok olmasına yol açmıştır. Kilise ya da aile gibi "anlam" (yani ortak değerler, imgeler ve yorumlar, vb.) ileten "klasik" kurumlar etkinliğini yitirmiştir.

### **Sendikal yapı ve politikadaki değişim**

Sendikaların örgütsel yapısının ilk biçimleri kesin olarak değişmiştir. Beceri, sektör ve siyasal ya da dinsel kanaatler artık sendikal örgütlenmede tartışmasız çıkış noktaları değildir. Ayrıca, işçiler ekonomik yönden uzmanlaşıp kültürel yönden farklılaştıkça, sendikaların tabanı değişmiştir. Eski sanayi kolları ve meslekler ölürken beyaz yakalı işçilerin sayısı mavi yakalı işçilerin sayısını aşıyor. Hizmet ve bilgisayar sanayilerinde bütünüyle yeni iş alanları ortaya çıkıyor. Giderek artan sayıda genç, alternatif meslek eğitimini seçmek yerine incelemeyi yeğliyor. Buna karşılık, eski sendikal örgüt yapısı olduğu gibi duruyor; eski sendikal yapı ile mevcut ekonomi ve istihdam yapısı ve buna bağlı olarak modern çalışanın yeni talepleri ve beklentileri arasındaki uçurum genişliyor. Reform ihtiyacı üzerinde durulmuyor ya da gönülsüzce duruluyor. Bu ihtiyaç sadece, istikrarı ve ekonomik büyümeyi amaçlayan yetmişlerdeki ücret politikasının gereğinden fazla dar bir işlevsellik taşıdığı yolundaki sendika içi eleştiriden değil, temsil politikalarında, sendika içi muhalefetin kabarmasında, sendika içi ve patriyarkal yapılardaki demokrasi yokluğuyla ilgili eleştirilerin artmasında açığa çıkan krizlerden de kaynaklanıyordu. Geleneksel olarak büyük şirketlerde yoğunlaşan sendikal faaliyet modeli, artık ulaşılamayan üyelerin (işsizlik, erken emeklilik, eve-iş-verme ve küçük firmalarda çalışma, vb. nedenlerle) sayısındaki artış sonucunda dağıldı. Aktif katılım ve sendikaya bağlılıkta gözlenen düşüş, toplumsal farklılaşmaya ve bireyselleşmeye bağlanabilir ve sendikaların geleceğe ve işçinin örgütlenmesine dayalı kolektif bakış açısına daha az başvurabilmesi anlamına gelir.

Sosyalist sistemin dağılması, bazı sendikal kadrolar açısından, sendikalar için bir ütopyanın kaybında son aşama demektir. Sendikalar artık dünyayla ilgili bir "siyasal ve toplumsal vizyon" sağlama genel işlevine sahip değildi. Bu ise sendikaların bir hizmet örgütü olarak sınıf mücadelesini örgütleme, toplumu aktif biçimde yapılandırma rolüne duyulan güvensizliğin artmasına yol açmıştır. Sermaye ile emek arasındaki karşıtıktan arınmış sosyalizme dayalı bir toplumsal düzen vizyonunun kaybı yüzünden, sendika "yasallığı" kavramı yaşamsal anlamını bütünüyle yitirmiştir. Toplumdaki bütün öbür kurumlar ve örgütler gibi sendikaların da verili yasallık sisteminin sınırları içinde özgül çıkarlarını izlemeleri gerekir.

İşçi katılımıyla ilgili sendikal model modernleşmenin artan baskısı altındadır. Sendikal faaliyetin büyük ölçüde tepkici yapısı ve çalışanların fabrikalardaki ve firmalardaki temsilcilerinin nitelikleri, bir krizin üstesinden gelmek için gereken özelliklere artık uygun düşmüyor; bu durum ise sanayilerin, bölgelerin ve ülke ekonomilerinin gelişmesi konusunda ileriye gören sendikal politikalara duyulan ihtiyacı açıkça ortaya koyuyor.

Bireyselleşme ve sosyo-kültürel değişim dalgası, sendikal dayanışmanın toplumsal tabanında dağılmaya yol açıyor. Şimdilerde, çok sayıda farklılaşmış alt-gruba sahip çoğulcu bir sınıflı toplumdan söz ediyoruz. Bu alt-grupların sosyo-ekonomik durumu öylesine farklılaşmıştır ki yaşama koşulları pek kıyas kabul etmez. Yeni toplumsal koşullara uyum gösteremediği için işçi sınıfının geleneksel toplumsal çevresi sürekli küçülüyor ve buna bağlı olarak sendikal örgütlenmenin sosyo-kültürel tabanı daralıyor.

Bu nedenle sendikal örgütlerin üyeleri arasında kesintisiz bir yabancılaşma süreci ortaya çıkıyor. Ekonomik çıkarlar uzun bir süre işçiler arasında kolektif bir kimlik ve davranış oluşturmanın ana aracı olmuştur. Ne var ki çevre koşullarından kaynaklanan kriz karşısında, maddi refah artışı, ikna gücünün büyük bölümünü kaybetmiştir. Birçok emekçi esas olarak hâlâ ücret artışıyla ilgileniyor olabilir; ama potansiyel sendika üyeleri, yaşam kalitesinin artırılmasından iş saatlerinin azaltılmasına ya da ekolojik çıkarlara kadar uzanan çok daha karmaşık çıkarları paylaşıyorlar.

Örnek olarak sağlık hizmetlerini alacak olursak, bu alanın dar kapsamlı kaldığı ortaya çıkıyor. Belli kronik hastalıklar ve belirtileri sürekli artış gösteriyor ve hastalığın ortaya çıkmasından sonraki hekimlik hizmetleri üzerinde odaklanan, koruyucu ve tedavi edici hekimlik hizmetleri ayırımını mutlaklaştıran bir hekimlik anlayışı etkinliğini kaybediyor. Hastalık riskleri ve bunlardan korunma önlemlerine yönelik bilgilendirmede muazzam bir eksiklik var. Korumaya dayalı değişim sınırlı kalmıştır. Sağlık ve güvenlik önlemleri, ekonomik zorluk dönemlerindeki kemerleri sıkma politikalarının gereklerine bağlıdır.

Seksenlerin sonlarından bu yana, bazı sendikalar –belki de diğer Avrupa ülkelerinden daha önce ve daha büyük ölçüde Almanya’da<sup>3</sup>- çevre konusunda bağımsız bir uzmanlık birikimi ve politikalar oluşturarak ekolojik yönden daha bilinçli bir tutum takınmışlardır. Bugün bu konudaki yeni doğrultu şöyle formüle edilebilir: Emekçilerin temsilcileri, iş konseyleri ve sendikalarla kolektif biçimde görüşülüp mutabakata varılmış, ekolojik yönden savunulabilir üretim yöntemleri ve ürünler geliştirilmesi; işkolu ve işyeri düzeyinde “çevreyle ilgili toplu sözleşmeler” hazırlanması; ekolojik bir ücret politikası oluşturulması. Ne var ki çevrenin korunmasıyla iş alanının korunması arasında çatışmanın kaçınılmaz olması halinde, bu çatışma iş alanlarından yana çözülmektedir.

Tamgün sendikal kadroların geleneksel rol ve tutumu zorluklarla karşılaşılıyor. Yeni ve karmaşık sorunlar ortaya çıkıyor. Alışılmamış sorunlar alışılmamış çözümler gerektiriyor ve yeni üyeler, geleneksel sendika üyesi profiline uymuyor. Sözelimi Almanya’da genç erkek ve kadın kadrolar sendikalarda daha geniş ölçüde görev alıyorlar. Bu kadrolar günlük ağır işlerle üniversite öğrenimini birleştiriyorlar; gerektiğinde kullanılabilecek mesleki seçenekler konusunda hiç değilse bilgileri var. Böylece bu kadrolar bütün yaşamlarını sendika görevlisi olarak geçirmenin dışındaki seçeneklerin farkındalar. Bu bağımsızlık ise sendikal kadroların yerleşik sendikal tutumlar karşısındaki kuşkuçuluklarının gelişmesini sağlıyor, öğrenme yeteneklerini ve yenilikçi tutumlarını kolaylaştırıyor.

---

<sup>3</sup> Bkz. E. Hildebrandt ve E. Schmidt’in karşılaştırmalı analizi, *Industrial relations and environmental protection in Europe, European Foundation for the improvement of living and working conditions, Luxembourg 1994.*

## **21. yüzyılda sendikalar – Küreselleşmenin sendikal yapılar ve faaliyetler üzerindeki etkisi**

### **Sendikalar değişen dünyanın sorunlarıyla karşı karşıya**

1. Sendikaların emekçileri örgütledikleri ve temsil ettikleri ekonomik, toplumsal ve siyasal ortam bütün dünyada çarpıcı bir değişim geçiriyor. Raporda küreselleşme çağının ana gelişme doğrultuları ve ICFTU'nun bundan kaynaklanan sorunları çözmeye yönelik eyleminin ana noktaları saptanmaya çalışılıyor. Önerilerden birçoğu hükümetlere, uluslararası kurumlara ve işverenlere yöneliktir. Raporun bu sonuç bölümünde sendikaların karşı karşıya bulunduğu sorunlar ve bunların uluslararası sendikal hareket üzerindeki etkileri ele alınıyor.

### **Küreselleşme güçlerinin analizi**

2. Raporun 1. bölümünde küreselleşmenin üç itici gücü olarak teknolojik devrim, ekonomik liberalleşme ve siyasal değişim üzerinde durularak küreselleşme süreci tanımlandı ve bu sürecin dikkate değer toplumsal etkileri vurgulandı. Bu dört nokta aynı zamanda sendikaların faaliyet gösterdikleri ortamdaki değişimin incelenmesinde yaklaşım noktalarını oluşturmaktadır.

## ***İşyerinde değişim***

### **Yoğun yığınsal üretim çağı kapanıyor**

3. Teknolojik devrim emek dünyasında ve istihdamın yapısında köklü bir değişim yaratıyor. Bütün dünyada çalışma birimlerinin boyutları küçülüyor. Mali açıdan büyüyen çokuluslu şirketler boyutlarını küçülttükleri, işlerini taşeronla verdikleri ve yeni üretim ya da yönetim merkezlerinde küçülmeye gittikleri için doğrudan istihdam açısından büyümeden söz etmek mümkün değil. Bu yüzyılın büyük bölümünde sendikalar, imalat sanayii, enerji ve ulaşım gibi hayati sektörlerde ekonominin kilit noktalarının örgütlenmesine ağırlık verdiler. Bu sektörlerde, nispeten az sayıdaki çok büyük birimler ve şirketler hâkimdi. Sendikalar işverenlerle (tek tek işverenlerle ya da işveren federasyonlarıyla) sınırlı sayıda toplu sözleşme yapabiliyordu. Binlerce ve bazı ülkelerde milyonlarca işçiyi kapsayan bu sözleşmeler, sendika üyeliğinin geleneksel olarak yüksek olduğu kamu hizmetleri de dahil, ekonominin bütününde sendikal taleplerle ilgili bir model oluşturmakta kullanılabiliyordu. Bazı durumlarda toplu pazarlık trendleri kamu sektöründe belirleniyor, bazı durumlarda temel sözleşmeler asgari istihdam standartları olarak yasalara giriyor ya da sözleşme imzalamamış şirketlere de uygulanıyordu.

