



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

ÖRGÜTLENME EL KİTABI II



XXI. YÜZYILA GİRERKEN
DÜNYADA
SENDİKAL ÖRGÜTLENME

Temmuz 2003
ANKARA



TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

örgütlenme el kitabı II

21 YÜZYILA GİRERKEN
DÜNYADA
SENDİKAL ÖRGÜTLENME

331.88
ÖRG
2003
1228

TÜRK-İŞ	
Bilgi Merkezi	
TÜRK-İŞ Örgütlenme Müdürü	
Tarih:...	İlyas Köstekli
Demirbaş No:...	1228
Tasnif No:...	331.8.8.Örg.

Bilgiye göre işlenmiştir



TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

örgütlenme

el kitabı

II

21 YÜZYIL ÇİFTİNCİ

DÜNYADA

SENDİKAL ÖRGÜTLERİNE

TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU
Büyükdere Sokak No. 10 Yenişehir / ANKARA
Tel : 433 31 25 (4 Hat)
Fax : 433 68 09 - 433 85 80
<http://www.turkis.org.tr>
e-mail : turkis@turkis.org.tr
TÜRK-İŞ Dergisi Ekidir.

Baskı :
Ziraat Matbaacılık A.Ş.
Tel : 384 73 44 - 45

Sunuş	7
-------------	---

I. BÖLÜM

SENDİKAL ÖRGÜTLENMENİN YENİDEN CANLANDIRILMA

SÜRECİ	9
I.1. Yeni Liberalizm ve Küreselleşme Sendikalara Karşı	9
I.2. İşçi Sınıfında Değişimler	11
I.3. Sendikalarda Yönelişler	12
I.4. Sendikaların Toplumsal Sorumluluğun Artışı	13
I.5. Ciddileşen Örgütsüzleşmenin Gündemi Belirlemesi	15
I.6. Örgütlenme Sendikal Anlayış Model Arayışları	17
I.7. Toplu Sözleşme Kapsamının Örgütlenmelere Etkisi	22
I.8. Örgütlenmelerin Bir Maliyet Sorunu Oluşu	24
I.9. Sendikal Örgütlülüğü Geliştirmek İçin Yapılanlar :	25
- Örgütlenme Stratejileri Geliştiriliyor	25
- Örgütlenmelerde Statükoculuk Engeli Aşılıyor	25
- Örgütlenmede Başarı İçin Birleşiliyor	26
- Toplu Sözleşme Politikaları İle Katkı Sağlanıyor	26
- İşten Çıkarmaları Durdurmak Örgütlenmeyi Sağlamak Oluyor	27
- Sendikal Demokrasi Geliştiriliyor	27
- İşçilere Götürülen Hizmetler Artırılıyor	28
- Sendikal Örgüt Kültürü Geliştiriliyor	28
- Örgütlenme Sorununa Sendikal Merkezler Daha Güçlü Sahip Çıkıyor	29
- Örgütlenme Merkezleri Kuruluyor	30
- Örgütlenme Eğitimsiz Olmuyor	30
- Bütçe, Örgütlenme Bütçesi Oluyor	30
- Örgütlenme Ölçümleniyor ve Denetleniyor	30
- Sendikalaşmak İçin Ölümüne Direnen Ülkeler Var	31
I.10. Sendikal Örgütlülük Dünya Geneli Yükseldi	31
I.10. Referanslar	35

II. BÖLÜM

SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE ULUSLARARASI BOYUT	39
II.1. Uluslararası Üst Sendikal Örgütler	39
II.2. Yöresel Entegrasyonlarda Sendikal Örgütlenme	41
II.3. BM Global Compact	42
II.4. Sendikal Örgütlenme Stratejileri Üzerine Bir ILO Çalışması ...	43
II.5. Standartlar	45
II.6. Örgütlenmede Uluslararası Dayanışma Artıyor	45
II.7. Referanslar	46

III. BÖLÜM

SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE SENDİKAL ÖRGÜTLENME

FAALİYETLERİ	47
III.1. ABD	47
III.2. Almanya	57
III.3. Avustralya	62
III.4. Avusturya	65
III.5. Brezilya	66
III.6. Danimarka	68
III.7. Gana	69
III.8. Güney Afrika	72
III.9. Güney Kore	75
III.10. Hindistan	79
III.11. Hollanda	83
III.12. İngiltere	83
III.13. İrlanda	87
III.14. İspanya	88
III.15. İsrail	93
III.16. İsveç	95
III.17. İtalya	97
III.18. Japonya	98
III.19. Litvanya	101
III.20. Kanada	104
III.21. Nijer	106
III.22. Polonya	108
III.23. Pakistan	109
III.24. Şili	110
III.25. Yeni Zelanda	112
III.26. Referanslar	115

Tablolar

Tablo: 1 BÖLGELERE GÖRE SENDİKA ÜYELİĞİ (1995)	32
Tablo: 2 SENDİKALAŞMA ORANLARI (1995, AB DIŞINDA)	33
Tablo: 3 AB VE ADAY ÜLKELERDE SENDİKALAŞMA ORANLARI (2000), TOPLU SÖZLEMELER DÜZEYİ VE KAPSADIĞI ORANLAR (%)	34
Tablo: 4 ABD'DE SENDİKA ÜYELİĞİ	57
Tablo: 5 ABD'DE SENDİKA ÜYELİĞİ VE ÖRGÜTLENME ORANI ..	57

Tablo: 6	SENDİKA ÜYELİĞİNDE KADIN-ERKEK ARTIŞLARI 2000-2001	57
Tablo: 7	ALMANYA'DA SENDİKALARIN BİRLEŞMELERİ (1989 Yılı Sonrası)	61
Tablo: 8	1998'E GÖRE 1999'DA ÜYE DEĞİŞİMİ	66
Tablo: 9	BREZİLYA'DA SENDİKALAŞMA ORANLARI	68
Tablo: 10	İNGİLTERE'DE SENDİKALAŞMA ORANLARI 1990-2000	87
Tablo: 11	GREVLER NEDENİYLE ÇALIŞILMAYAN GÜN SAYISI ..	93
Tablo: 12	KANADA'DA SENDİKA ÜYELİĞİ	106

Sunuş

"TÜRK-İŞ Örgütlenme El Kitabı" seri yayınlarımızdan ikincisi olan bu yayınlımız, dünyanın çeşitli yöreleri için seçilmiş bazı ülkelerdeki sendikal örgütlenme örneklerine ayrılmıştır.

O ülke ve sendikal harekete ilişkin kısa bilgi verilerek, sendikaların örgütlenmeye nasıl yaklaştıkları, oluşturdukları örgütlenme stratejileri, kullandıkları yöntemler, kısaca örgütlene-meme sorununu nasıl çözdükleri yansıtılmaya çalışılmıştır.

Amaç, sendikal örgütlenme faaliyetlerimizde, diğer ülke deneylerinden dersler çıkarmaktır.

Şayet ülkemizde örgütlenmeleri istediğimiz düzeyde gerçekleştiremiyorsak, bunda kendimize uygun etkin bir örgütlenme modelini oluşturamadığımızın da küçümsenemeyen bir payı vardır. Hiç kuşku yok bu model, kararlı örgütlenme mücadelelerimizin, özveride sınır tanımayan çabalarımızın, deneyim zenginliğimizin ve bilincimizin bir ürünü olacaktır.

Şu anda biz, bu süreci yaşıyoruz.

Diğer ülkeler de aynı veya oldukça benzeri durum ve süreçleri yaşamışlar.

Yaptığımız bu araştırmada görmekteyiz ki gelişmiş veya gelişmekte oluşuna bakmaksızın, sendikal örgütlenmede kimi ülkeler oldukça başarılı olurken, kimileri bu başarı düzeyini yakalayamamışlardır.

Anlaşıyor ki, örgütlenmek için illa kategorik bir ülke gruplamasında yer almak, bir ön koşul olmamaktadır. Örneğin Avrupa'da, Amerika'da, Asya'da, Afrika'da bir birinden oldukça farklı konumlarda bulunan ülkeler, başarılı sendikal örgütlenme grafikleri çizmişlerdir.

Dahası, yayınlımız incelendiğinde de anlaşılacaktır ki Türkiye'den çok daha kötü sendikalaşma koşulu olan ülkelerde de, başarılı sendikal örgütlenmeler gerçekleştirilmektedir.

Bu örneklerinin incelenmesi bizleri, örgütlenme faaliyetlerimizde cesaretlendirici olmuştur.

Diğer ülke sendikal örgütlenme faaliyetlerinden esinlenerek, örnekler alarak, örgütlenme faaliyetimizi titizlikle gözden geçirip, başarılı örgütlenmelere yönelmememiz için hiçbir neden yoktur.

Hangi konumda olunursa olunsun, sendikal örgütlenmeyi geliştirememenin asla bir kader olmadığı, ülke deneyimleri incelendiğinde bir kez daha doğrulanmaktadır.

Sorunun nasıl olduğundan çok, nedenini araştırmanın daha yararlı olacağı düşüncesini paylaşarak, örgütsüzleşme nedenleri üzerinde durmak ve stratejiler oluşturmak ilk adımlarımız olabilir. Stratejimizi, örgütlüleri örgütlemek ve yeni üye kazanmak olarak ikiye ayırabiliriz. Örgütlenmelerimizde, üye ve sendikasıız işçilerin, yeri doldurulamaz katkılarını sağlayacak organizasyonlar ve projeler gerçekleştirebiliriz. Örgütlenme faaliyetimizde, sendikalar arası maddi ve manevi dayanışmayı üst düzeylere çıkarabiliriz. Emek dostları sivil toplum kuruluşlarının geniş desteğini sağlayabiliriz. Tüm bu çalışmalarımızda, belli süreler için örgütlenme sayı hedefleri edinerek, başarı çizgimize ayrı bir motivasyon katabiliriz.

Bu incelememizden edindiğimiz diğer önemli bir sonuç da, sendikal örgütlenmede başarı için merkezi bir tavır ve stratejinin, oluşturulması gereğidir. Bu görev, üye sendikalarımızın aktif katılımı ile TÜRK-İŞ'e düşmektedir.

Bu bilinçle, TÜRK-İŞ olarak, Örgütlenme Büromuzu güçlendirerek, örgütlenmeyi örgütlemeyi hedef edinmiş bulunmaktayız.