### **Değişen teknolojilerle bağlantılı olarak işyerleri dağınıklaşıyor**

4. 21. yüzyılın istihdam birimi, kimi zaman yüzlerce, ama nadiren binlerce işçiyi kapsayan çok daha küçük işyerleri olmak durumunda. Hâlâ büyük işverenler bulunmakla birlikte, bunlara bağlı işçiler, bir tek büyük tesiste çalışmak yerine genellikle çok sayıda küçük birimlere dağılmış bulunuyor. Bu küçük çalışma birimlerinde vasıflı ve vasıfsız, mavi ve



beyaz yakalı, kadın ve erkek işçiler arasındaki geleneksel ayrımlar kalkıyor. Şirketler işveren federasyonları aracılığıyla toplu pazarlık yapılmasına eskisi kadar ilgi göstermiyorlar ya da bu tür sözleşmeleri yerel ve daha ayrıntılı sözleşmelerin çerçevesi olarak görüyorlar. Dışarıya iş vermenin yanı sıra, birçok şirket sendikalarla toplu pazarlıktan kaçınıyor ve bireysel istihdam sözleşmeleri bağtılamaya çalışıyor.

### **Sendika üyelerini örgütlemenin ve sendikal hizmetin maliyeti artıyor**

5. Bu değişim süreci sendikaların gelecekteki örgütlenme biçimi üzerinde önemli bir etki yaratıyor. Sendikalar mevcut toplu pazarlık birimlerini ve usullerini korumanın üstesinden belli bir ölçüde gelebiliyorlar. Ne var ki teknolojik değişimin yanı sıra işverenlerin tutumunun da etkisiyle, her biri eskisinden çok daha az işçiyi kapsayan, çok daha fazla sayıda toplu sözleşme yapılması doğrultusunda güçlü bir eğilim gözleniyor. Böyle bir ortamda yapılacak örgütlenme, hizmet sunma ve toplu pazarlık çalışmaları, işçilerin temsiliyle ilgili sendikal giderlerin ciddi biçimde artmasını gerektirecektir. Açıkçası, üye kaydı, toplu pazarlık ve sendikal hizmette üye başına maliyet önemli bir artış gösterecektir.

### **Sendikalara daha iyi yetişmiş temsilciler, daha kaliteli enformasyon gerekiyor**

6. Bazı sendikalar yapılarını uyarlamak ve daha fazla sayıda tamgün kadro istihdam etmek için üyelik aidatlarını artırabilir ya da yedek kaynaklarını harekete geçirebilirler. Kimileri de, ödemesini işverenlerin yapacağı yerel düzeydeki temsilcilerin sayısını artırmak zorunda kalabilirler. Ama bu ikinci seçeneğin de sendikalara maliyeti olacaktır. Sendika temsilcilerinin eğitimi için ve onları ihtiyaç duyacakları enformasyon ve uzmanlık bilgisiyle donatacak destek sisteminin geliştirilmesi için ciddi masraf yapmak gerekecektir. Ayrıca sendikaların yerel düzeydeki temsilcilerini sendikal ayrımcılığa karşı korumaları gerekecektir.

## ***İstihdamın değişen yapısı***

### **Sendika kaynaklarının örgütlenmeye kaydırılması**

7. Bir başka faktör de istihdamın değişen yapısıdır. İmalat, enerji ve ulaşım sektörleri gerileme gösterirken, dünyanın birçok ülkesinde yeni iş alanlarının büyük bölümü özel hizmet sektöründedir. Bu yöndeki gelişmenin bir bölümü elbette taşeronluk ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle sendikal hareket, finans ve insan kaynaklarını istihdamın ve üyeliğin gerilediği sektörlerdeki sendikalardan yeni hizmet sektörlerine kaydırmanın yöntemlerini bulmak zorunda kalacaktır. Sendikalar arasında işbirliğinin yeni biçimlerinin ve sendikal birleşmelerin hız kazanması eğilimi, istihdamın yapısındaki bu değişmelere yönelik çözümün bir parçasıdır. Ne var ki birleşmiş yeni büyük sendikalarda bile, hayli farklı mesleklerdeki ve yerlerdeki işçi gruplarının örgütlenmesine daha fazla mali kaynak ayırmak konusunda yerel örgüt üyelerini ikna etmek kolay değildir. Sayısı azalmakta olan üyelerin örgütlenmesi ve onlara sendikal hizmet sunulması çalışmaları sürerken, yeni üye örgütlenmesine daha çok para ve insan kaynağı ayrılması, üye bilincinin yükseltilmesi için önemli bir çaba harcanmasını gerektirecektir.

### **Kamu sektöründe toplu pazarlık sertleşiyor**

8. Birçok ülkede devlet işletmeleri özelleştirildiği, merkezi ve yerel yönetim hizmetleri rasyonelleştirme adına üçüncü kişilere verildiği için, kamu sektörü emekçilerinin sayısı düşüyor. Ne var ki, bu gelişme eğilimine rağmen, birçok ülkede kamu sektöründeki sendikalı işçilerin toplam sendikalı işçi sayısı içindeki payı artıyor. Bazı ülkelerde, eskiden kamu sektöründe örgütlü olan sendikalar özelleştirme işlemleri sırasında üyelerini

korumuşlardır. Bu faktör, kamu sektöründe daha sıkı bütçe mekanizmalarına işlerlik kazandırılması, performans hedeflerinin uygulanması, enformasyon teknolojilerinden eksiksiz yararlanılması ve dışarıya iş verilmesi yönündeki baskıyla birleşerek, sendikaların toplu pazarlık stratejilerinin değişmesine yol açmıştır. Aslında, bazı ülkelerde kamusal ve özel sektörlerdeki örgütlenme düzeyleri arasındaki uçurumun büyümesi kaygı konusu olurken, toplu pazarlık koşullarındaki farklılıklar azalıyor.

### **Sendikal birleşmeler kaynakları güçlendiriyor**

9. Kamu sektöründeki istihdamı özel sektördekinden ayırt eden özelliklerden birçoğu değişiyor. Bazı durumlarda bu, hem özel hem de kamusal sektörlerde üye kaydeden ve toplu pazarlık yapan hizmet sanayii sendikaları oluşturmaya yönelik sendikal birleşmelere yol açıyor. Bu tür atılımlar, hem güçlü bir yerleşik üye tabanına hem de yeni üye kaydedebilecek olanak ve kaynaklara sahip sendikalar kurulmasına katkıda bulunabilir. Sendikal birleşmeler sonucunda kaynakların güçlenmesinin birçok yararı olmakla birlikte, birçok işçi kendi uğraş alanına dayalı sendikal yapılarla güçlü bir özdeşleşme içine girmektedir. Birleşen sendikalar içinde bu özdeşleşmenin sürdürülmesi ve sendikal birleşmelerin daha önce örgütlenmemiş işçilerin örgütlenmesine yönelmesinin de sağlanması, sendikal birleşmeler bağlamında gereğince dikkate alınmalıdır.

### **Sendikaları güçlendirmek için enformasyon teknolojilerini kullanmak**

**Enformasyonu paylaşmanın maliyetindeki düşüş sendikaların işini kolaylaştırıyor...**

10. Teknolojik devrim sadece iş alanlarını ve istihdamın yapısını değiştirmede, sendikalar için de önemli bir araç yarattı. Enformasyona ulaşmak, onu sınıflamak, analiz etmek ve sendika kadrolarına ve üyelere iletmek için dünyanın her yerinde e-posta, web siteleri, veri tabanları gibi birçok teknolojik olanak yaygın olarak kullanılıyor. Üye tabanındaki dağınıklaşma sürecine paralel olarak, enformasyon teknolojisi, ulusal ve uluslararası düzeyde sendikal eylemin güçlendirilmesi konusunda yaşamsal bir olanak sağlıyor. Sendikalar enformasyon teknolojilerinden büyük ölçüde yararlanmakla birlikte, geliştirilecek enformasyon stratejilerinin sendikal çalışmanın bütünleyici bir parçası haline gelmesi için yapılması gereken daha pek çok şey vardır.

### **...ama ancak eski yöntemler modernleştirilirse**

11. Bu stratejilerin ana ögesi eğitimidir, ama sendikaların aşırı enformasyon yükünün yaratacağı tehlikeden kaçınmak için, çalışma yöntemlerini uyarlamaları gerekiyor. Sendikalar, kâğıda dayalı eski tarz onaylama yöntemlerinin enformasyon devriminin zorunlu ve olanaklı kıldığı iletişim hızını engellememesini sağlamak amacıyla yetki devri sistemlerini gözden geçirmek zorundadırlar. Enformasyonun kalitesine ve sendika temsilcileri ile üyelerin enformasyondan kolay ve etkin bir şekilde yararlanabilmelerine özen gösterilmelidir. Ayrıca, kişisel bilgisayarların ve sendikal enformasyon ağlarının maliyetindeki düşüşe rağmen, evlerine bilgisayar girmeye başlayan yüksek ücretli işçileri örgütleyen sanayi ülkelerindeki sendikalar, evlerine bilgisayar girmesi söz konusu bile olmayan sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki düşük ücretli işçileri örgütleyen sendikalardan, üye hizmetlerinde bilgisayar kullanımı bakımından çok daha iyi durumdadırlar. Şimdi bazı sendikalar üyelerine ucuz bilgisayar ve yazılım satın alma olanakları sağlıyorlar.

## ***Küresel rekabetin yoğunluğu artıyor***

### **Küresel pazarlardaki rekabet toplu pazarlığı etkiliyor**

12. Ekonomik liberalleşme süreci, kuralsızlaştırma ve özelleştirmenin yanı sıra, uluslararası ticaret ve yatırımın önündeki engelleri azaltmak suretiyle küresel rekabetin yoğunluğunu artırdı. Artık kamusal ya da özel sektördeki pazarlık masasında sendikaların karşısındaki "esnek" işverenlerin sayısı son derece azaldı. Küreselleşme öncesi dönemde, bazı sanayi ülkelerinin yanı sıra özellikle gelişmekte olan dünyada kimi sendikalar pazarlık masasına bakanlar ya da siyasal yetkililerle otururlardı. Bu tür işverenler rekabet tehdidi altında değillerdi ve kapalı sermaye piyasalarında, sonuçta enflasyon ve ödemeler dengesi sorunları dışında pek zorlanmadan devlet hesabına borçlanabiliyorlardı. Böylesi koşullarda sendikalar, pazarlık stratejilerinin kilit ögesi olarak hükümetlere siyasal baskı uygulanmasına ağırlık veriyorlardı.

### **Yeni taktikler**

13. Ekonomik liberalleşme birçok ülke sendikası ve üyeleri açısından büyük bir sarsıntı yarattı. Kamusal ve özel sektör işverenlerinde, iç ve dış rekabet tehdidi altında, maliyet bilinci arttı. Ayrıca, ticari kararlara katılmakta giderek isteksizleşen hükümetlerle kurulacak siyasal ilişkiler artık eskisi gibi yararlı değil. Bu koşullar altında etkin toplu pazarlık, bütünüyle farklı taktikler uygulanmasını ve işverenlerin bilançosunun ve üretkenlik sorunlarının çok daha iyi kavranmasını gerektiriyor. Bu ise sendikal yapıların değiştirilmesini zorunlu kılıyor. Bu sendikal yapılar taleplerin iyi hazırlanmasını ve savunulmasını, üyelerce eksiksiz kavranıp desteklenmesini ve sendikaların pazarlık ekiplerinin gerekli beceri ve bilgiyle donatılmasını kolaylaştıracaktır.

## ***Siyasal değişim***

### **Eski tartışmalar ortadan kalkıyor**

14. Ekonomik liberalleşmenin sendikalar üzerindeki etkisi, siyasal ya da sosyal eylem (hareket) sendikacılığının "işletme" sendikacılığı karşısındaki görece üstünlüğüyle ilgili eski tartışmanın canlanmasına yol açmıştır. Ne var ki bu ayırım birçok yönden abartılmaktadır. Sendikaların işverenler üzerindeki baskılar konusunda çok daha bilinçli olmaları gerekse bile, hızla değişen bir ekonomide emek dünyasını düzenleyen ve koruyan yasa ve kurumların işçilerin çıkarlarını eksiksiz yansıtmalarını sağlamak için siyasal süreci etkilemeleri hâlâ gerekecektir. Bazı sendikalar açısından, geniş işçi hareketinin bir bölümü olan siyasal partilerle sıkı bağlaşıklık kurulması, yasaları, hükümet program ve politikalarını etkilemenin hâlâ en etkin yolu olacaktır. Bazı sendikalar ise genelde kamuoyu ve siyasal partiler yelpazesini etkilemeye daha fazla ağırlık vereceklerdir. Her iki strateji de sendikal çalışmada medya politikalarını son derece önemli kılmaktadır.

### **Değişen siyasal tartışmada sendikaların konumu**

15. Sendikalar, yeni siyasal stratejiler oluştururken, Soğuk Savaş'ın bitimini izleyen değişim sürecine ve bu sürecin özellikle soldaki demokratik partiler üzerindeki etkilerine kendilerini uyarlamak zorundadırlar. 1945'ten sonra, özellikle Avrupa'da, bu partiler muhalefetteyken bile siyasal tartışma gündemini belirleyebiliyorlardı. Ekonomik liberalizm iki savaş arası dönemdeki krizleri ve faşizmin tırmanışını, dünya sosyalist sisteminin de etkisiyle ortaya çıkan sosyal refahı piyasayla bütünleştirme ihtiyacını, Keynesçi ekonomik

düşüncenin egemenliğini ve sağdaki partilerin düşünsel yönden savunmacı tutumunu engelleyemedi. Bu faktörler, sosyalist, sosyal demokrat ve merkezdeki siyasal partilerin sendikaları değerli bir ortak olarak gördükleri siyasal bir ortamın oluşmasına yol açtı.

### **Devletin gelişmedeki rolünün değişmesi sendikaları yeniden düşünmeye zorluyor**

16. Avrupa'daki siyasal koşullar diğer ülkeleri de güçlü bir biçimde etkiledi. Sözelimi Nehru'nun Hindistan ekonomisinin kilit noktalarını kamu mülkiyetinde tutarak kalkınmayı gerçekleştirme stratejisi, esas olarak Batı Avrupa sosyal demokrat düşüncesine dayanıyordu ve birçok gelişmekte olan ülkede bağımsızlık sonrası önderleri etkilemişti. Meksika ve Venezuela'da sendikaların hükümet üzerinde son derece etkili olduğu siyasal sistemler oluştu. Afrika'da ise tek parti yönetimleri benzer politikalar izlediler, ama sendikalar, uluslaşma mücadelesindeki önemli rollerine rağmen, devletin birliğinin sağlanması ve ekonomik bağımsızlığın kazanılması adına politikacıların sendikal faaliyetler üzerindeki ağır denetimini pek engelleyemediler.

### **Eski bağlaşıkların sendikalarla yeni ilişkiler kurması gerekiyor**

17. Sosyalist ve sosyal demokrat düşüncenin savaş sonrası dönemdeki egemenliği 1980'lerde çarpıcı bir biçimde aşındı. Margaret Thatcher ve Ronald Reagan ikilisi bu sürecin simgesiydi. 1973 ve 1979'daki petrol krizlerinin etkisiyle savaş sonrası fiyat istikrarının sona ermesi, solun ekonomik modeline verilen siyasal desteğin ciddi biçimde zayıflamasına yol açtı. Büyük Bunalım'ı ve İkinci Dünya Savaşı'nı yaşayan kuşaktaki siyasal partilere sınıfsal bağlılık tavrı, Avrupa ve Kuzey Amerika'daki savaş sonrası kuşakta bir hayli zayıfladı. Ayrıca, ekonomik liberalleşmenin sendikalara ve örgütlenme ile toplu pazarlık haklarını koruyan yasalara yoğun bir popülist saldırı içeren politikaları tutununca, soldaki demokratik partiler çoğunlukla stratejilerini değiştirdiler. Bu süreç hâlâ gelişme halinde.

### **Küreselleşme çağında yeni bir toplumsal ortaklık arayışı**

18. "Üçüncü Yol" politikacılarının sendikalarla birlikte çalışmanın olanaklarını yaratmaları gerekirken bu konuda genel açıklamalar ve vaatlerden öte bir şey yapılmış değil. 1990'ların ikinci yarısında soldaki partiler Avrupa dışındaki birçok ülkede de genellikle koalisyonlar halinde tekrar iktidara geldiler. Sendikacılığa yönelik husumetin azalması ve bir dizi ultra liberal siyasal partinin yenilgiye uğraması sendikalar açısından siyasal koşullarda önemli bir değişimdir, ama birçok merkez-sol partinin, küreselleşme çağında "toplumsal ortaklığa" verilen değer konusunda hâlâ açık bir tutumu yoktur.

### **Geçiş ülkelerinde sendikacılığın yeniden tanımlanması**

19. Gelişmekte olan dünyada ve geçiş ülkelerinde siyasal değişim daha da çarpıcı bir hal aldı. Ekonomide devlet planlamasının çeşitli biçimlerinden pazar ekonomilerinin birden devreye sokulmasına doğru bir kayma oldu. Bu süreç, sanayileşmiş ülkelerin savaş sonrası dönemde uyguladıkları sosyal güvenlik ağlarından yoksundu. Ayrıca, özellikle Orta ve Doğu Avrupa'da sendikacılık tek parti denetimi altındaydı. Bu nedenle sendikaların, yeni örgütsel yapılar oluşturarak ya da sendika içi demokrasiyi geliştirmeye yönelik bir reform uygulayarak hızla yeni bir kamusal kimlik geliştirmeleri gerekiyordu. Birçok ülkede siyasal partilerle ilişkiler zorluklarla doludur ve nispeten sınırlı sayıda ülkede sendikalar yasaların ve politikaların hazırlanmasını etkileme olanağına sahiptirler.

### **Gelişmede ağırlık endüstriyel ilişkilerin niteliğine kayıyor**

20. 1997'de Asya'yı vurarak gelişmekte olan dünyaya ve geçiş ülkelerinin çoğuna hızla yayılan ekonomik kriz, toplumsal gelişmeyi göz ardı eden, sağlıklı bir endüstriyel ilişkiler sisteminden yoksun pazar ekonomilerinin dayanıksızlığını gözler önüne serdi. Sendikalar,

açık pazar ekonomilerinde toplumsal boyutun oluşmasında ve şeffaflık, hesap verme ve katılım yoluyla demokrasinin derinleştirilmesinde oynayabilecekleri ve oynamaları gereken yaşamsal ve yapıcı rolü öne çıkarabildiler. Demokratik gelişme yolundaki ülkelerde ve geçiş ülkelerinde ortaya çıkan bu sendikal strateji, sendikaların daha güvenli bir konum kazanmasına yardımcı oldu. Ne var ki bu konudaki eylem süreklilik kazanmadıkça, sendikaların zayıf kalmasını isteyen yerleşik seçkinlerin buna uygun davranması olasılığı zayıftır.

## ***İşçiler, sendikalar ve toplumsal değişim***

### **Çekirdek ve çeperdeki işçiler arasındaki bölünmenin üstesinden gelinmesi**

21. Küreselleşmeyi oluşturan teknolojik, ekonomik ve siyasal değişim, toplumda ve buna bağlı olarak işçilerin sendikalara karşı tutumlarında ve sendikalardan beklentilerinde geniş kapsamlı bir etki yaratıyor. Bunların en kaygı uyandıranı ise istihdam güvencesine sahip, nispeten yüksek ücretli ve iyi yetişmiş işçilerden oluşan oldukça küçük bir çekirdek ile işsizlik ve güvencesiz iş koşulları arasında gidip gelen, düşük ücretli ve daha az vasıflı işçilerden oluşan çeperdeki çok daha geniş bir grup arasındaki ayırımın artmasıdır. Son grupta çok sayıda kadın vardır. Bu süreç, en çok, geniş kayıt dışı sektörlerin bulunduğu gelişmekte olan ülkelerde belirgindir, ama sanayi ülkelerinde de gelişmektedir.