Örgütlenme faaliyetlerimize katkı sağlayacağı inancı ile hazırlamış olduğumuz bu yayınlımız, değerlendirmelerinize sunulur.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu

BÖLÜM I

SENDİKAL

ÖRGÜTLENMENİN

YENİDEN

CANLANDIRILMA

SÜRECİ

1.1. Yeni Liberalizm ve Küreselleşme Sendikalara Karşı

Kapitalizmin krizden kurtulmak için geliştirdiği yeni liberalizmin politik ideolojisi, öncelikle ABD ve İngiltere'de, Reagan ve Thatcher döneminde geliştirildi. Bir zamanlar "Anglo-Saxon" veya "Atlantik kapitalizmi" adı da verilen bu rejim, sermaye piyasasını ve bireyciliği temel almaktadır.¹

Bu temeller üzerine kurulu yeni liberal model hızla dünyaya yayılırken, refah devleti, sosyal devlet gibi kavramlar artık gününü doldurmuş olarak görüldü ve çalışanların başta sosyal güvenlik alanında sağlamış oldukları kazanımlar olmak üzere, geri götürülmeye başlandı.

Yeni liberal ekonomik yapılanma, özellikle küreselleşme ve getirdiği rekabet, işsizliğin ani yükselişi gibi unsurlar ile sendikal örgütlenme, bir tehdit ile karşı karşıya kaldı. Sendikaların eyleme geçirmek istediği işçiler, geniş yığınlar ve seçmenler de bu baskının altında kaldılar.²

Büyük işletmeler küçülüyor, küçük işletmeler çoğalıyor, büyük veya küçük olsun çok sayıda işletme batıyor ve özelleştirmeler her ülkeye yaygınlaştırılıyor, mali sermaye göstergeleri toplumsal açıdan neredeyse tek gösterge durumuna getiriliyor. Yine işten çıkarmalar, işsizlik, yoksulluk, sosyal güvenlik yetersizlikler gibi çalışanların ve işsizlerin



sorunları artarken, bu tür toplumsal göstergeler hiç ciddiye alınmıyor. Çalışanın gücünden maksimum ölçüde yararlanmayı hedefleyen esnekleşme ise, başta çalışma düzeni olmak üzere, yaşamın her alanına yayılıyor.

Yalnızca gelişmekte olan ülkeler değil, pek çok gelişmiş ülke sendikaları da örgütlenme sorunu yaşadılar ve halen de yaşamaktadırlar. Bunun nedenlerinin başında uluslararası rekabet, üretimin yeniden yapılandırılması ve istihdam ilişkileri bulunmaktadır. Tüm bu gelişmeler, yeni liberalizmin sonuçları olmaktadır. Hükümetlerin yeni liberal politikaları ile ekonomilerde kamu plan ve düzenlemeleri yok edilmiş^a, toplu sözleşmelerde merkezi yapıdan uzaklaşmaya çalışılmış ve sendikaların endüstri ilişkileri zayıflatılmıştır.³

Siyasi yeni liberalizm, hükümete, işçilere ve işverenlere toplumsal aktörler olarak yeni roller ve kurallar getirirken, sendikaları da her yönden etkisi altına almış bulunmaktadır.

Dönemin diğer bir karakteristiği olan "küreselleşme" sürecinde ise dışardan uyuma zorlayan güçlere karşı, içerden değişikliklerle çözüm bulunmaya çalışılan zor bir dönem yaşanmaktadır. Aysberg'in ülke içinde olan kısmı ile uğraşarak, küreselleşmenin getirdiği sorunların çözümü güç. Ancak yeni liberalizm ve küreselleşmenin meydan okumasına karşı sendikaların da hem ulusal hem de uluslararası bir güce ulaşabilmeleri hiçte uzak hedef olmamaktadır. Kaldı ki bu yönde önemli adımlar da atılmaya başlatılmıştır. Çok daha önemlisi üretici ve tüketici olmanın gücü, tüm bunların ötesinde insan olmanın gücü, yalnızca bir ülke için değil, tüm dünya geneli için geçerlidir. Bu güçler, ülke sınırları içinde alıkonulamayan özellikler taşırlar.

Bu nedenledir ki küreselleşmeyi abartmamak gerekir. Sivil toplum kuruluşlarının küresel ilişkilerini henüz yeteri kadar geliştirememiş olmaları, yakın gelecekte de bu gelişmeyi sağlayamayacakları anlamına gelmez. Örneğin, toplum ile bütünleşen sendikacılığın uluslararası alan için de bu bütünleşmeyi gerçekleştirilmesi ile, ülkeler arasında konu edilen sivil toplum kuruluşlarının güçlenmelerinin önündeki engellerin de kolayca aşılabileceği, bir alternatif olarak getirilmektedir.⁴

Sendikaların bu gücü sağlayabilmelerinin birinci koşulu, ulusal düzeyde örgütlülüklerini sağlamlaştırma ve bu gücü uluslararası boyuta taşıma olmaktadır. İşçi sınıfı, gücünü

^a De-regülasyon

uluslar arası boyuta taşımayı, bugün değil 100 yılı geçkindir gündeminde tutmaktadır.

1.2. İşçi Sınıfında Değişimler

Sendikal örgütlenme açısından bir diğer önemde gelişme de, çalışma düzenine getirilen yeni sistemler ve işçi sınıfının niteliğinde olan değişimlerdir.

İçinde bulunulan dönemde işçi sınıfını ve sendikaları doğrudan etkileyen bu yeni çalışma düzeninin başında, esneklik uygulamaları gelmektedir. Yeni üretim organizasyon sistemleri geliştirilmiş, işçi sınıfı kendi içinde çekirdek ve çevre istihdam olarak parçalara bölünmüş, aralarında çalışma koşulları ve ücretler açısından uçurumlar oluşmuştur. Sendikal örgütlenmeye daha elverişli olan "kitlesele üretim" gerilerde kalmıştır.⁵

Esnekleşme işgücü pazarına, adaletsiz ve eşitsiz koşullar getiren yasa ve toplu sözleşmelerle, sosyal düzenleme biçimlerini bozan biçimde ortaya çıkmıştır.⁶

Esnekleşme giderek yayılırken, kuralsızlaşma ve kurumsuzlaşma ile birlikte, işçilerin de bireycilik yönü körüklenmiştir.⁷

Örneğin endüstri ilişkilerinde bireysel sözleşmeler uygulaması bugün çok sayıda ülkeyi kapsamış durumdadır. Bireysel sözleşmeler genellikle, mevcut yasalarla işçilere sağlanan hakların önemli bir bölümünden vazgeçme olarak işveren tarafından dayatılmaktadır. Bu nedenle sendikalar "bireysel sözleşmeler" üzerine açıklamalar yapmayı, kaybedecekleri hakları çalışanlara iletmeyi faaliyetleri kapsamına almışlar ve bu amaçla ilgili birimler oluşturmuşlardır.⁸

Yine bu dönemde, sanayi işçileri azalır, hizmet işçileri artarken, düşük ücretli işçiler ve atipik istihdam da giderek yaygınlaşmıştır.⁹

Atipik istihdam bir taraftan yaygınlaşırken, diğer taraftan giderek daha çok atipik olmuştur.¹⁰ Kayıt dışı istihdam yaygınlaşmıştır.

Çalışma yaşamını temelden sarsan bir diğer gelişme de işsizlik ve işten çıkarmaların yaygınlaşmasıdır. Özellikle üyelerinin işlerini kaybetmemeleri için sendikalar, taviz üstüne taviz vermekteler. Yeter ki üyeleri işinden olmasın. Bu tutum tartışma götürmekle birlikte, yaygındır.

İşçi sınıfına ilişkin diğer değişimler de başlıkları ile şöyle sıralanabilir:

- ❖ İşgücü pazarının kentlerin de ötesine yayılması ile, kimi ülkelerde kır-kent ayrımı neredeyse özelliğini yitirmiş, işçileşme süreci, döneme özgü yapısıyla önemli ölçüde gelişmiştir.
- ❖ İşgücünün mesleki temeldeki ayrımı farklılaşmış, yeni meslekler çoğalırken kimi meslekler yok olmaya yüz tutmuştur.
- ❖ İşçi sınıfının öğrenim düzeyi genel olarak yükselmiştir.
- ❖ Kadın işçi oranı artmıştır.
- ❖ Ücretler ve çalışma koşulları açısından çalışanlar arasında önemli farklılıklar oluşmuştur.
- ❖ Bilinç yapısı olarak, kolektiflik gerilerken, bireycilik körüklemiştir.
- ❖ Tüm değişimler, sendika üye tabanını etkilenmiştir.
- ❖ Bu etkilenmeler içinde, işçilerin sendikalara bakış açıları da saymak gerekir.
- ❖ Bu değişiklikler olurken sendikalar ise, geleneksel tutumlarını değiştirmede genel bir ifade ile, 1990'lı yıllarının ortalarına değin yavaş kalmışlar ve sonuçta sendikalaşma gerilemiştir.

1.3. Sendikalarda Yönelişler

Sendikalarda, 1980'lerde yavaş, 1990'larda ve özellikle 21. Yüzyıla girerken, temel ilkeleri aynı kalmakla beraber değişime doğru hızlı bir yöneliş başlamıştır. Daha doğrusu buna zorlanmışlardır.

Sendikalarda yönelişe zorlanma, hem içinde bulunulan dönemin ekonomik ve siyasi özelliklerinden hem de işçi sınıfında olan değişimlerden kaynaklanmıştır. Çarpıcı olanı ise sendikal örgütlülüğün temeli olan işçiler arasında dayanışmada, ciddi sorunların yaşanmaya başlanmış olmasıdır.¹¹

İçinde bulunulan dönemde de sendikaların tavır ve tepkileri arasında farklılıklar sürmektedir. Ancak sermayenin ve izin verildiği kadar işgücünün sınırları kolayca geçtiği küreselleşme çağında, sendikalar arasındaki bu farklılıklar halen sürüyor olsa da, eski düzeylerini yitirmişlerdir.¹²

Çünkü yaşanan benzeri koşul ve sorunlar karşısında, farklılıklar da törpülenmeye başlamıştır.

Sendikal tepkiler, sorunların ağırlığı ve ülkenin gelişmişlik düzeyi gibi içinde bulunulan koşullar yanı sıra, sendikal örgütlülüğe ve sendikal anlayışa da bağlı olmaktadır. Yine sendikal gelenek de, ülkeler arası sendikal farklılıkta belirleyici bir unsur durumundadır.

Örneğin, 1980'lerde yeni liberal ekonomi politikalarının dayatılması ile artan iç ve dış rekabetin yıkıcı etkileri karşısında hemen tüm gelişmekte olan ülkelerde sendikalar, hareketlilik düzeylerini yükseltmişlerdir. Güney Kore, Malezya, Singapur gibi Doğu ve Güneydoğu Asya ülkelerinde, yine Latin Amerika ülkelerinde genel grevler, genel direnişler ve yığınsal tepkiler yaygınlaştırılmıştır.¹³

Gelişmiş ülkelerde ise, esneklik uygulamaları ve küreselleşmenin etkileri, üretimin daha küçük birimlere ayrılması gibi gelişmelerle, işçi-işveren ilişkilerinde yeni bir döneme yol açılmıştır. Uyuşmazlık nedenleri ve çözüm yolları değişmiştir. Örneğin grevler tek tek işyerleri yerine topluca yapılmaya, grev dışı mücadele yöntemleri geliştirilmeye başlanmıştır.

İçinde bulunulan dönemde sendikalar arasında bölünmeler ve rekabet daha çok dikkatleri toplamış, örgütlenme üzerine olan olumsuz etkileri daha çok hissedilmiştir. Her şeyden önce, birliğe olan gereksinimin yükseldiği bir durumda, işçi sınıfının gücü de bölünüyor olmaktadır. Ayrıca sendikasıız işçileri örgütleyeceklerine, sendikaların bir birinin üyelerini almalarına müsamaha kalmamıştır.¹⁴

Sendikalar, tamamen kendi kararlarına bağlı ve kendilerinden kaynaklanan bu sorunun çözümü için, dünyanın hemen her ülkesinde birleşme süreçlerine girmişler ve bu yönde önemli adımlar atmışlardır. Sendikal birleşme ulusal düzeyde de kalmamış, uluslararası ve kıtasal üst örgütler düzeyinde de yaygın olarak gerçekleştirilmiştir.

1.4. Sendikaların Toplumsal Sorumluluğunun Artışı

İçinde bulunulan dönemde sendikalara olan gereksinim azalmamış, artmış, işyerlerinin de ötesinde roller edinmeye önceki dönemlerden daha çok zorlanmışlardır. Bu rolün yerine getirilmesi ise, diğer toplumsal demokratik kuruluşlar ile sendikaların birlikteliklerine bağlanmıştır. Bu süreç içinde işçilerin hak ve çıkarları ile, toplumun genelini kapsayan

ekonomik ve siyasi sorunların çözümü, yine sosyal adalet ve dayanışma yönündeki çabalar daha çok bütünleşme eğilimi göstermişlerdir.

Toplumun sendikalardan bu beklentisi, sendikaların sahip oldukları güçleri nedeniyledir. Çünkü yeni liberalizmin ve küreselleşmenin tüm yıkıcılığına karşın sendikalar halen toplumsal güçlerini yitirmemiş, aksine toplumsal gelişmeleri yönetecek düzeyde güçlerini korumuşlardır. Her şeyden önce üretici, tüketici ve yurttaşlardır. İsterlerse bu güçleri ile her bir konuya odaklanabilir ve çözümler sağlayabilirler.¹⁵

Örneğin sendikalar, mal ve hizmet üreten üyelerinin sağladıkları toplumsal güçleri ile, tüketicilerle doğal bir ilişki içindedirler. Güçlerini bu yönde kullanmayı isteyen sendikalar, son tüketici, özellikle tüketici halk ile birliktelikler kurarak bu güçlerini önemli ölçüde artırmaktadırlar.¹⁶

Sendikalar için mevcut üyelerinin hak ve çıkarlarını geliştirme görevinin olmazsa olmaz bir koşulda oluşu tartışılmaz. Ancak toplumun diğer emekçi kesimlerinin, işsizlerin, sendikasıızların çıkarlarını ilgilendiren konularda da, diğer deyişi ile toplumsal sorunlara müdahale etmeleri yönünde de sendikalardan beklentiler artmıştır. Bu beklentilerin artışında, toplumun zaman zaman siyasi partilere olan güvenini yitirmesinin de etkileri vardır. Bu beklentiler, demokratik süreçlerin işletilmesinden, iş olanaklarının yaratılmasına değin geniş bir alanı kapsamaktadır.

Üyeler ve toplumun sendikalardan beklentileri içinde, sendikaların oluşturdukları imaj da önemli bir yere sahiptir. Her şeyden önce kitle iletişim araçları gelişir ve topluma olan etkileri artarken, sendikaların bu alanda yeteri kadar yer almaları, kimliklerini, faaliyetlerini ve amaçlarını tanıtmaları yamsamsal bir önem kazanmış durumdadır.

Diğer yanda ise sendikalar, hem üyeleri hem de üyeleri dışında kalan milyonlar ile iletişim kurmadan, onların güvenliğini sağlamadan faaliyetlerini başarı ile yapabilmeye zorluk çekmektedirler. Her şeyden önce sendikalar kendilerini, üyeleri ve topluma yeterince anlatamama sorunu yaşamaktalar ki bu da örgütlenmelerini ciddi biçimde etkilemektedir. Bu nedenledir ki sendikalar bir yanda medyada yer almaya çalışırken diğer yanda da kendi medyasını oluşturmaya ve etkinleştirmeye ağırlık vermişlerdir. Bugün dünyanın hangi ülkesi olursa olsun, hemen tüm sendikaların web siteleri bulunmakta, elektronik haberleşmeler yapmaktalar ve sendika üyeliği kaydı dahi bu iletişim ile sağlanmaktadır.

Uluslararası alanda kurulu sendikalar da kendi web siteleri yanı sıra, "Global Union"^b gibi aralarında ortak web siteleri de oluşturarak haber iletmekteler, faaliyetleri ve kampanyalarını tanıtmaktalar.¹⁷

Sendikalar toplumsal sorumluluk aldıkça ve bu alanda işlevlerini yerine getirdikçe, örgütlenme potansiyelleri de artmaktadır. Bu nedenle, sendikal hareketi yeniden canlandırmanın bir yolu olarak, üyeler ve toplum geneli ile bütünleşmeye, çalışan her kesimi doğrudan ve dolaylı ilgilendiren faaliyetlere katmaya çalışmaktadırlar. Genişleyen gündemlerini gerçekleştirebilmek için de, diğer yandaş sivil toplum kuruluşlarının destek ve dayanışmalarını almaya ayrı bir özen göstermektedirler.

Aşağıda sendikal örgütlenme faaliyetlerinin yer aldığı ülke örnekleri incelendiğinde de anlaşılmaktadır ki sendikalar toplumda stratejik yandaşlık ve ortaklık oluşturarak önemli başarılar sağlamaktadırlar.

Sendikalar; kadın örgütleri, gençlik kuruluşları, kooperatifler, insan hakları dernekleri, çevreci kuruluşlar gibi örgütlerle birliktelikler oluşturmuşlar, ortak amaçlar etrafında diğer sivil toplum kuruluşları ile gökkuşağı oluşturmakta zorluk çekmemişlerdir. Bu duruma ulaşmak için sendikaların istiyor olmaları yetmiştir.¹⁸

İçinde bulunulan dönemde, sendikalar toplumsal sorumluluklarını yerine getirirlerken, geleneksel muhalefetiği ve ataklığı sürdürmelerini, kazanımlar sağlamak ve kendilerine güvenin oluşturmak açısından halen gerekli bulmakla beraber, sert ifadeler ile tanınan sendikacılık görünümlerini gerilerde bırakmak istemektedirler.

Sendikaların artan toplumsal sorumluluğu, ülkeler arasında farklılıklar taşımakla birlikte "yeni sendikacılık", "örgütlenmecilik sendikacılık" veya "toplumsal hareket sendikacılığı" gibi alternatiflerin geliştirilmesine yol açmış ve özellikle sendikal örgütlenmenin hareketli olduğu ülkelerde, bu alternatifler güçlenmiştir.

1.5. Ciddileşen Örgütsüzleşmenin Gündemi Belirlemesi

Dünyanın hangi ülkesinde olursa olsun, sendikalar hiçbir zaman örgütlenme faaliyetlerini durdurmamışlardır. İçinde

^b Dünyanın önde gelen uluslararası üst sendikal kuruluşların ortaklaşa oluşturduğu web sitesi.

bulunulan dönemde olan, sendika üyeliğine yönelik caydırıcı unsurların artmasıyla geleneksel tarzda örgütlenmelerin sonuç vermemeye başlamasıdır. Bu caydırıcı unsurların başında da sendikaya girmek isteyenlerin işverenlerce, önceki dönemlere göre daha bir inatla dışlanmaları, işten atılmalarına varan baskı uygulamalarıdır.

Sorun giderek, sendikaların varlığını tehdide dönüşmüştür.

Aşağıda seçilmiş ülke örneklerinden de anlaşıldığı gibi istisnasız tüm ülkelerde sendikaların örgütlenme sorunu vardır. Kaldı ki bu sorun zaten sendikalar kurulmaya başladığı günlerden buyana bulunmaktadır. Yine bu sorun, her iki, örgütlenme oranı %90 olan ülkelerdeki sendikalar için de, örgütlenme oranı %10'un altına düşen ülkelerdeki sendikalar için de geçerlidir. Çünkü ilgili strateji ve politikalar oluşturulmadığında, Yeni Zelanda örneğinde görüldüğü gibi örgütlülük, hızla gerileyebilmektedir. Bu nedenle günümüzde sendikalar, örgütlülüğü artırmayı ve sendikal hareketi canlandırmayı gündemlerinin birinci maddesi yapmışlardır.

Konu yalnızca sendikal hareketi canlandırma olarak ele alınsa bile, örgütlenme faaliyetleri ile bütünleştirilmediğinde, bu canlandırma hedefine varılamamaktadır. Çünkü üye sayısının belirleyici önemi vardır. Gerçekten de sendikaların güçlerinin en iyi görünen sembolü, üye sayıları olmaktadır.¹⁹

ILO Genel Direktörü Juan Somavia örgütlenmenin önemin vurgulamak için, "örgütlenmenin yerine hiçbir şey konamaz" ifadesini kullanmıştır.²⁰

Örgütlenmenin ise hiçte kolay olmadığını, sendikal hareket üzerine yazıları ile tanınan Hyman, "bir yığın güçlülere karşı yokuş yukarı mücadele etmektir" olarak, ifade etmiştir.²¹

Sendikal örgütlenmede bu güçlükleri aşmak için geleneksel yöntemler kullanma yerine, yeni modeller geliştirilmiştir. Kimi ülkelerde örgütlenme modelleri, "sanayi ötesi" toplum paradigması gibi temeller üzerine oturtulmuştur.²²

Örgütlenme yalnızca üye sayısını artırmaktan ibaret görülmeyip, "ideolojiden yoksun örgütlü güç, içerikten yoksun bir oluşumdur" ifadesinde dile getirildiği gibi, örgütlenmenin diğer önemli bir parçası da bulunmaktadır.²³

Dünyada yaygınlaşmakta olan sendikal örgütlenme modelinde, önce sendika üyeliği kaydı ile üye olma başlatılıyor ve daha sonra sendikal faaliyetlere katılım ile üye niteliği olgunlaştırılıyor. Bu da sendikal yapıların daha az merkezi olma-

sını, her bir üyenin daha bir beceri kazandırılarak aktif üye-ye dönüştürülmesini gerekli kılıyor.