### **Bütün işçilerdeki güvensizlik ve değişim hızı sorunu**

22. "İyi" işlerdeki işçiler bile iş ve gelir güvencesi konusunda kaygılıdır ve çalışma yaşamlarında istihdamla ilgili değişim beklentisi içindedirler. Sendikalar, potansiyel üyelerin ihtiyaç fazlalığı nedeniyle ya da gönüllü olarak iş değiştirmedeki hızına ayak uydurmak için daha fazla kaynak ayırmak zorundadırlar. Sendikalar işgücünün hareketliliğindeki artışın yol açtığı yeni sorunları da ele almaya başlıyorlar. Değişen işgücü pazarına ayak uydurabilmek için, emeklilik hakları ve eğitim, işçilerle ilgili iki ana konu olarak gündemde yer alıyor.

### **Kadınların taleplerine sendikaların uyarlanması**

23. Bütün dünyada kadınlar işgücü pazarına giriyor ve sendikalara katılıyorlar. Kadınların üyeliğindeki artış sendikaların geleceği açısından önem taşıyor. Ne var ki genelde sendikalar kadın işçilerin sorunlarını çalışmalarının bir parçası haline getirecek şekilde sendikal öncelikleri ve yapıları değiştirmekte ağır kalıyorlar. Kadınlar yönetici kadrolarda hâlâ yeterince temsil edilmiyorlar. Bu konuyla bağlantılı bir başka önemli sorun da işçilerin ailelerindeki gençler, yaşlılar ve engellilerle ilgili sorumluluklarının sendikal çalışmaya yansıtılmasıdır.

### **Ailelere ve genç işçilere ağırlık verilmesi**

24. Toplumsal ve ekonomik bir güvenlik ağı niteliğindeki geniş ailenin sürekli gerilemesi sonucunda, sendikaların, iş ve aile sorumluluklarının birleşmesinin yarattığı baskı ve yükü azaltmak için işçilere, özellikle kadınlara nasıl yardım edecekleri üzerinde kafa yormaları gerekiyor. Sözelimi okul öncesi çocukların eğitimi ve yaşlılar ile engellilerin evde bakılması, sendikaların gündemine girmesi gereken ana konulardır; belde destek hizmetlerinde işçilerin istihdamının örgütlenmesi de bu bağlamda önem taşımaktadır. Gençler arasındaki sendikal örgütlenme düzeyindeki genel düşüş de son derece önemlidir. Sendikalar genç işçilere ulaşmanın ve onların istihdam, eğitim, gelir ve çalışma koşullarıyla ilgili özgül çıkarlarını ele almanın etkin yollarını bulmak zorundadırlar.

## **Sendika aracılığıyla değişimin üstesinden gelmek**

25. Sendikalar son derece farklı çevre ve kültürlerden işçileri örgütler ve temsil ederler. Bu nedenle, sendikal örgütlenmenin değişen toplumsal bağlamları konusunda genellemeye gitmek olanaksızdır. Gelişmekte olan ülkelerde çoğunlukla günlük varolma mücadelesi veren emekçilerin yaşam deneyimleri, sanayileşmiş ülkelerdeki en yoksul kesimlerin deneyimlerinden bile çok farklıdır. Başlıca ortak özellik değişimdir. Sendikaların her yerdeki üye tabanlarını örgütlerken, toplu pazarlık yaparken ve hizmet sunarken göz önünde bulundurmaları gereken faktörler arasında artan eğitim standartları, televizyon ve radyonun yaygınlığı ve kadınların işte ve yaşamdaki eşitlik talebi yer alır. Sorun, işçilerin birey olarak, bir istihdam grubunun parçası ve toplumun üyeleri olarak değişim sürecinin üstesinden gelip o süreci şekillendirmelerine yardımcı olmaktır. Sendika işçilerin değişimin üstesinden gelmesine yardımcı olan önemli bir araçtır.

## **Sendikalar işyeri ile toplum arasında köprü işlevi görür**

26. Sivil toplumda sendikaların gücü ve özelliği, emek dünyasına dayanmasından, üyelerin aidat ödedikleri sendikaların politikalarını denetlemeleri, sendikaların ise üyeleri adına işverenlerle anlaşmalar yapmaları olgusundan kaynaklanır. Emek doğası ve örgütlenme biçimi değişse de, toplumsal bir etkinlik ve geçim aracı olarak önemi küreselleşme sonucunda değişmiyor. Sendikalar kendilerini emekçilerin değişen özelemlerine ve kaygılarına uyarlamak zorundadırlar, ama örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü eskiden olduğu gibi 21. yüzyılda da önemini koruyor.

## **Yeni eylem hedefleri uluslararası sendikal hareketin rolünün gözden geçirilmesini gerektiriyor**

27. Sendikalar, üyelerini ve genelde emekçileri temsil etmeye çalışırken, işçilerin çalışma ve yaşama koşulları üzerinde karar alma yetkisine sahip kurumları saptama çabası içindedirler. Küreselleşme erkin ulusal ve hatta yerel düzeyden uluslararası düzeye kaymasına yol açtı. İşverenler ya kendileri çokulusludurlar ya da küresel ve bölgesel pazarlarda faaliyet gösteriyorlar. Böylece bir ülkede alınan kararlar dünyada geniş kapsamlı etkiler yaratıyor. Hükümetler de durmadan genişleyen temel kuralların çerçevesine sıkışıp kalıyorlar. Bu kurallar ise eşgüdümlü uluslararası girişimlere yönelik alternatif araçlar yaratmaksızın, ulusal politika önlemlerini kısıtlıyor.

## **Küresel ekonomi kurallarının toplumsal boyutu**

28. Uluslararası sözleşmeler, insan hakları ve sendikal haklar gibi, sendikalar için yaşamsal önem taşıyan konuları da içerir. Sendikaların gitgide daha fazla kullandığı bu araçlar, ihlallerin durdurulmasına ve sendikaların faaliyetlerine olanak sağlanmasına yardımcı olmuştur. Ne var ki bu tür uluslararası düzenlemelerin gücü, sermayeye sağlananlarla eşit düzeyde değildir. Ayrıca, oluşmakta olan küresel yönetim sistemi, ulusların içinde ve arasında gelir ve servet dağılımı açısından var olan eşitsizlik artışını ele alacak etkin toplumsal dayanaktan yoksundur. Kopenhag Zirvesi bu dengesizliği ele alma konusunda bir adım attı, ama sözgelimi ILO'nun rolünün önemli ölçüde artırılması suretiyle toplumsal ve ekonomik politikaların küresel düzeyde bütünleştirilmesi için yapılacak daha çok şey var.

## **Daha azla daha çoğu başarmak**

29. Sendikal hareket içinde, ekonomik karar almanın ulusal sendikaların erişemeyeceği düzeylere kayması, sendikal işçilerin çıkarlarıyla doğrudan ilgili konuları etkilemenin aracı olarak uluslararası sendikal örgütlerin önemini artırdı. ICFTU'nun (Uluslararası Hür

Sendikalar Konfederasyonu), onun bölge örgütlerinin, TUAC'nin (OECD'ye bağlı Sendikal Danışma Komitesi), ETUC'un (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) ve onun işkolu örgütlerinin son 20 yıl boyunca edindikleri deneyim, ulusal sendikal örgütlerin uluslararası örgütsel ilişkilerinden daha fazla şey beklediklerini ve uluslararası sendikal çalışmaya daha fazla öncelik verdiklerini gösteriyor. Ne var ki bu yönelim, sanayileşmiş birçok ülkede sendika üyeliğindeki gerilemeyle çakışmıştır ve bu ülkelerdeki sendikal hareketin katılımı ve katkısı ICFTU'nun ve diğerlerinin yeni talepleri karşılayabilmesi açısından son derece önemlidir.

### **Kampanyalar örgütlenmesi ve enformasyon akışının hızlandırılması**

30. Uluslararası sendikal örgütler ise buna, etkinlikler örgütleyerek, üye örgütlere yönelik enformasyon akışını hızlandırmak için yeni teknolojiler uygulayarak ve üye örgütlerin koordine kampanyalara katılmalarını sağlayacak yeni teknikler geliştirerek yanıt vermiştir. Açıktır ki uluslararası alanda sendikal eylemin yeni düzeyine yönelik talepler, ICFTU'nun ve sendikal hareketin diğer üyelerinin mevcut olanaklarını aşmaya başlıyor.

### **21. yüzyılda daha da etkin ve hızlı olmak gerekiyor**

31. ICFTU'nun 2000 yılındaki kongresinde, sendikal hareketin küreselleşmenin getirdiği sorunların üstesinden en etkin biçimde gelmesini sağlamak için uluslararası sendikal yapıların ne ölçüde geliştirilmesi gerektiği üzerinde derinlemesine kafa yorması gerekiyor. Bu ise uluslararası sendikal hareketin ihtiyaçlarının, mevcut yapılardaki güçlü ve zayıf yanların ve sendikal hareketin farklı öğeleri arasındaki ilişkileri güçlendirme olanaklarının analizini zorunlu kılıyor. Bu analizin, sendikaların bütün düzeylerde faaliyet gösterdiği ortamdaki değişimin ve sendikal hareketin uluslararası hedeflerinin ışığında yapılması gerekiyor.

### **ICFTU uluslararası sendikal yapıların reformunu tartışmaya açıyor**

32. Kongre hazırlık süreci içinde ICFTU, uluslararası sendikal hareketteki olası yapısal değişimler konusunda örgütün yapısı içinde yer alan bütün bileşenler arasında tartışma başlatmış, ayrıca uluslararası sendikal hareketin diğer üyeleriyle danışma ilişkisi içinde olmuştur. Bu danışma sürecinin ortaya koyduğu verilere dayanarak kongreye bir kararla birlikte bir tartışma belgesi sunulacak; Kongrenin mevcut önceliklerin, stratejilerin ve yapıların eksiksiz bir şekilde gözden geçirilmesini istemesi ve gerçekçi, yapıcı ve ulaşılabilir bir reforma yönelik öneriler geliştirmesi tavsiye edilecektir.

## **Ana noktalar**

### **İstihdamdaki değişim yeni örgütlenme ve toplu pazarlık modellerinin oluşmasına yol açıyor**

33. Sendikaların faaliyet gösterdikleri ekonomik, toplumsal ve siyasal ortam değişiyor, bu ise sendikaların rolleri ve stratejileri üzerinde yeniden düşünmelerini zorunlu kılıyor. Yoğun yığınsal üretim çağı sona eriyor ve sendikalar çok sayıda küçük istihdam birimindeki işçileri örgütlüyor ve temsil ediyorlar. Toplu pazarlık dağınıklaşıyor. Bu nedenle sendikalar çok sayıda yerel temsilciyi örgütlemek, eğitmek ve desteklemek zorunda kalıyorlar. Üye başına örgütlenme ve sendikal hizmet giderleri artış gösteriyor.

### **Yeni sorunların üstesinden gelmek için kaynakları harekete geçirmek**

34. Özel hizmet sektöründe yeni iş alanlarının ortaya çıkmasıyla istihdamın yapısı değişiyor. Sendikaların imalat, enerji ve ulaşım gibi kilit sektörlerdeki eski konumu birçok ülkede geriliyor. Bu nedenle sendikal hareket finans ve insan kaynaklarını yeni hizmet

sektörlerine kaydırmanın yollarını bulmak zorunda. Hükümetler maliyet konusunda daha bilinçli bir tutum takındıkları, özel ve kamusal sektör sendikaları arasındaki eski ayrımlar ortadan kalkmakta olduğu için, kamu sektöründe toplu pazarlık sertleşiyor. Sendikal birleşmelerin artması yönündeki gelişme, istihdamın yapısındaki bu değişmelere verilen yanıtın bir parçasıdır.

### **Yeni teknolojilerin kullanılması**

35. Enformasyonu paylaşmanın maliyetindeki düşüş, sendikaların işgücü pazarındaki hızlı değişimin ortaya koyduğu sorunların üstesinden gelmesini kolaylaştırıyor, ama eski yöntemlerin esaslı bir şekilde gözden geçirilmesini de gerektiriyor. Üyelerin küçük işyerlerine dağılmasındaki artışla birlikte, enformasyon teknolojisi, ulusal ve uluslararası düzeyde sendikal eylemin güçlendirilmesi açısından yaşamsal bir olanak sağlıyor. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, sendikaların çalışmalarının ayrılmaz bir parçası olarak enformasyon stratejileri geliştirmesini sağlamak için yapılacak çok şey var.

### **Rekabetin yoğunlaşması sendikaları taktikler geliştirmeye zorluyor**

36. Uluslararası ticaret ve yatırımın önündeki engelleri azaltarak, ulusal düzeyde ise kuralsızlaştırma ve özelleştirmelere gitmek suretiyle ekonomik liberalleşme süreci küresel rekabetin yoğunluğunu artırdı. Bu ise toplu pazarlığı çarpıcı bir değişim sürecine soktu; özenle hazırlanmış taleplere, toplu pazarlıkta üye bilincinin ve katılımının artırılmasına ve gerekli bilgi donanımına sahip toplu sözleşme kadrolarına dayanan sendikal taktikler geliştirilmesine duyulan ihtiyacın artmasına yol açtı. Sendikalar, özellikle çokuluslu şirketlerle pazarlık sürecinde, uluslararası sendikal analiz, enformasyon ve dayanışmadan yararlanmaya ihtiyaç duyar hale geldiler.

### **Küreselleşme çağında siyasal stratejiler açısından önem taşıyan yeni sosyal ortaklık anlayışı**

37. Sendikalar, dünya pazarlarındaki değişimin işverenler üzerinde yarattığı baskılar konusunda çok daha bilinçli bir tutum takınmak zorunda kalmış olmalarına rağmen, hızla değişen bir ekonomide emek dünyasını yöneten yasa ve kurumların işçilerin çıkarlarını eksiksiz yansıtmalarını sağlamak için hâlâ siyasal süreci etkilemek zorundadırlar. Sendikalar, yeni siyasal stratejiler geliştirirken, Soğuk Savaş'ın sona ermesinden sonraki değişim sürecine ve bu değişimin demokratik partiler, özellikle sol partiler üzerindeki etkilerine kendilerini uyarlamak zorundadırlar.

### **Temel emek standartlarına dayalı yeni bir toplumsal ortaklığa duyulan ihtiyaç**

38. Hem sanayileşmiş hem de gelişmekte olan ülkelerdeki eski bağlaşıklar, devletin küresel pazar ekonomisindeki değişen rolü konusunda görüş birliği içindedirler, ama hâlâ yeni bir toplumsal ortaklık modeli hazırlanmış değildir. Geçiş ülkelerindeki sendikaların, parti denetimi altında buldukları dönemin sona ermesiyle, sendikacılığı yeniden kurmaları gerekiyor. Sendikalar, ILO'nun temel standartlarına dayalı sağlam bir endüstriyel ilişkiler sisteminin küresel pazar ekonomisi koşullarında istikrarlı bir ekonomik ve toplumsal gelişme sağlanması açısından taşıdığı yaşamsal rolün tanınması talebini öne çıkarıyor.

### **Hedef, yeni küresel temel kurallarda toplumsal boyuttur**

39. Küreselleşme süreci, erkin ulusal ve hatta yerel düzeyden uluslararası düzeye kaymasına yol açtı. Sendikaların yeni eylem hedeflerine odaklanması gerekiyor. Bu ise uluslararası sendikal işlevlerin ve yapıların köklü bir şekilde gözden geçirilmesini gerektiriyor. Hedef, küresel ekonominin oluşmakta olan temel kurallarına toplumsal bir boyut eklemektir. Bu çaba bağlamında, ILO'nun uluslararası işbirliği sistemi içindeki



saygınlığının ve buna bağlı olarak sosyal ve ekonomik politikalar arasındaki uyumun daha da artırılması özellikle önem kazanıyor. Bu iddialı hedeflere ulaşılması, uluslararası sendikal örgütlerin, mali kaynaklardaki kısıtlılığa rağmen, enformasyon akışını hızlandırmak ve kampanyalara yönelmek suretiyle daha çok şey yapması demektir.

### **Öncelikli taleplere yönelik çaba sonuç veriyor**

40. ICFTU, 1996 Kongresi'nin kararları çerçevesinde şu beş ana konuya öncelik verdi: iş ve adalet; insan hakları ve sendikal haklar; eşitlik; çokuluslular; örgütlenme. Bu konuda başarılı olduğunu gösteren işaretler var. Uluslararası ekonomik ve toplumsal sistemin yönetimi konusundaki tartışmada ICFTU saygın bir sözcü konumundadır. Hükümetler sendikacıları öldüremeyeceklerini ve hapse atamayacaklarını, angarya (zorunlu çalışma) dayatamayacaklarını, çocuk emeğinde ayırimcılık ve sömürüye izin veremeyeceklerini artık biliyorlar. Eşitlikle ilgili konulardaki ve özellikle kadınların rolü konusundaki uluslararası tartışmaya ICFTU yeni bir boyut getirdi. ICFTU, işkolu örgütleriyle birlikte, şirketlerin toplumsal sorumluluğu konusunun gündeme girmesine katkıda bulundu. Her yerde sendikalar sendikal örgütlenmenin ve toplu pazarlığın önündeki engelleri geriletıyor, tutumlarda değişiklik yaratıyor ve işverenler ile hükümetlere sendikalarla birlikte çalışmanın taşıdığı pratik değeri gösteriyorlar.

### **Uluslararası sendikal eylemin hedefleri**

41. *Öncelikli taleplere yönelik çabasında ICFTU'nun dört ana hedefi vardır:*

- hükümetlerarası örgütler ve onları küresel ve bölgesel düzeyde denetleyen hükümetler;
- işverenler, özellikle çokuluslu şirketler;
- genelde kamuoyu, özellikle uluslararası arenadaki belli başlı sivil toplum örgütleri ve siyasal partiler gibi kamuoyu oluşturucuları;
- üye örgütlere enformasyon, tavsiye, eğitim ve dayanışma eylemi biçiminde sunulan hizmetler.

### **Sendikalar 21. yüzyılın sendikal hareketini kurmaya hazır**

42. Kongre öncesi aylarda ICFTU içinde yürütülen hazırlık çalışmalarına dayanarak kongreden, uluslararası sendikal hareket içindeki etkin yapısal reform ihtiyacı ve olanağını tartışması istenecektir. Tartışma, mevcut yapılardaki güçlü ve zayıf yanların, yeni binyıla girerken karşılaşılan belli başlı sorunların ve ulusal, bölgesel ve uluslararası sendikal kuruluşlar arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi olanağının analizine dayanacaktır.

## **KÜRESEL SENDİKACILIK: YENİ BİR DAYANIŞMA ANLAYIŞINA DOĞRU**

### **ICEM'İN TUTUMU – KÜRESEL BİR SENDİKA**

#### **Sendikalar Üzerindeki Doğrudan Etkiler**

Rekabetin küreselleşmesinin sonuçları –işsizliğin artması, gelir payındaki düşüş, sosyal güvenliğin zayıflaması ve sömürüyü artırıcı çalışma sistemlerinin uygulanması- işçilere ve sendikalara ağır bir darbe indirdi. Ama sendikaların dayanağı olan ortak eylem fikri daha da ağır bir darbe aldı. İş çevreleri ile medyanın yoğun lobisi altındaki hükümetler son yirmi yıl boyunca sendikal hak ve faaliyetleri kısıtlayan yasalar çıkardılar. Sendikalar veya fabrikalar arası dayanışma grevleri yaygın biçimde yasaklandı, sanayide ortak girişimler, çapraz lisans verme ve pazarın bölümlenmesi ise yasal koruma altına alındı. Sendikal örgütlenme yasalarla engellendi, buna karşılık şirketler işçilere ya bireysel sözleşmeleri kabul etmek ya da işlerini kaybetmek ikilemini dayatmakta serbest bırakıldılar.

Kayıt dışı sektör ve taşeron işçilerinden oluşan "üretim zincirleri" aracılığıyla işin dağınıklaşması, aynı şirket içindeki işçiler arasında bağlantı kurulmasını zorlaştırdı. Bu tarz üretimin küresel bir yaygınlık kazanması, önceki toplu pazarlık düzenlemelerinin dağılmasına ve dayanışmanın zayıflamasına yol açtı. Ülke ya da işkolu düzeyindeki merkezi pazarlık modelleri şirket ya da işyeri düzeyine kadar işlemez oldu, ortak eylem her adımda gücünü yitirdi.

Belli başlı şirketlerin birleşme ve devrindeki süreklilik, şirketlerin yerel yöneticilerinin büyük ihtimalle çok farklı bir ülkede bulunan şirket sahiplerinden talimat aldıkları anlamına geliyor. İşyeri, bölge ve ülke düzeyindeki geleneksel sendikal yapılar, ortada görünmeyen şirket sahipleriyle toplu pazarlık yapabilecek donanım düzeyinde değildirler. Bu faktör de sendikaların toplu pazarlık gücünü düşürmüştür.

Bu koşullar ise özellikle sendikal gücün kalesi konumundaki gelişmiş ekonomilerde sendika üyeliğinde azalmaya yol açtı. Böylece, önümüzde duran yeniden inşa görevine girerken çıkış noktamızı oluşturacak örgütlü gücün tabanı ciddi şekilde daraldı. Sendikaların emeğin örgütlenmesine baş öncelik vermesi nedeniyle bir dizi ülkede üye sayılarının istikrara kavuştuğu memnuniyetle gözlenmektedir. Ama küresel ekonomide sendikaların varlığını sürdürmesinin, modern çokuluslu şirketin yönetim kurulu dahil her köşesine ulaşabilen yeni bir küresel sendikacılığın oluşmasını gerektirdiği gitgide açıklık kazanıyor.