1.6. Örgütlenme Sendikal Anlayış Model Arayışları

Sendikalar, örgütlenme faaliyetlerine öncelikli önem verir ve başarılı olmak için tüm güçlerini ortaya koyarlarken, sendikacılık ve örgütlenme anlayışları da doğal olarak tartışmaya açıldı. Bu tartışma bir tercihten çok, arayış sürecine zorlanmanın sonucu olmuştur. Çünkü örgütlenmede başarı kolay olmamakta ve her şeyi sorgulamak gerekmektedir.

Genellikle şu sorulara yanıt arandı ve tartışıldı:

- ❖ Sendikalar, örgütlenmenin güçleştiği bir dünyada işçiler için bir çekim merkezi olmak, onları tutmak ve güçlendirmek için nasıl bir örgüt yapısına sahip olmalı?
- ❖ Merkezi yapı mı güçlendirilmeli, yoksa güç örgüte mi dağıtılmalı?
- ❖ Karizmatik liderlik yerine kurumsallaşma mı tercih edilmeli? Sendikalarda liderlik modeli yerine kurumsallaşma tercih edildiğinde bu değişim nasıl olmalı?
- ❖ Üyelere hizmet götürme ve toplumsal sorumluluk arasında ağırlık dengesi nasıl oluşmalı?
- ❖ Sendikalar ile siyasi parti bağları hangi ölçülerde olmalı?
- ❖ Diyalog adına, sendikal taleplerden nereye kadar taviz verilmeli?
- ❖ Yeni liberal ve küresel bir dönemde işyeri sendikacılığı nasıl aşılmalı?
- ❖ Esneklik uygulamalarına karşı sendikal tavır nasıl olmalı?
- ❖ İşçilerin çıkarı ve yeni iş organizasyonları temelinde, işyerinin sorunlarını çözme amaçlı işletme yönetimine destek verilmeli mi? Kolektif olma yanı sıra bireysel temsil etme sağlanmalı mı?²⁴
- ❖ Örgütlenme sürecinde işverenler ile zıtlasma ve uzlaşmanın ağırlıklığı hangi ölçülerde olmalı?

Kimi ülkelerde başarılı sendikal örgütlenmelerin yapılması, bu arayış ve tartışma süreçlerini hızlandırırken, sendikal örgütlenme modellerinin oluşumuna da katkı sağladı. Örgütlenme modellerini incelemek amacıyla bir yandan ülkeler arası sendika heyetleri trafiği sıklaştı, diğer yanda kuramsal

tartışmalar genişletildi. Örgütlenmeler üzerine yapılan tartışmalar, hem yeni üyelerin örgütlenmesini hem de sendika örgüt yapılarını kapsadı ve sonuçta sendikal anlayış modelleri ayrımı netleşmeye başladı.

Sendikal örgütlenme modeli ve sendikacılık anlayışı üzerine sendika çevreleri yanında, akademisyenlerin de katıldığı geniş bir literatür oluştu. Konunun, kuramsal yanı sıra, kurumsal olarak da ele alınması, model oluşumuna büyük katkılar sağladı.

Getirilen sendikal örgütlenme modelleri ve tartışmalardan bazı örnekler:

- ❖ Sendikal örgütlenmede geleneksel olarak sürdürülen yukarıdan aşağı örgütlenmeler yerine, üye tabanının yoğun katılımının sağlandığı örgütlenme metotları.²⁵
- ❖ Yalnızca liderden ve sendika yönetimleri yerine, bizzat üyeler ve işçilerin katılımı ve inisiyatifi ile yürütülen "örgütlenmecî sendikacılık" modeli.
- ❖ Sendikal örgütlenmeyi profesyonel uzman veya sendikacılarla birlikte, üye ile ilişkilerin geliştirildiği katılımcı örgütlenme metodu.²⁶
- ❖ Sendikacılığı yalnızca üyeye hizmet götürme olarak gören "iş sendikacılığı"²⁷ yerine, aktivist-girişken sendikacılık anlayışı.²⁷
- ❖ Sendikal örgütlenmelerde, sendika ve işçi arasında aracı olma yerine, her iki sendika ve işçinin, anlayış ve davranışlarını dönüştürmeye dayalı bir örgütlenme yaklaşımı.²⁸
- ❖ Sendikal örgütlenmelerde, sendikal hizmet ile sendikayı kabul ettirmeye çalışmak yerine, örgütlülük kültürünü geliştirerek bu kabulü sağlamak.²⁹
- ❖ Tüm meslekleri kapsayan işkolu sendikacılığı yerine, mesleki temelde örgütlenilen sendikacılık. Mesleki sendikacılık, ortak kimlik taşıma açısından, işkolu sendikacılığına görece daha güçlü ve başarılı olabilmektedir. Örneğin, kimi ülkelerde mesleki sendikacılığa göre örgütlenen polis ve hemşirelerde örgütlülük oranı %100'dür.³⁰

²⁵ Business unionism, sendikal faaliyetleri yalnızca işyeri çerçevesinde kabul eden, işverenler ile her şeye rağmen iyi geçinme temelinde faaliyet yürüten, üyelere belli bir hizmeti yeterli gören, sendikal liderliğin kesin hakim olduğu bir sendikal anlayış için, ABD'de kullanılan bir kavramdır.

- ❖ Bir yörede çalışanların, işyeri, işkolu veya mesleki ayrımı ötesinde, tümünün tek sendika çatısı altında birleşebildikleri topluluk sendikacılığı.
- ❖ Sendikal örgütlenmelerde koşullar zorlanarak fonları bitirme yerine, işçiden yana bir hükümetin iktidara gelmesini beklemek ve bu yönde çaba göstermek. İşçiden yana gelen hükümetten de sendikal örgütlenmeyi kolaylaştıran, engelleri gideren yeni yasaları çıkarmasını ve uygulamalarda bulunmasını beklemek.³¹

Tüm bu örgütlenme tartışmaları içinde işyeri sendikacılığı, bir model olarak yer almamakta ve eleştirilmektedir.

Kısaca özetlenirse sendikal örgütlenme modelleri; profesyonellerce yürütülenler, hukuka dayalı olanlar, hizmet vermeyi birinci planda tutanlar ve işçiye örgütlü güç kazandırarak tabandan güvenceli biçiminde yürütülenler ayrımlarında olmuştur.³²

Diğer bir ifade ile bir yanda "iş" veya hizmet sendikacılığı diğer yanda örgütlenme veya toplumsal hareketler ile ilişkilendirilen sendikacılık anlayışları, tartışmaların merkezi durumuna gelmiştir.

Bu tartışmalar biraz daha sadeleştirildiğinde örgütlenme veya genel anlamda sendikal anlayışlar olsun daha çok; bazı ülkelerde gelenekselleşmiş "işyeri-iş" veya "hizmet sendikacılığı" ile "örgütlenme" veya "toplumsal hareket sendikacılığı" gibi yeni oluşturulan kavramlarla bir birinden ayrılmışlardır.

Aralarında farklılıklar olmakla birlikte toplumsal hareket sendikacılığı daha çok, üyelerin sendikal bilinçlerinin yükseltilmesi anlamına yeniden örgütlenmelerini sağlayan, işçilerin her kesimini örgütleyen ve harekete geçiren, mücadelenin her türü için işçilerin sendikal harekete katılımını sağlayan bir strateji olarak anlaşılmaktadır. Bu tutum, yalnızca sendikal örgütlenme için değil, işçi ve işvereni ilgilendiren her alan için kabul edilmektedir.³³

Yeni sendikal anlayış ve örgütlenme stratejileri esas olarak bir ekonomik çıkar grubuna dayalı olduğundan, endüstri ilişkileri kapsamında kalmakta ve ancak bunun bir toplumsal harekete dönüşmesi, başka bir aşamaya geçiş olmaktadır.³⁴ Bu nedendir ki sendikal modeller arasında köklü farklılıklar bulunmakta ve değiştirilmeleri de köklü nitelikte olmaktadır.

ABD sendikal hareketinde, "toplumsal hareket örgütlenmesi" adı da verilen bu yeni sendikacılık anlayışına, kimi sendi-

ka yönetimleri uyarken, kimileri uymamışlar ve ancak hareketin gelişmesi sürmüştür.³⁵

Ancak bu arada eklemek gerekir ki, hizmet sendikacılığının benimsenmemesi, üyeye hizmet götürülmesinin küçüm-senmesi veya yapılmaması anlamına değildir. Kastedilen, sendikal hareketin yalnızca hizmet çerçevesine sıkıştırılması, üyelerin ve bir bütün olan toplumsal sorunlara olan duyarlılığın geliştirilmesidir.

"Örgütlenmeci sendikacılık" anlayışının, diğer gelişmiş ülkelere göre sendikal örgütlenmenin en güç koşullarda yapıldığı ABD'de geliştirildiği söylenebilir. Bu model, İngiltere, Avustralya, Yeni Zelanda, Japonya ve hatta Almanya gibi diğer pek çok ülkede, kendi koşullarına özgü uyarlamalarla uygulanmaya başlanmıştır. Yine Güney Afrika Cumhuriyetinde geliştirilen küresel toplumsal hareket sendikacılığı da, adından da anlaşılacağı gibi bu model grubunda sayılabilecek tanınmış bir örnek olup, yalnızca ulusal değil, uluslararası sendikal hareket için de bu ülke sendikalarınca önerilmektedir.

ABD'deki sendikal hareket, dünya geneli bir model oluşumunda yer edinirken, Avrupa'dan da bu ülke sendikal hareketinin öğreneceği çok şeyi vardır. Çünkü Avrupa ülkelerindeki sendikal hareket, yüksek oranda örgütlenmeyi ve serbest pazar koşullarını sosyalleştirmeyi başaran bir geleneğe sahiptir. Ayrıca ABD'ye göre çok daha ileri yasal hakları bulunmaktadır.³⁶

Toplum ile bütünleşmeyi amaç edinen sendikacılığının gelişmesinde, küreselleşmenin çalışanlara olan etkilerinin büyük rolü olmuştur.³⁷ Çünkü geleneksel metotlarla, sermayenin eriştiği bu güce karşı koyulamıyordu.