## **Yeni stratejiler: Küresel Endüstriyel İlişkiler Kurulması**

### *a) Bağlantı Ekipleri*

Uluslararası sendikal federasyonlar yıllarca küresel şirketlerin büyümesinin izini sürdü. Bazıları, hızla büyüyen bu gücü göğüslemek için üye sendikalar arasında bu gücü dengeleyecek yapılar kurmaya çalıştılar. Ne var ki, iş dünyasının küresel genişlemesinin yarattığı güçlerdir ki sendika üyeleri ile onların ulusal düzeydeki liderlerinin doğru sendikal tavrı talep etmesine yol açmıştır.

Küresel medya, dünyanın bir yerindeki gelişmelerin nasıl bir başka yerde sonuçlar doğurduğunu gözler önüne seriyor. Küresel iletişim, aynı şirkete bağlı fabrikalar arasındaki ürün akışının koordine edilmesine yardımcı oluyor. Aynı teknoloji işçilerin gelişmelerle ilgili bilgilere internet aracılığıyla kolayca ulaşmalarını ve dünyanın bir başka yanındaki işçilerle bağlantı kurmalarını sağlıyor.

Küresel bir sendikal tavır oluşturmada atılacak ilk adım, her sektördeki dev şirketlerde çalışan örgütlü işçiler arasındaki iletişim düzeyini artırmaktır. Sendika üyeleri, genel incelemelerin, politika belgelerinin ve kaynak belgelerin yanı sıra, çalıştıkları sektör ve şirketlerde geliştirilen kendileriyle ilgili stratejileri de bilmek istiyorlar. Şirketin yatırım planlarının iş üzerindeki etkileriyle ya da yeni iş ve ücret sistemleri uygulanan işçilerin deneyimleriyle ilgili haberler yerel toplu pazarlıklarda önemli bir işlev kazanıyor.

Bu nedenle ICEM, aynı sektörlerdeki üye sendikalar ve onların aynı şirketlerde çalışan üyeleri arasında ağlar oluşturulmasına ağırlık veriyor. Düzenli stratejik enformasyon alışverişi, eskiden birbiriyle bağlantılı olmayan ayrı işçi grupları arasında bağlantı kuruyor ve farklı sendikal yöntem ve geleneklerin kavranmasını kolaylaştırıyor. Bu alışveriş, her işçi grubunun pazarlıklara daha geniş bir bağlamda hazırlanmasını sağlıyor ve dayanışma konusunda sağlam bir temel yaratıyor.

ICEM, gerektiğinde üye örgütlerin yanı sıra ve onlar adına merkezdeki şirket yönetimine doğrudan müdahale etmek için oluşturduğu ağlar sayesinde daha hazırlıklı olacaktır. Bir uluslararası sendikal federasyonun dünyanın dört bir yanındaki üye örgütlerle birlikte hareket ederek işverenle doğrudan bağlantı kurması, küresel şirketlerle pazarlığın doğasını değiştirebilir. Yönetim, işçilerin artık ulusal gruplar halinde tek başına

olmadıklarını, şirketin küresel faaliyetlerini doğru kavradıklarını bilerek davranmalıdır. ICEM, şirket yönetimleri karşısında sendikal pazarlık gücünü artıran böyle bir dizi deneyim yaşadı.

Bridgestone/Firestone uyuşmazlığında ortak uluslararası çalışmanın ortaya koyduğu başarılı deneyimden yararlanan Amerika Birleşik Çelik İşçileri Sendikası'nın (USWA) Başkanı George Becker –ki aynı zamanda ICEM'in Lastik Sanayii Seksiyonu başkanıydı-, 1999'da Goodyear grubu için bir ağ oluşturmaya başladı. Atılacak ilk adım, gerektiğinde şirketle üst düzeyde pazarlık etmek amacıyla özel bir "bağlantı ekibi" oluşturmaktır. Bu model diğer ICEM ağlarında da benimseniyor.

Avrupa İşletme Konseyleri'nde (EWCs) yer alan Avrupa'daki üye sendikaların çalışmalarıyla koordinasyon sağlanmasından bu girişimler kazançlı çıkacaktır. Sorun, farklı faaliyet düzeyleri –ulusal, bölgesel ve küresel düzeyler- arasında bütünsel bir strateji uygulamak için Avrupa İşletme Konseyleri içindeki sendikal örgütlenme düzeyini artırmaktır.

### **Bağlantı Koridorları**

Bir sendikanın toplu pazarlıkta taraf olarak temsil yetkisine sahip olduğunun kabulü, ulusal düzeydeki endüstriyel ilişkilerle ilgili bir sorun olması itibarıyla, küresel işletmelerle ilişkilerde bir engel oluşturur. Soğuk Savaş'ın sona ermesi ve eski sendikal rekabetin çözülmesiyle, ICEM'in üye tabanı, Çin dışında, her büyük ülke ekonomisinden en fazla temsil yetkisine sahip sendikaları kapsayacak şekilde genişledi. Sonuç olarak ICEM, ilgili olduğu sektörlerdeki birçok şirkette örgütlü işçilerin muazzam gücünü bir araya getirebilecek bir hale geldi.

Son dönemde sendikaların üye sayısındaki gerilemeye rağmen, küresel düzeyde tek bir sendikada birleşmek, şirket yönetimlerinin yaklaşımını etkilemektedir. Ne kadar zayıf olursa olsun hiçbir sendika ICEM ağı içinde yalnız değildir. Ağ içinde yer alan grup sorunlarını ele alır. Merkezdeki şirket, sadece şu ya da bu ölçüde güçlü ulusal sendikalarla değil, şirketin küresel faaliyetleriyle ilgili bütün sendikaların birleşik gücüyle baş etmesini öğrenmelidir.

ICEM'in ilgili olduğu sektörlerdeki birçok şirket modern endüstriyel ilişkilerin küresel niteliğini kabul etmiştir. Eski "İnsan Kaynakları" direktörleri artık "Küresel Personel İlişkileri" direktörü unvanını taşıyor. ICEM'in önemli sayıda emekçiyi temsil eden tutarlı bir küresel güç olarak ortaya çıkması, belli şirketleri yeni bir adım atma konusunda cesaretlendiriyor. Küresel şirketler küresel sendikaları gerektiriyor.

Çeşitli sorunların ortaya çıkmaya başlaması, bazı küresel şirketlerin merkez yönetimleriyle "bağlantı koridorları" oluşturulmasına yol açtı. Doğası bakımından küresel olan sorunlar (sözelimi dünya ölçeğindeki birleşmeler ve iktisaplar ya da çevresel tehlikeler) veya merkezdeki şirkete zarar verme olasılığı bulunan sorunlar (sözelimi şirketin yerel kuruluşlarından birinin şirket imajını tehdit eden yasadışı ya da zarar verici bir davranışı), görüşülmek, açıklığa kavuşturulmak ve pazarlık edilmek üzere ICEM bağlantı ekibi tarafından bu kanallardan iletilebilir. Bu ilişkiler, üye sendikaların şirketle olan bağlantıları üzerine kurulur, ama üye sendikaların küresel bağlantı ekibi içinde bir araya gelmesiyle genişler. Shell International, BP/Amoco, hatta Rio Tinto, uyuşmazlığın en kritik anında bu tür bağlantı koridorları oluşturmanın önemini gözlemişlerdir.

ICEM ile dünya kimya sanayii işverenleri birliği ICCA arasında umut verici bir diyalog gelişmiştir. Bir dizi enformal bağlantı toplantısı, ICCA'nın uluslararası yönetim kuruluna görüşme çağrısı yapılmasıyla sonuçlanmıştır. Bu toplantının ve ILO sektör görüşmeleri çerçevesindeki ortak çalışmaların ardından, belli konularda ortak yaklaşım sağlamak amacıyla bir ICEM/ICCA çalışma grubu kurulması konusunda görüş birliğine varılmıştır.

## **Küresel Sözleşmeler**

Bugün kadar ICEM sadece bir küresel toplu sözleşme –çokuluslu petrol ve gaz grubu Statoil’le- imzaladı. Ne var ki, birçok başka şirketle görüşmeler devam ediyor ve pek yakında benzer başka sözleşmelerin de imzalanması olasılığı var. Bir klor üreticileri grubuyla sektördeki sendikal örgütlenmeye karşı takınacakları tutum konusunda kısmi bir sözleşme de imzalandı. Gıda ve tarım işçilerinin uluslararası sendikal örgütü IUF iki küresel işverenle üyeleri adına anlaşmalar imzaladı. Yapı ve ağaç işçilerinin sendikal örgütü IFBWW ile metal işçilerinin uluslararası örgütü IMF ise bu konuda ilerleme kaydetti. Küresel sözleşme dev şirketlerle sendikal ilişkilerde geleceğin gerçekliği olacaktır.

Bu sözleşmelerin ulusal toplu sözleşmelerin yerine geçmesi ya da öncelik kazanması söz konusu değil. Ne var ki sözleşmeler, ICEM üyesi ulusal sendikal örgütlerin şirketlerdeki koşulları düzenleme ve iyileştirme çabalarına yaygınlık ve güç kazandırabilir. Çıkış noktası, şirketin şu alanlardaki temel ILO sözleşmelerini uygulama konusunda anlaşmaya varmış olmasıdır: örgütlenme ve toplu pazarlık temel sendikal haklarının korunması, çocuk emeğinin ve angaryanın yasaklanması, istihdamda fırsat ve muamele eşitliği sağlanması, geçerli sanayi standartları uyarınca ücretlerde adil ödeme sağlanması. Statoil sözleşmesi, ILO sözleşmelerinin ötesinde, şirketin “çalışanların sendikalaşma çabalarını engellememe” taahhüdünü içerir. Bu tarafsızlık ögesi birçok ülkede kabul görmektedir, ama yasaların şirket yönetimlerine sendikalaşma hakkını hiçe sayma olanağı tanıdığı ABD gibi ülkelerde yaşımsal bir değer taşımaktadır.