Sendikal anlayış veya örgütlenme modeli açısından en çok sözü geçen ülkelerden birinin ABD olması ise, ABD'de sendikal hareketinin, örneğin Avrupa ülkelerinin sahip olduğu kurumsallaşmış bir geleneğe sahip olmaması ve hücumla daha çok maruz kalmalarıdır. Bu nedenle yeni kurumsallaşma ve sendikacılığın yeni biçimini yaratmak zorunda kalmışlardır.³⁸

ABD'de sendika üye sayısında ciddi düşüşlerin yaşanması karşısında bu süreç hızlandı. Bu gelişmeye geleneksel sendika bürokrasisi ve etkili bir sendikacılık yapamayan demokratiklik yoksunu, yalnızca işyeri çerçevesinde üyeye hizmet

anlayışına dayalı "iş sendikacılığı"nı^d benimseyenler karşı çık-
tılar. Zaten bu tür sendikacılık anlayışına karşı örgütlenme
modeli sendikacılık geliştirilmekteydi. Bu yeni model sendi-
kacılık anlayışı, örgütlüleri yeniden örgütleme, üyelerin geniş
katılımı ve sosyal değişim gibi geniş bir gündeme sahipti.³⁹

Yöredeki sendikal hareketin bu tür yeniliklere açık oluşu
özelliklerinden, örgütlenmeci sendikacılık felsefesini benimse-
mede ABD'nin Kaliforniya eyaleti öncülük etmiştir.⁴⁰

Bu ülkede yeni sendikal model geliştirilirken, geleneksel ör-
gütlenme metotlarının "sanayi ötesi toplumlar"da geçerli ol-
madığı ileri sürülerek, bir dizi yeniliklere yönelindi. Bu yeni-
likler içinde sendika üyelerinin "pasif tüketici" olmaktan çık-
ararak aktif üyeler haline dönüştürülmesi, sendikal örgüt ya-
pılarının yeniden oluşturulması, her üyeye sorumluluk ve
yetki verilmesi yer aldı. Ayrıca sendikalar, tüm güçlerini üye-
lerine hizmet götürmeye harcama yerine, toplum genelinin
sorunlarını çözmeye, toplumsal sorumluluğa daha bir ağır-
lık vermeye ve toplumsal güç olma niteliklerini artırmaya
verdiler.⁴¹

Konu İngiltere'de "Yeni Sendikacılık" kavramı adı altında tar-
tışılmıştır. Bu tartışmalarda şu sorulara yanıt aranmıştır: Ör-
gütlenme modeli sendikacılık gerçekten de ayakta kalmak
için anahtar mı? "Örgütlüleri tekrar örgütleme"nin maliyeti,
yararından daha mı ağır olacak? "Temsil edilme" yerine "ör-
gütlenme" kültürünün geliştirilmesine karşı sendikaların
içinden gelen tepkiler ne tür gelişmelere yol açacak? Kay-
naklar yeni işyerlerinin örgütlenmesine mi harcamalı yoksa,
mevcut üyelere hizmet için değerlendirilmeli? Yüksek mali-
yetlere yol açması nedeniyle düşük ücretli işçileri örgütlen-
mekten vaz mı geçmeli? Küçük işyerlerini, özellikle hizmet
veren işyerlerini örgütlemeye çaba gösterilmeli mi?⁴²

İngiltere'de "yeni sendikacılık" ve "örgütlenmeyi tekrar ör-
gütlenme" kavramlarının da geliştirilmesiyle, geleneksel sen-
dikacılık anlayışından uzaklaşmıştır.

Avustralya'da da hizmet sendikacılığının sendikal hareketi
dar bir çerçeveye soktuğu gerekçesiyle, örgütlenmeci ve
zaman zaman çakışan anlama kullanılan toplumsal hare-
ket sendikacılığı benimsenmiştir.

Yeni Zelanda'da hakim kararına güvenilen sendikacılık an-
layışından, örgütlenmeci sendikacılık anlayışına geçilmiştir.

^d Business unionism.

Üyelerin katılımı her alanda sağlanmakta ve seferberlik temelinde konuya önem verilmektedir.⁴³

Hangi kavram adı altında olursa olsun, geleneksel sendikacılık bir değişim sürecindedir. İşçi sınıfının oluşan yeni yapısına göre gerçekleştirilemeyen sendikacılık ise gerilemekte, kabuğundan çıkıp işçi ile toplum ile işyeri dışında da bütünleşen sendikacılık anlayışı ilerlemektedir.

Sendikal örgütlenme modelleri açısından örgütlenme felsefesi belirleyici bir önem taşıırken, sendika yönetiminin tavrı da anahtar unsur durumunu korumaktadır.⁴⁴

1.7. Toplu Sözleşme Kapsamının Örgütlenmelere Etkisi

Toplu sözleşmenin bizzat kapsadığı hükümler yanı sıra, yapılaşma sistemi ve işçiyi kapsama durumu sendikal örgütlenmeyi giderek daha çok etkilemektedirler. Örneğin kimi ülkelerde ulusal, işkolu ve işyerinde üç ayrı düzeyde toplu sözleşmeler yapılırken, kimilerinde yalnızca sektörel ve işyerinde, kimilerinde de yalnızca işyerinde toplu sözleşmeler yapılmaktadır. Ulusötesi firmalarla, dünya geneli ve özellikle kıta düzeyinde sözleşmelere başlanmıştır.

Kapsadığı işçi açısından sözleşmelerde iki temel ayrım vardır. Kimi ülkelerde işçiler sendika üyesi olmasalar da toplu sözleşmelerden yararlanmaktadırlar, kimilerinde ise yalnızca sendika üyesi olanlar toplu sözleşmelerden yararlanabilmektedirler. Tüm bu farklılıklar, sendikal örgütlenmelere de yansımaktadır.

Ancak yine de aynı toplu sözleşme düzeni ve kapsamının uygulandığı ülkeler arasında, sendikal örgütlenme düzeyleri açısından ciddi farklılıkların bulunması, bu unsurun tek başına belirleyici olmadığını ortaya koymaktadır.

Sendikal örgütlenme ile toplu sözleşmeler arasındaki etkileşimin boyutları açısından AB ülkeleri dikkate değer bir örnek oluşturmaktadır. Bu ülkelerde ağırlıksız sendikalaşma oranı %43,8 olurken, toplu sözleşme kapsamı işçi oranı İngiltere dışında yine ağırlıksız ortalama olarak %90 dolayındadır. (Tablo 3) Bir başka çarpıcı örnek Fransa'dadır. Bu ülkede sendikal örgütlülük oranı %9 olurken, toplu sözleşme kapsamı işçi oranı %90'a yakındır.⁴⁵ Bu veriler de ortaya koyuyor ki AB ülkelerinin büyük çoğunluğunda işçinin toplu sözleşmeden yararlanabilmesi için sendika üyesi olma koşulu bulunmamaktadır. Kalan bir iki ülke de ise yine sendi-

ka üyesi olunmasa da toplu sözleşmeden yararlanılmakta ve ancak diğer AB ülkelerinden daha düşük oranda ve belli koşullara bağlı olmaktadır.

AB ülkelerinde toplu sözleşme kapsamını genişleten mekanizmalar oldukça yaygın olup, işçilerin toplu sözleşme kapsamına alınma sistemi üç grupta toplanabilir⁴⁶:

1. İşverenin üye olduğu kuruluş ile sendika arasında yapılan işkolu, sektör veya grup toplu sözleşmelerinden, ilgili gruptaki işyerlerindeki sendikalı, sendikası olmayan tüm işçiler yararlanabilmektedirler.
2. %50'nin üzerinde örgütlü olan sendikanın yaptığı toplu sözleşmelerden, o işyerindeki işçinin tümü yararlanabilmektedir.
3. İşkolu veya grup toplu sözleşmeleri olmamakla beraber, bazı Avrupa ülkelerinde bir işyerinde yapılan toplu sözleşmeler, o işyerinde çalışan tüm işçinin tümünü kapsamaktadır.

AB'de toplu sözleşmelerin tüm işçileri kapsadığı ülkeler: Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz, İspanya olarak sıralanmaktadır. İrlanda, İtalya ve İsveç'te ise işverenler gönüllü olarak tüm işçileri kapsamaktadır. Kalan İngiltere'de ise bazı istisnalar dışında, sözleşmeler üye olmayan işçileri de kapsamaktadır.

AB ülkelerinde toplu sözleşmeler benzeri bir başka sistem de, 1994'te çıkarılan bir direktif ile, 1996'da uygulamaya sokulan Avrupa İşletme Konseyleri* olmaktadır. Bu düzenleme ile ulusötesi tekellerle Avrupa düzeyinde, bir tür toplu sözleşme yapılmasına olanak tanınmaktadır.⁴⁷ Ancak konu üzerine, sendikaların çalışma ve talepleri henüz sürmektedir.

Bu düzenlemelerin ötesinde ETUC' tarafından, Avrupa düzeyinde toplu sözleşmeler bağtlama kampanyası başlatılmıştır.⁴⁸

AB dışında örneğin Brezilya'da da bir sektör veya işyeri için yapılan toplu sözleşme, o işyeri veya sektörde sendikası olmayan işçileri de kapsamaktadır. Belli ölçülerde aynı uygulama, ABD için de geçerlidir.

* European Works Councils
Avrupa Sendikalar Konfederasyonu

Genel bir yaklaşım ile bir sektör veya işyerinde yapılan toplu sözleşmenin, sendikasıız işçileri de kapsıyor oluşu, sendikal örgütlenme açısından olumsuz bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Ancak sendikalı olmadan sözleşmeden yararlanan bu işçilerin bir bölümü, daha sonra sendikalaşmayı tercih etmektedirler. Çünkü, toplu sözleşmeden yararlanmak ile bir sendika kimliği taşımak farklı duygular olmaktadır. Bu nedenle sendikal örgütlenme yönündeki bilinç ve kararlıklarına bağlı olarak sendika üyeliği tercihini yapmaktadırlar. Diğer yandan sendikalar ise, toplu sözleşmeden yararlanan her sendikasıız işçiye ulaşip, sendika üyesi yapmaya çalışmaktadırlar. Onları ikna için ellerinde toplu sözleşme yapma gibi önemli bir kozları bulunmaktadır. Bu arada hemen belirtmek gerekir ki, toplu sözleşmeden yararlanan işçiler sendika üyesi olmasalar da, örneğin greve çıkmak gibi sendikanın aldığı kararlara genellikle katılmaktadırlar.