Bu tür sözleşmeler imzalayan şirketlerin bu sözleşmelerin içerdiği ilkeleri küresel faaliyetlerinin hepsine uygulaması beklenir. Sözleşmenin gücü, o şirkette örgütlenmiş, dünyanın dört bir yanındaki ICEM üyesi sendikaların sözleşmenin uygulanışını izleyebilmesinden ve aykırılıkları düzeltebilmesinden kaynaklanır. Bu ise şirketteki sendika üyelerinin sözleşme hükümleri ve sözleşmenin uygulanması konusunda eğitilmesini gerektirir. Statoil sözleşmesi, şirketin her kesiminde belli sağlık, güvenlik ve çevre standartlarını sağlamaya yönelik ortak eğitimle ilgili somut hükümler içermektedir. Sözleşmeye aykırılıklar ICEM üyesi sendikal örgütlerce ya da bağlantı ekibince ele alınır. Şirketin endüstriyel ve mali performansıyla ilgili genel sorunları görüşmek ve gelişme seyrini gözden geçirmek üzere yıllık inceleme toplantıları yapılır.

İlgili sendikalar, şirketin küresel yayılmasının dünyanın dört bir yanındaki faaliyetlerini kısması anlamına gelmemesini sağlamaya yardımcı olurlar. Şirket yönetimi, küresel personel ilişkileri bakımından istikrarlı bir çerçeve ve çıkacak sorunlarla ilgili olarak bir erken uyarı sistemi sağlamış olur. Şirketin ahlaki performansının kamunun onayından geçmesi de şirket için yararlıdır.

## **YENİ DAYANIŞMA ANLAYIŞI VE ORTAK HEDEFLER**

### **Kamu Alanında Harekete Geçmek**

‘Fortune 500’ şirketlerinin New York Borsası’ndaki performansıyla ilgili bir araştırmaya göre, bir şirketin hisse senetlerinin değerinin yüzde 30’a kadar olan bölümü o şirketin kamuoyundaki imajına bağlıdır. Bu imajı etkileyen ana faktörler arasında şirketin çevre, insan hakları ve tüketici hakları konularındaki tutumu yer alır. Hisse senedi değeri ile yukarıda değinilen üst yönetimin tutumu arasındaki doğrudan ilişki dikkate alınacak olursa, ahlaki konulara özen gösterilmesi sadece davranış kuralları bakımından doğru değildir, çokuluslu şirket yöneticilerinin kendi çıkarlarına da uygundur. İmajı değil kaliteyi

öne çıkaran bu gelişme, işletmelerin faaliyetlerinde toplumsal yönü göz ardı etme eğilimindeki şirket yönetimlerine karşı yeni bir manivela sağlıyor.

Dev şirketler, sorunlar temelinde örgütlenen yurttaş gruplarının artan baskısı altına giriyor. Greenpeace, Uluslararası Af Örgütü, Üçüncü Dünya Ağı, kadın grupları, tüketici örgütleri, vb. sivil toplum örgütleri küresel şirketlerin çevresinde küresel bir sivil toplum oluşturmaya başladılar. Bu grupların 'uzmanlaşması', sendikaların kendilerini işyeriyle ilgili geçim sorunlarıyla sınırlı tutmalarının ve geniş kapsamlı toplumsal sorunları diğerlerine bırakmalarının bir sonucudur.

Sivil toplum örgütleri bu süreç içinde dayanışmayı öğrenmeye ve önemli sorunlar çevresinde bir araya gelmeye başladılar. Bunun en çarpıcı örneği, Çok Taraflı Yatırım Anlaşması (MAI) konusunda geniş toplumsal grupların birleşik eylemi olmuştur. Bunun sonucunda konu, hiç değilse şimdilik küresel gündemden çekildi. Uluslararası sendikal hareket bu bağlaşma içinde büyük bölümüyle yer almadı; anlaşmaya karşı olmaktan çok, anlaşmada emeği koruyucu hükümler yer alması talebiyle ortak eylemin dışında kaldı.

Bu tartışmanın Dünya Ticaret Örgütü (WTO) çerçevesinde yeniden ortaya çıkması kesin gibi görünüyor. Bu sefer sendikaları da kapsayan daha güçlü bir sivil bağlaşmanın oluşması için ikinci bir fırsat söz konusu. Çoğu ulusal hükümet, uluslararası yatırımın bu ölçekte olmasının tepkiyi gerektirdiğini kabul etmektedir. Küresel sivil toplum hareketinin tekrar karşı karşıya kalacağı sorun şudur: Eğer tek tek devletler ekonomilerini yabancı yatırımcıların yol açtığı istikrarsızlıktan korumaya yönelik yasalar yapacak ya da uygulayacak olurlarsa, dev şirketler ile yeni-liberal politikacıardan oluşan bir koalisyon ticaret ve diğer yaptırımlar aracılığıyla o devletleri cezalandırabilir mi?

### **Küresel Yönetimde Reform**

IMF ve Dünya Bankası'nın "yapısal uyum programları" geliştirmekte olan ülkelerin borçlarını on yıllar boyunca artırırken sessizliğini korumuş birçok politikacı, sonunda dünya ekonomisinin "mali yapısının gözden geçirilmesi" için çağrıda bulunmaya başladı. Bu çağrılarının arkasındaki anlayış ne olursa olsun, verilen açık mesaj şudur: "İşler böyle devam edemez. Değişime gidilmesi gerekir."

Yukarıdaki tartışmanın gösterdiği üzere, eski sistemlerin işçilere pek bir yararı olmamıştır. Yapısal uyum politikaları bütün dünyada sermaye hareketlerinin serbestleşmesini kolaylaştırdı. Bu politikalar, borçlu ülkelerin uluslararası finans kuruluşlarına olan muazzam borçlarının faizlerini ödemelerine yetecek uzun vadeli kaynak fazlası yaratmak için borçlu ülkeleri yeniden yapılandırmayı amaçlar. Yapısal uyum politikaları halkların sosyal korunma düzeyini artırmamış, tersine önemli ölçüde kötüleştirmiştir.

Dünya sendikal hareketi, Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU) aracılığıyla, küresel yönetim politikalarında reform yapılması için harekete geçti. Çağrılar genel olarak küresel ekonomik yönetimin mevcut örgütsel yapısı üzerine odaklandı. Bu çıkışların biraz etkisi oldu. Son zamanlarda bazı kuruluşlar, ekonomik reçetelerinin ağır toplumsal sonuçları olduğunu hiç değilse kabul etmek zorunda kaldılar. Ulusal ve uluslararası işçi hareketinin belli kesimlerinin daha köklü bir değişim yönündeki talepleri, savaş sonrası dönemde Bretton Woods anlaşmaları çerçevesinde kurulmuş hükümetlerarası kuruluşlarda eksiksiz yapısal reforma gidilmesini isteyen politik kadroları cesaretlendiriyor.

Hem hükümetlerarası finans kuruluşlarında hem de küresel şirketlerde şeffaflığın ve demokrasinin artması yönündeki talepler ısrarla öne çıkarılıyor. ICEM, yapısal uyum politikalarının toplumsal sorumluluk boyutundan yoksun olmasına karşı gelişen toplumsal muhalefetin içinde yer aldı. Hukuksal ve kurumsal değişim yoluyla gelişme süreci üzerindeki demokratik toplumsal denetimin artırılmasına yönelik talepler geliştirdi. ICEM,

çok taraflı yardım kuruluşlarının amaçlarında köklü reform ve sosyalizasyona gidilmesi taleplerini destekliyor.

ICEM işçi hareketinin şu taleplerini de uluslararası düzeyde destekliyor:

- acil ekonomik ve toplumsal sorunlarla başa çıkmak amacıyla küresel düzeyde demokratik katılımı ve koordinasyonu artırmak için hükümetlere baskı uygulamak;
- spekülâtif kaynak akışları üzerinde çok taraflı denetim mekanizmaları oluşturmak;
- geniş kapsamlı, üretken yatırımları özendirmek için vergilendirmeyi şirketler üzerinde spekülâtif işlemlere karşı bir araç olarak kullanmak;
- IMF, Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü gibi uluslararası kuruluşlarca önerilen ve finanse edilen ulusal ekonomik programların ve uluslararası düzenlemelerin, yerel yönetimler ve şirketlerin istihdam yaratıcı girişimlerini artırmaya yönelik olmasında ısrar etmek;
- Bütün ilgili uluslararası sözleşmelerde asgari çalışma standartlarına yönelik etkin bir izleme ve uygulama mekanizması oluşturmak.

### **Şirketlerin Yönetiminde Reform**

Şirketlerin topluma yönelmesinde örgütlü emeğin önemli ve doğrudan bir rolü vardır. Şirketleri yönetenler son zamanlarda üretim sürecinden giderek uzaklaşıyorlar. İktidar girişimci patrondan, mucitten ve sanayiciden bankalara, finans çevrelerine ve direktörlere kayıyor. İktidarın yeni sahiplerinin yönettiği fabrikalarda çalışan işçiler bu çevrelerin kimliğinden büyük ölçüde habersiz.

Dev şirketlerin küresel düzeydeki hükümetlerarası kuruluşlar aracılığıyla demokratik denetime tabi tutulmasında ısrar ederken, şirketlerin içerden nasıl yönetildiklerine tekrar göz atmak önemlidir. Toplumsal çıkarlara genellikle uzun vadeli yaklaşıma dayalı yatırım kararları ve kendi toplumlarına ya da ülkelerine kök salmış yatırımcılar hizmet eder. Bu yatırımlara dışardan eklenecek yatırımların da aynı şekilde toplumun uzun vadeli çıkarlarına uygun olması gerekir. Küreselleşmenin içerdiği tehlike esas olarak istikrarsız, değişken yatırımları özendirme eğiliminden kaynaklanır. Bu yatırımlar ise kendi kâr çıkarlarına uygun olarak ülkeden ülkeye kayar.

Yatırımın köklerine bağlı kalmasını sağlamanın en iyi yolu, yatırıma katkıda bulunmuş olan işçilere ve yöre halkına şirketten güvenilir bir pay vermektir. Şirket içinde yeni bir iktidar ilişkisinin oluşması gerekir. Yasal mülkiyet haklarıyla güçlendirilmiş gerçek karar alma yetkisinin işletmenin işçilerinde ve işletmenin faaliyet gösterdiği yörenin halkında olması gerekir. Bu tür yasaların bulunduğu ülkeler sermaye istikrarı bakımından diğerlerinden daha iyi bir performansa sahiptir. Ne var ki, geçmişte ulusal düzeyde yasalara girmiş bu kazanımların küreselleşmenin baskısına karşı güçlü bir biçimde savunulması gerekiyor. Sanayileşmiş ekonomilere doğrudan yapılan yabancı yatırımların oranı, sınır ötesi birleşmelerdeki artış nedeniyle 1998'de yaklaşık yüzde 70 arttı. Bu süreç sonucunda birçok sektörde endüstriyel ilişkilerin kültürü ve pratiği değişmeye başladı. Sendikaların, mevcut yatırım modellerinin anti-sosyal etkilerini göğüslemek için, etkin endüstriyel demokrasi sistemleri konusunda yeniden tartışma açması gerekiyor.