1.8. Örgütlenmelerin Bir Maliyet Sorunu Oluşu

Sendikal örgütlenme açısından içinde bulunulan dönemin bir diğer özelliği de sendikal örgütlenmenin ciddi maliyetlere ulaşmasıdır. Sendikalar, örgütlenme için sürdürdükleri kampanyalarda, daha önce yapılmayan genişlikte bütçelerinden pay ayırmak durumunda kalmaktadırlar. Örneğin ABD'de, sendikalar bütçelerinin üçte birini, kimileri ise yarısını örgütlenmeye ayırmaktadır.⁴⁹

Bu nedenle sendikalar yalnızca üye kaybı krizi ile değil, aynı zamanda örgütlenmenin artan maliyetini de yaşamaktadırlar. Üye kaybı arttıkça, mali durum gerilemekte, mali durum geriledikçe de örgütlenme faaliyetlerine ayrılan kaynak azalmaktadır. Daha olumsuz ise, örgütlenme için böylesi önemde kaynak ayrılıyor olmasına rağmen, sendikaların umdukları örgütlenmeyi sağlayamamalarıdır.⁵⁰

Örgütlenmenin yüksek bir maliyet sorunu oluşturması, örgütlülük düzeyi ve maliyet potansiyeli arasından bir kader bağı oluşturmuştur. Ancak bu bağın sınırlamalarından kurtulmanın yolları da aranmaktadır. Bulunan yol ise son derece basit. Bu da örgütlenme faaliyetlerine gönüllülerin katılımının artırılması olmaktadır. Söz konusu gönüllüler, başta sendika üyeleri ve sendikasıız işçiler olmaktadır. Yine işçi dostları çok sayıda sivil toplum kuruluşu da, gönüllüler kervanında yerlerini almaktadır. Sorun, sendikaların bu gönüllüleri çekebilmelerine kalmıştır.

1.9. Sendikal Örgütülüğü Geliştirmek İçin Yapılanlar :

İçinde bulunulan dönemde farklı boyutları ile de olsa sendikalar hemen aynı sorunları yaşamaktalar. Aynı veya benzer sorunları ile karşılaşılıyor olmaları, doğal olarak sendikal hareketler arasında da benzerlikleri artırmıştır. Aynı sendikal örgütlenme modelini benimsemelerdeki artış ise, bu benzerliklerin armasına katkıda bulunmuştur. Sendikalar ülkeler arası olarak biri birinin deneyiminden, uyguladığı modelden, kullandığı tekniklerden yararlanmakta, dersler çıkarmaktalar.

Diğer yanda kaçınılmaz olarak her ülke sendikal hareketinin yine de kendine özgü yapıları, örgütlenme modelleri ve örgütlenme sloganları bulunmaktadır.

Dünyanın çeşitli ülkelerinde uygulanan sendikal örgütlenme faaliyetleri, kısa açıklamaları ile aşağıda gruplandırılmaktadır⁹:

- Örgütlenme Stratejileri Geliştiriliyor

Örgütlenme şu üç aktör arasındaki ilişkilerin sonucu olarak gerçekleşmektedir; "sendikacıların tavrı", "işçinin üye olma isteği" ve "işverenin tavrı".

Örgütlenme stratejileri işte bu üç aktör değerlendirilerek, geliştirilmektedir.

Genel bir değerlendirme ile örgütlenme stratejilerini geliştirilmeye olan gereksinim, baskıların sert olduğu ülkelerde daha yüksek olmaktadır.

Bu stratejilere dayandırılarak, sendikal örgütlenme yönünde kurumsal ve uygulamaya yönelik çözümler üretilmekte, projeler oluşturulmakta, programlar yapılmaktadır.

- Örgütlenmelerde Statükoculuk Engeli Aşılıyor

Bir örgütün devamlılığı için önce var olmanın sağlanması, var olabilmek için de sürekli gelişme ve değişme içinde olması gerekmektedir. Bu özelliklerin üçü birlikte olduğu zaman, bütünün parçaları tamamlanmış ve örgütün canlılığı sürdürülmüş oluyor. Bunlardan biri, örneğin "değişme" koşulu yerine getirilemediğinde statükoculuk hakim olmakta, örgütsel yapı zayıflatılmaktadır. Sendikalar bu bilinçle statükoculuğu geriletmeyi hedef edinmişlerdir. Örgütlenme stratejilerinde öncelikle "değişim" sloganı, bu yüzden yaygınlaştırılmıştır.

⁹ III. Bölümde yer alan seçilmiş ülke örneklerine dayandırılmıştır.

- Başarılı Örgütlenme İçin Birleşiliyor

Aşağıda yer alan ülke örneklerinde de görüleceği gibi, örgütlenme sorununun üstesinden gelebilmek için sendikalar ilk adım olarak, aralarında yıllar süren rekabetlerine son vererek birleşmeye yönelmişlerdir.

Bir yandan üye sayısı ve mali açılardan güçlenmek, diğer yandan küresel ekonominin artan rekabet koşullarında sendikalar arası rekabetin yıkıcılığından kurtulmak için sendikalar, örgütsel yapılarını birleştirmeye ve faaliyetlerini uyumlulaştırmaya ayrı bir özen göstermektedirler.

Sendikaların birleşerek merkezi güçlerini artması ile birlikte, sendikal faaliyetlere işçilerin katılımı genişletilmekte ve liderliğin kontrol yetkisi paylaşmaya açılmaktadır.

Güçlü sendikacılık, örgütlenmeyi de güçlü gerçekleştirme anlamına gelmektedir. Ters durumda ise başta örgütlenme faaliyetlerinde zayıf kalınmaktadır. Bu nedenle önce örgütlü olanları örgütlemek ve var olan sendikaları bileştirmek gündeme alınmaktadır.

Sendikalaşmanın yoğun olduğu yörelerde de, sendikalar arası birleşmeler organsal olmasa bile, aralarında sağladıkları eşgüdüm ve eylem birliği yolu ile yine de güçlerini birleştirebilmektedirler. Bu da örgütlenmelerde, pilot bölge seçiminin ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

- Toplu Sözleşme Politikaları İle Katkı Sağlanıyor

Sendikalar, üye kayıp dönemlerinde işçilerin gücünü etkili toplu sözleşmeleri ile ortaya koyarak, örgütlenme açısından da önemli kazanımlar sağlayabilmektedirler. Bu da üye kayıplarına rağmen sendikaların güçlerini, toplu iş sözleşmeleri ile toparlayabilmeleri olanağını sağlamaktadır.

Yine, işyeri yanı sıra, işkolu ve ulusal düzeylerde yapılan toplu sözleşmeler ile üye kayıplarına karşı önlemler getirilebiliyor ve yeni işyerleri örgütlenebiliyor. İşyeri, işkolu ve ulusal düzeylerde gövde oluşturan sendikal hareket, işverenin gücünü kırmada önemli bir potansiyele sahip olmaktadır. İşverenler, sendikaların bu güce ulaşmasını engellemek için ulusal ve işkolu sözleşmelerinden uzaklaşmaya çalışmaktadırlar.

Yukarda da değinildiği gibi geliştirilen yeni sendikal örgütlenme modellerine göre, sendikal faaliyetleri yalnızca toplu iş sözleşmeleri çerçevesi içine sıkıştırmak, sendikal örgütlenme önüne bir başka engel koyma anlamına gelmektedir.

- İşten Çıkarmaları Durdurmak Örgütlenmeyi Sağlamak Oluyor

Bugün dünyanın pek çok ülkesinde sendikal örgütlenmeyi sağlayabilmek için de, işten çıkarmalar önlenmeye çalışılmaktadır. Bu nedenle her ülkede sendikalar, işten çıkarmalara karşı politikalar oluşturmuşlardır.

Bu politikalar kimi ülkelerde direnişleri içerdiği gibi, kimi ülkelerde de diyalog yöntemiyle yapılmaktadır.

Örneğin bugün Avrupa'da işten çıkarmaları en aza indirmek için sendikalar, işçilerin eğitilerek yeniden istihdamlarını sağlama yönünde çaba göstermektedirler. İşyerinin sorunlarını çözmede karşılıklı yarar temeline dayanarak, bu amaçla diyaloglarını sürdürmektedirler.

İsveç ve Danimarka'da olduğu gibi işsizlik yardımlarını sendikaların yönetmesi ile de hem sendikalaşma yoğunluğu yüksek tutulmakta hem de yeni üye kazanmada bir avantaj olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca işsizler çoğaldıkça bu fonun yönetimi, kaynak daralması nedeni ile güçleşmekte ve fonu yöneten sendikalar, işten çıkarmaları önlemeye verdikleri önemi artırmak durumunda kalmaktadırlar.

- Sendikal Demokrasi Geliştiriliyor

Demokrasi günümüzde, en çok gereksinimi duyulan sendika içi dayanışmanın en önemli aracı olarak kabul edilmektedir.⁵¹

Sendikal örgütlenme stratejilerinde genel eğilim, sendikaların geleneksel örgütlülük yapılarını değiştirmeye, sendikal demokrasinin boyutlarını genişletilmeye yönelik olmaktadır. Bugün işçiler üye olacakları sendikaları daha bir titizlikle incelemekte ve üye olduğu örgütte de söz ve karar sahibi olmayı istemektedirler.

Kaldı ki geleneksel liderlik yapıları ve tepeden yönetilen faaliyetlerle de örgütlenme çalışmaları başarılı olamamaktadır. Ancak sendikal demokrasinin geliştirilmesiyle, üyelerin bizzat örgütlenme faaliyetlerine katılmaları ile örgütlenme faaliyetlerinde başarı sağlanabilmektedir.

Sendikal demokrasinin gelişim süreci içinde örgütlenme sorununun çözümünün merkezi yapı ile sınırlı kalarak yapılması yerine, tabandan ele alınarak çözüm üretilmesi ve kurumsal bir işleyişe kavuşturulması benimsenmektedir.

Bu arada içinde bulunan dönemde geliştirilen yeni işletme organizasyon sistemleri de dolaylı olarak sendikal demok-

rasi üzerinde etkili olmuştur. Örneğin işletmelerde yaygınlaşmakta olan takım çalışmaları deneyimi ve yine işletmelerde edinilen sorun çözme teknikleri sendikalarda da uygulanmak istenmektedir.

- İşçilere Götürülen Hizmetler Artırılıyor

"Hizmet sendikacılığı" bir model olarak benimsenmezken, diğer yandan sendikalar üyelerine göturdükleri hizmetleri hem artırmış hem de çeşitlendirmişlerdir. Örneğin; işçilere hukuk, vergi, sosyal güvenlik gibi konularda danışma birimleri oluşturmuşlardır. ABD'de bu amaçla sendikal merkez tarafından Sendikalılık Ayrıcalığı^h geliştirilmiştir. Yine İngiltere'de sendikalar; seyahat acentesi, emeklilere ev, düşük faizli borç verme, sigorta primi, kredi kartı uygulaması gibi hizmetlerde bulunmaktadır.⁵²

Sendikal anlayışlar, yapılar, örgütlenme modelleri tartışılarsun tüm sendikalarda üyelere, yakınlarına ve hatta kamu oyuna yönelik götürülen hizmetlerde çeşitlenme ve artış vardır.