Fabrikada istihdam edilen ve işletme çevresinde yaşayanların, en azından o taşınmazın maliki olanlar kadar eksiksiz korunan doğal hakları bulunduğu talebini öne çıkararak konularımızı güçlendirmemiz gerekiyor. İşçilerin işletmeye en kişisel yatırımı yapan kişiler olduğu kabul edilmelidir. Onların zaman içindeki emeği doğal bir hakkın oluşmasına yol açmıştır ve bu hak, şirket hisselerinin değeriyle sadece geçici bir ilişkisi bulunan kişilerin çıkarlarından daha öncelikli ve daha geçerlidir. Fabrikaya altyapı ve destek hizmetleri sağlayan yöre halkı da işletmenin geleceğine aynı derecede geçerli bir yatırım yapmıştır. İşçi hareketi bu hakların hukukça tanınması için harekete geçmek zorundadır. Sözelimi, şirketler bir tesisi kapatmadan, birleştirmeden ya da satmadan önce, neden işçiler ve yöre halkı o tesisi öncelikli olarak satın alma hakkına sahip olmasın? Neden iflas

yasaları işçilerin ve yöre halkının şirketten olan alacaklarını ilk değil de son sıraya yerleştiresin?

İşçilerin malı olan emeklilik fonları üzerinde denetim mekanizmaları oluşturmak için sendikaların yapacağı daha pek çok şey var. Bu tür fonlar genellikle kimliği belirsiz yöneticiler tarafından –hatta şirket yönetimi tarafından- yönetiliyor. Çoğu zaman işçilerin emeklilik hakları şirketin sermaye varlığının bir bölümü olarak kabul ediliyor ve bu hakların gerçek sahiplerine danışılmadan ve hatta devam edeceği güvencesi verilmeden başkalarına devri yoluna gidiliyor.

Emeklilik fonları üzerinde doğrudan oy denetimi sağlanması, işçilerin şirkette şeffaflığın ve demokrasinin artırılması yönündeki taleplerine yeni bir olanak yaratacaktır.

Genel politikalar çerçevesinde emeğin aşınan konumunu yeniden güçlendirmeye yönelik bütün bu girişimler kuşkusuz çetin bir mücadeleyi göğüslemek zorundadır. Hükümetler – hatta işçi hareketiyle bağlantısı olan hükümetler- yatırımdaki uluslararası rekabet karşısında egemen pazar ideolojisine büyük ölçüde teslim oldu. Sosyal bütçelerde ve vergilendirmede kısıntıya gidildi. Yeni bir toplumsal gündemi savunma girişiminin sadece sözde kalmaması gerekiyor.

## **ETKİNLİK İÇİN YENİDEN YAPILANMA**

### **Uluslararası Emek Politikasının Güçlendirilmesi**

Bu farklı politika öğelerinin bir araya getirilmesi, şirket düzeyindeki girişimleri uygulanabilir hukuksal önlemlerle güçlendirecek geniş kapsamlı bir strateji gerektiriyor. Şirketlerin gündeminde ulusal hükümetleri mali konularda sınırlama eğilimi güçlenirken, toplumsal konularda uluslararası hukukun yokluğu acil olarak ele alınması gereken bir sorundur.

ILO'nun örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğüyle, angaryaya, çocuk emeğine ve işte ayırma son verilmesiyle ilgili temel sözleşmeleri, iş yaşamında toplumsal ilişkileri ele alan, uluslararası yönden uygulanabilir bir yapının geliştirilmesi konusunda şimdiye kadar atılmış en iyi adımdır. Hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında yıllar süren görüşmeler sonucunda üzerinde mutabakata varılmış bu sözleşmeler, kamuoyunun ağırlığı dışında bir yaptırım gücüne sahip değildirler ve hükümetlerin çoğunluğunun onayından geçmemişlerdir. Şirketlerin "iş iştir" ilkesine dayalı politika oluşturma süreçlerinin temelde ahlak kurallarıyla ilgisinin olmaması, küresel faaliyet gösteren şirketlerde bu standartların etkisinin sınırlı kalması demektir.

Temel ILO standartlarının küresel düzeydeki şirket/sendika sözleşmelerinde yer alması bu nedenle son derece önemlidir. Bu tür küresel sözleşmelerin sayısı ve kapsamı arttıkça, temel standartların geçerliliği de güçlenmektedir. Küresel sözleşmeler çerçevesinde ortaya çıkan somut uyuşmazlıkların çözümü, zamanla temel standartların uygulamadaki etkinliğini de artıracak, uygulama alanının hükümetlerden şirketlere ve endüstriyel ilişkilere kaymasına yol açacaktır. Bu ise hükümetlerin egemen serbest pazar ideolojisini hiçe sayarak sosyal standartları güçlendirme yönündeki iradesini pekiştirecektir. Ayrıca, şirketlerle ilgili sosyal ilkeleri küçük müteahhit firmalarına ve tedarikçi şirketlere yaymak suretiyle yasalarda yer alan bu standartların ulusal düzeyde kabul görmesini de sağlayacaktır.

Her küresel sözleşmenin izlenmesi ve uygulanması ilgili sendikaların görevidir. Şirket içinde gerekli ilişki ağlarını kurmak ve üzerinde anlaşmaya varılan ilkeleri işyerinde uygulamak amacıyla temsilcileri eğitmek sendikaların işidir. Bu görev, işyeri dışındaki kuruluşlara bırakılamayacak kadar önemlidir. Buna rağmen, bu sözleşmelerin hükümleri çerçevesinde ister istemez uyuşmazlıklar çıkacak ve bu uyuşmazlıkların, sözleşmenin bütünlüğünü tehlikeye atmadan çözülmesi gerekecektir. ILO'nun üçlü yapısı uluslararası

hakem hizmetleri sunmasına olanak sağlamasa da, örgüt, şirketlerle ilgili küresel sözleşmelerden doğan uyuşmazlıklarda uzlaşmaya dayanarak karar veren bir Uluslararası Endüstri İlişkileri Mahkemesi kurma rolünü üstlenebilir. Bu alanda atılacak bir adım, yeni bir küresel ilişkiler perspektifinin oluşmasına önemli katkıda bulunacaktır.

### **Mücadele Gerektiren Bir Durum**

Sosyal değerlere dayalı bir sistem arayışı sürüyor. İşçiler ve sendikalar bu değerlerin taşıyıcısıdır ve bir girişimin başarılı olması için onların katılımını ve desteğini sağlamak gerekir.

Bu ise sendikaların karşı karşıya buldukları sorunları göğüsleyebilmek için kapasitelerini geliştirmelerini gerektiriyor. 19. yüzyılda sanayileşme süreci içindeki mücadelelerde geliştirilmiş sendikal yapılar, finans alanındaki oluşumların yönlendirdiği 21. yüzyıl ekonomisinde işe yaramayacaktır. Örgütlü emeğin konumunun güçlendirilmesi ve etkinliğinin sürdürülmesi için yeniden yapılanma zorunludur. Gereksiz bürokrasi yaratmaksızın bu yeniden yapılanmanın en iyi nasıl gerçekleşebileceği konusu ICFTU'nun da içinde yer aldığı uluslararası sendikal örgütlerin gündemindedir. ICEM kendisi sendikal bir birleşmenin ürünüdür ve uluslararası işkolu sendikal örgütleri (ITS'ler) arasında başka birleşmeler de oluyor. Son olarak FIET (banka, sigorta ve ticaret emekçileri), CI (posta ve telekomünikasyon işçileri), MEI (medya ve eğlence sektöründeki işçiler) ve IGF (grafik ve basım işçileri) birleşerek uluslararası bir sendikal ağ (UNI) oluşturdular. Aynı eğilim başka uluslararası işkolu örgütleri için de söz konusu. Ne var ki kimlik kaybı ve bürokrasinin ağırlığındaki artış, diğer sendikal örgütlerin dikkatli davranmasına yol açıyor. Sektörlerin ortak hizmetlerden (günlük işlerin yürütülmesi, basım, çeviri, araştırma, eğitim, vb. hizmetlerden) oluşan bir çekirdek çevresinde gevşek bir gruplaşmaya gitmesi, daha cazip bir seçenek oluşturuyor.

Ne var ki üst düzeydeki yapıların en etkin biçimde yeniden örgütlenmesi, üye tabanında etkinlik artışı olmaksızın bir anlam taşımayacaktır. Önümüzdeki dönemde sendikal gelişmenin önündeki en önemli sorun, sektörlerimizdeki işçileri güçlü ve etkin sendikalarda örgütlemek olacaktır. Üyelikteki gerileme belli başlı bir dizi ülkede yavaşlamış, hatta tersine dönmüştür. Ama bu süreç, değinilen atılımları desteklemek için gerekli düzeyin hayli altındadır. Tutarlı bir stratejiyle birleşmiş sayısal güç hâlâ en katı işvereni bile etkileyecek güçlü bir etmendir.

Yerel sendikal düzeyde örgütlenmenin güçlendirilmesine öncelik verilmelidir. Bu amaçla:

- şirketlerin ve sektörel işveren kuruluşlarının, yerel örgütçüleri baskılara karşı koruyacak daha fazla sayıda 'tarafsızlık' sözleşmesi bağlatılması sağlanmalıdır;
- yeni yatırımlar ve yatırım yapılan ülkelerdeki sendikalara karşı şirket stratejileri konusunda bilgi alışverişi yapılmalıdır;
- ulusal toplu pazarlık komiteleri, büyük küresel şirketlerin başka ülkelerdeki fabrikalarından gelecek danışmanlarla güçlendirilmelidir;
- bölgesel yapılar ve gündemler ulusal ve küresel çalışmalarla bütünleştirilmelidir;
- kadın işçilerin örgütlenmesi ve uluslararası işkolu sendikal örgütünde eşit olanaklara sahip olması sağlanmalıdır;
- sendikal geliştirme çalışması sendikal gücün tabana dayanmasını amaçlamalıdır.

Fabrikalardaki tabanından başlayarak ulusal ve bölgesel düzeydeki örgüt yapılarına ve oradan da küresel şirketlerle olan ilişkiler düzeyine kadar örgütlenmiş bir ICEM, kendisinin ve işçi hareketinin geleceğine yönelik hedeflere ulaşabilir.

### **Vic Thorpe Haziran 1999**

Amsterdam Üniversitesi'nden Prof. Jeffrey Harrod'la birlikte yazılmıştır.