Ayrıca kamu kuruluşlarının, sosyal hizmet birimlerinin; sendika üyelerine, diğer çalışanlara ve genel olarak emekçi kesimlere yaptıkları hizmetlerin artırılması ve etkinleştirilmesi yönünde de sendikalar çaba göstermektedirler. Eğitim, istihdam, işsizlik ödentisi, sağlık, emeklilik gibi alanlarda sendikaların çabaları ile artan hizmet etkinliği, çalışanların sendikalara bakış açılarını olumlu yönde etkilemekte, sendikalaşma potansiyelini artırmaktadır. Yine kimi ülkelerde görüldüğü gibi sosyal güvenlik alanında görev üstlenmeler gibi başlı başına bir kurumda etkin olma da, sendikalara olan eğilimi artırmaktadır.

- Sendikal Örgüt Kültürü Geliştiriliyor

Örgütlülük kültürü olmadan başarılı sendikal örgütlenmelerin olmayacağını, içinde bulunulan dönemde sendikalar, daha bir önemle algılayıp, bu yöndeki çalışmalarını yoğunlaştırmışlardır.

Sendikaların yaşamsal önemde organik bir temeli olan, üyelerinin günlük yaşamları üzerine kurulu bulunan sendikal örgütlülük, zengin bir sendikal kültüre de sahiptir. Sendikal kültür, bir örgütlülük ve mücadele kültürü olmaktadır. Bu nedenle sendikaya üyelik, yalnızca üyelik formu doldurma veya toplu sözleşmelerden yararlanma ile çevrili ol-

^h Union Privilege

mamakta, sendika üyeliği kültürü edinme ile örgütlülük sürecinde yer alınmaktadır.

Sendikalar, işçiler sendikaya üye olur ve üyeliklerini sürdürürlerken yalnızca "sendikalar ne için vardır?" veya "işçiler neden sendikaya üye olurlar?" sorularına yanıt vermekle kalmamakta, mevcut toplumsal gelişmeler ve yaşanan sorunları da kapsayan bir örgütlenme kültürü sahipliğini de yaşatmaya çalışmaktadırlar.

Sendikaların geliştirdikleri sendika örgüt kültürü, işçilerin bir güvence duygusu edinmelerini ve işyerinde gelecek korkusunu yenmelerini de kapsamaktadır.

Sendikal kültür ile, üyeler arasında mekanik dayanışma yerine, organsal dayanışma oluşturulmakta, üyelerinin arasındaki farklılıkların eşgüdümü sağlanarak, karşı sınıfa bir örgütsel duruş sergilenmektedir.

Sayılan tüm bu olgular, sendikal örgütlülük kültür yapısının bileşenleri olmaktadır. Bu yapının gelişmişlik düzeyi ise, doğrudan sendikal hareketin gücünü belirlemektedir.

Bu nedenledir ki dünyanın her ülkesinde sendikalar; üyelere yönelik yayın çalışmaları, eğitim faaliyetleri ve diğer geniş bir alana yayılan hizmetler ile toplumsal alandaki rollerini birlikte ele alarak, bir kültür mücadelesi sürdürmektedirler. Kültürü dar bir sendikal hareket ise, her tür rüzgara kapılıvermektedir.

- Örgütlenme Sorununa Sendikal Merkezler Daha Güçlü Sahip Çıkıyor

Aşağıda ülke sendikal örgütlenme örnekleri incelendiğinde de anlaşılacaktır ki hemen her ülkede sendikal merkezler, bizzat örgütlenme faaliyetini yürütmektedirler. Diğer deyişi ile örgütlemeyi örgütlemektedirler. Bağlı sendikalar ise, bu merkezlerin sağladıkları eşgüdüm içinde örgütlenmelerini sürdürmektedirler.

Örgütlenme faaliyetini başarı ile sürdüren bir sendikanın deneyimi, bu merkezlerce diğer üye sendikalara yaygınlaştırılmakta, sorunlara karşı dayanışmalar oluşturulmaktadır.

Merkezi sendikal güç, özgür irade ile oluşmakta ve ancak ortaya konan kurallara da uyulmaktadır.

Örgütlenme çalışmaları, merkezi bir vücudun oluşumu ile sürdürülmediğinde başarı sağlanamamaktadır. Bu nedenle sendikal örgütlenmede merkezi bir oluşum, tercihten çok zorunluluktur. Zaten hemen tüm ülkelerde, gelişmeler bu yöndedir.

- Örgütlenme Merkezleri Kuruluyor

Pek çok ülkede merkezi sendikalar, örgütlenme akademisi, enstitüsü veya benzeri adlarla, sendikal örgütlenme merkezleri kurmuşlardır. Bu merkezler bir yandan son derece etkin eğitim çalışmaları yaparlarken diğer yandan örgütlenmeyi örgütlemeye de oldukça faaldirler.

Bu merkezler, sendikal örgütlenmelerde önemli başarılar sağlamışlar ve bu nedenle pek çok ülkede yaygınlaşmışlardır.

Örgütlenme merkezleri, üniversite ve diğer akademik kuruluşlardan da destek alarak, örgütlenme çalışmalarının etkinliğini üst düzeylere çıkarmaktadırlar.

- Örgütlenme Eğitimsiz Olmuyor

Yukarda yer alan örgütlenme merkezleri konusunda da değinildiği gibi, örgütlenme çalışmalarında sendikaların ilk yoğunlaştırdıkları faaliyet biçimi eğitim olmaktadır.

Eğitim çalışmaları örgütlenmecilerin yetiştirilip, örgütlenmelerinden, üyelere değin geniş bir alanı kapsayan çeşitlilikte sürdürülmektedir.

Eğitimler, merkezi olarak organize edilmekte ve ancak uygulananması en üst kurumdan yerel sendikal birliklere, hatta sendika dışı kurumlara değin uzanmaktadır. Burada daha çok eğitimin merkezi bir organizasyon ve hedefe yönelik olmasına dikkat edilmektedir.

Hiçbir örgütlenme, eğitim faaliyetsiz yapılmamaktadır.

- Bütçe, Örgütlenme Bütçesi Oluyor

Yukarda da ayrı bir bölüm olarak değinildiği gibi sendikal örgütlenme için daha önce yapılandan çok daha genişlikte bütçeden pay ayrılmaktadır.

Bu pay sendika bütçesinin önemli bir bölümü, hatta kimi sendikalarda yarısını dahi oluşturabiliyor.

Örgütlenme bütçesini düşürmenin en yaygın yolu, gönüllülerin örgütlenme çalışmalarına katılabilmesi olmaktadır.

- Örgütlenme Ölçümleniyor ve Denetleniyor

Örgütlenmeyi başarı ile sürdüren sendikalar, örgütlenmeyi bir uzmanlık iş olarak görmekte, örgütlenme faaliyetlerini ölçümlemeye ve denetlemeye özel bir ağırlık vermekteler.

Örgütlenme çalışmaları çizelgeler de kullanılarak tüm ayrıntıları ile takip edilmekte ve bu amaçla sistemler geliştirilmektedir.

Örgütlenmede ölçümleme ve denetlemenin, yatay ve dikey örgütlenmeler ayrımında da yapılıyor oluşu, bu alanda varılan ileri durumu ortaya koymaktadır.

Ölçümleme ve denetimler ile örgütlenmenin, daha az hatalı ve daha etkili gerçekleştirilmesine büyük katkı sağlanmaktadır.

- Sendikalaşmak İçin Ölümüne Direnenler de Var

Sendikal örgütlenme için yapılanlar arasında, özveride sınır tanımamayı belirtmeden geçmek olası değildir. Hele özveride bulunma, sendikal örgütlenme için ölümü göze alma biçimi ise, konu çok daha çarpıcı olmaktadır. Günümüzde halen, sendikal örgütlenmenin ölümüne yapıldığı ülkelerin bulunması, sorunun ciddiyetini ortaya koymaktadır.

Kimi ülkelerde sendikalaşma hemen hiçbir risk taşımazken, kimi ülkelerde işten çıkarmalara varan baskılar, kimilerinde ise yaşam riski bulunmaktadır.

Örneğin Kolombiya ve Peru'da sendikalaşmalara karşı yapılan baskı ve saldırılar son 15 yıldır, cinayetler dahil önemli ölçüde artmıştır. Ancak yine de bu ülkelerde sendikalaşma durdurulamamaktadır.⁵³

1.10. Sendikal Örgütlülük Dünya Geneli Yükseldi

Sendikalaşma oranlarında dönem dönem dalgalanmalar olmakla beraber, sendikasız bir dünyanın olmayacağı veya olamayacağı, 21. Yüzyıla girerken dünya geneli sendikal örgütlenmenin artışı ile bir kez daha açıkça kendini ortaya koymuştur.

Sanayileşmiş ülkelerde sendikalaşma oranı genel bir yaklaşım ile 1950'lerde sıçrama göstermiş, 1970'lerde duraksamış, 1980'lerde gerileme göstermiş ve 1990'ların sonunda bu gerileme durdurulmuş ve kimilerinde yavaş olmak üzere yeniden yükselişe geçmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde ise daha çok sanayileşme süreçlerinde olanlarda, sendikalar mevcut örgütlülüklerini üçte iki oranda artırmışlardır. Son yıllarda ise özellikle yeni sanayileşen ülkelerde sendikalaşma oranı önemli ölçüde artmıştır.⁵⁴

1995 itibariyle tüm kıtalarda 164 milyona yakın sendika üyesi varlığının tespiti, sendikasız bir dünyada olunmadığını açıkça ortaya koymaktadır. (Tablo 1)

1995 ve sonrası yıllar için ülkelere göre sendikalaşma oranlarının yer aldığı Tablo 2 ve 3 incelendiğinde, 1970'li yılların

başı kadar olmasa da, yine de küçümsenemeyen oranlarda sendikalaşma yoğunluğunun bulunduğu anlaşılmaktadır.

Aşağıda yer alan ülke örnekleri incelendiğinde de anlaşılmaktadır ki bu oranlar, 2000-2002 dönemi artış eğiliminde olmuştur.

Sendikalaşma oranları kimi gelişmekte olan ülkeler yanı sıra, ortalama olarak AB ve üyelik sürecinde olan ülkelerde, dünyanın diğer yöre ve ülkelerine göre çok daha yüksektir. AB ülkelerinde ortalama sendikalaşma oranı ağırlıksız %43,8, ağırlıklı %30,4, Türkiye dışında AB'ye giriş sürecinde olan ülkelerde ağırlıksız %34,1, ağırlıklı %21,9'dur. Türkiye'de sendikalaşma oranının kamu çalışanları sendikaları üyeleri ile birlikte %14,2, kayıt dışı ücretliler dikkate alındığında ise %11,9 olduğu göz önüne alındığında, Türkiye, dünyada en düşük sendikalaşmanın olduğu ülkelerden biri durumundadır.

Tablo: 1 BÖLGELERE GÖRE SENDİKA ÜYE SAYILARI (1995)

Bölgeler	Üye Sayıları
Aşağı-Sahra Afrika	10.027.000
Kuzey Afrika ve Ortadoğu	7.338.000
Kuzey Amerika	20.489.000
Merkezi Amerika	11.042.000
Güney Amerika	22.431.000
Okyanusya	2.802.000
Doğu ve Güneydoğu Asya	23.930.000
Güney Asya	10.445.000
Kuzey Avrupa	7.527.000
Batı Avrupa	23.749.000
Güney Avrupa	10.174.000
Merkezi ve Doğu Avrupa	13.993.000
Toplam	163.947.000

Kaynak: ILO, *World Labour Report 1997-98*. Industrial Relations, Democracy and Social Stability. International Labour Office, Geneva, 1998.

Tablo:2 SENDİKALAŞMA ORANLARI (1995, AB ÜLKELERİ DIŞINDA)

Ücret ve Maaş Alanlara Göre Yüzde Oranı

AFRIKA			
Mısır	38,8	Japonya	24,0
Güney Afrika	40,9	Güney Kore	12,7
AMERİKA		Malezya	13,4
Arjantin	38,7	Filipinler	38,2
Brezilya*	43,5	Tayland	4,2
Kanada	37,4	ORTADOĞU	
Kosta Rika	-	İsrail	23,0
Küba	70,2	G.PASİFİK OKYANUSYA	
Meksika**	42,8	Avustralya	35,2
ABD	14,2	Yeni Zelanda	24,3
Venezüella	17,1	AB DIŞI AVRUPA	
ASYA		İzlanda	83,3
Hindistan***	22,8	Norveç	
Endonezya	3,4	İsviçre	22,5

Kaynaklar:

1. Hindistan: Bhattacharjee D. 2002. "Organized labour and economic liberalization in India: Past, present and future", *Organized Labour in the 21st Century*, Edited by A V Jose, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). p. 338.
2. Diğer ülkeler: ILO. 1998. *World Labour Report 1997-98*. Industrial Relations, Democracy and Social Stability. International Labour Office, Geneva.

Not: 1995 sonrası sendikalaşma oranları ülke örneklerine ilişkin bölümde yer almaktadır.

* Brezilya: Kayıtlı sektör.

** Meksika: 1991.

*** Hindistan: Kayıtlı sektör, 1995.

Tablo: 3 AB VE ADAY ÜLKELERDE SENDİKALAŞMA ORANLARI (2000)**TOPLU SÖZLEŞMELER DÜZEYİ VE KAPSADIĞI ORANLAR**

AB ÜLKELERİ	Sendikalaşma Oranları (%)	*Toplu Sözleşmeden Yararlanma Oranları (%)	Toplu Sözleşmenin Yapılma Düzeyi
Danimarka	87,5	70-77	Firma, Sektör, Ulusal
Finlandiya	79,0	95	
İsveç	79,0	75-95	Sektörel
Belçika	69,2	>90	Sektörler Arası Ulusal
Lüksembourg	50,0	>100	Sektörel
İrlanda	44,5	90	Sektörler Arası
Avusturya	39,5	100	Sektörde Ulusal
İtalya	35,4	Yüksek	Sektörel
Yunanistan	32,5	90	Mesleksi ve Sektörel
Portekiz	30,0	2/3'ten yüksek	Sektörel
Almanya	29,7	70-80	Firma, Sektör, Ulusal
İngiltere	29,0	25	
Hollanda	27,0	89	Sektörel
İspanya	15,0	83	Sektörler ve Arası
Fransa	9,1	>93	
Ağırlıksız AB Ortalaması	43,8		
Ağırlıklı AB Ortalaması	30,4		

AB'YE GİRİŞ SÜRECİNDE OLAN ÜLKELER

	Sendikalaşma Oranları (%)		Sendikalaşma Oranları (%)
Güney Kıbrıs	70,0	Latvia	30,0
Malta	65,0	Macaristan	20,0
Slovenya	41,3	Litvanya	15,8
Slovakya	40,0	Polonya	15,0
Çek Cumhuriyeti	30,0	Estonya	14,8
Ağırlıksız Aday Ülkeler Ortalaması	34,1	Türkiye**	14,2
Ağırlıklı Aday Ülkeler Ortalaması	21,9	Türkiye***	11,9

Kaynaklar:

1. Industrial relations in the EU Member States and candidate countries, European industrial relations observatory on-line, eironline, European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, 2002.
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/feature/TN0207104F.html>
2. EU, *European Commission, Industrial Relations in Europe 2002, Industrial relations and industrial change*. May 2002, p.46.
3. Türkiye; TÜRK-İŞ, 2003. Köstekli, İ. *TÜRK-İŞ Örgütlenme El Kitabı I*, Ankara.

* Toplu sözleşme kapsamı işçi oranları, firma veya sektöre ilişkin olup, tüm ülkedeki toplam işçilere oran değildir.

** Kayıt dışı ücretliler dikkate alınmadan sendikalaşma oranı.

*** Kayıt dışı ücretliler dikkate alınarak sendikalaşma oranı.

Referanslar

- ¹ Wickham, James. 2003. "The End of the European Social Model: Before It Began?", ICTU, p. 12. <http://www.ictu.le>
- ² Hyman, R. 1999. "An emerging agenda for trade unions?", *Discussion Paper 98/1999*, Labour And Society Programme Geneva; ILO (International Institute for Labour Studies). p. 3.
- ³ Fairbrother, P. 2000. "Changing Pattern of Union Organisation, Representation and Participation: What is happening in Anglo-American Trade Union Movements?" *Abstract for the 18th Annual International Labour Process Conference*, University of Strathclyde, Scotland. www.socsci.mcmaster.ca/fun/fair1.pdf
- ⁴ O'Brien, R. 2002. "The Global Labour Movement and Equitable Globalization", *A paper presented to Globalisation, Growth and (In) Equality Conference Centre for the Study of Globalisation and Regionalisation*, Institute on Globalization and the Human Condition, Department of Political Science, McMaster University, Ontario.
- ⁵ Jose, A V 2002, "Organized Labour in the 21st Century-Some lessons for developing countries", *Discussion Paper 112/1999*. Labour and Society Programme, Geneva, International Labour Organization (International Institute for Labour Studies), p.p. 2-3.
- ⁶ Hyman, R. 1999. p. 6.
- ⁷ Alonso, L. E. 2001. "New myths old practices: post-modern management discourse and the decline of Fordist industrial relations", Brussels. *Transfer, ETUI, Volume 7, Number 2, summer 2001*. p.p 268-288.
- ⁸ ILO, 1998. *World Labour Report 1997-98*, Geneva: ILO. p. 31.
- ⁹ Arbache J. S. 2002. "Unions and Wage Inequality in Brazil", *Unions and labor market in Brazil*, IPEA/The World Bank Brazil Jobs Report 2002. (Abstract, University of Brasilia, pp. 4, 5)
- ¹⁰ Hyman, R. 1999. p. 4.
- ¹¹ Hyman, R. 1997. "Trade unions and interest representation in the context of globalisation", Brussels. *Transfer, ETUI, Volume 3, Number 3, November 1997*. pp. 515-533.
- ¹² Sidorenko, A., Sklyarenko, A. 1999. "Role of Trade Unions in Japan, United States and Sweden: Comparative Analysis". Sydney, University of Technology, p. 9. http://members.tripod.com/~a_sld/works/IER.html
- ¹³ Webster, E.; Adler, G. 1998. "Towards a class compromise in South Africa's double transition: Bargained liberalization and consolidation of democracy", *14th World Congress of Sociology (sunulan makale)*, Montreal, 26 July - 1 August.
- ¹⁴ Cooper, B. R., Patmore, G. 2003. "How did Australia's unions grow?" Sydney, *Trade Union Organising & Labour History*, p6. <http://evatt.labor.net.au/>
- ¹⁵ Hyman, R. 1999. p. 12.
- ¹⁶ Johnston, P. (1994) *Success while others fail*. Ithaca: NY ILR Press. pp. 9-10.
- ¹⁷ <http://www.global-unions.org/>
- ¹⁸ Jose, A.V. 1999. "The future of the labour movement: Some observations on developing countries", *Discussion papers 112/1999*, Labour and Society Programme. Geneva. ILO (International Institute for Labour Studies).
- ¹⁹ Jose, A.V. 1999
- ²⁰ Murray, J. 2000. "The ILO's on-line conference on organized labour in the 21st century", *Discussion Papers 125/2000*, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies).

- ²¹ Hyman, R. 1999.
- ²² Behrens, M., Fichter, M., Frege, C., "Unions in Germany: Groping to regain the initiative", *Discussion paper 131/2002*, Labour and Society Programme, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). p. 5
- ²³ Rudolf Meidner, Aktaran Evatt Foundation. 1995. *Unions 2001 Sydney*, Evatt Foundation.
- ²⁴ Rubinstein, S. A. 2001. "A Different Kind of Union: Balancing Co-Management and Representation", *Industrial Relation*, Vol. 40, No.2, april 2001, Regents of the University of California, Blackwell Publishers, Malden and Oxford. pp. 163-199-200.
- ²⁵ Bronfenbrenner, K. 1991. "Successful Union Strategies for Winning Certification Elections and First Contracts: Report to Union Participants" *Part I: Organising Survey Results*, Penn State New Kensington: Pennsylvania.
- ²⁶ Heery, E. and Kelly, J. 1994. "Professional, Participative and Managerial Unionism: An Interpretation of Change in Trade Unions" *Work, Employment & Society*, 8 (1), pp. 1-22.
- ²⁷ Conrow, T. 1991. "Contract Servicing From An Organizing Model" *Labor Research Review*, 17, pp. 45-59.
- ²⁸ Lipsig-Mumme C. 1996. "Rethinking Trade Union Organising: Strategy and Theory" *Paper presented to the Eleventh Conference of the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand*, February 1996, Perth.
- ²⁹ Fletcher, B., Hurd, R. 1998. "Beyond the Organizing Model: The Transformation Process in Local Unions", *Organizing To Win, New Research on Union Strategies*, Ithaca, USA, Cornell University Press.
- ³⁰ Herzenberg, S. 2002. "Reinventing the US labour movement, inventing postindustrial prosperity": *A progress report*, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). p. 133.
- ³¹ Yates, C. A.B. 2002. "Expanding Labour's Horizons: Union Organizing And Strategic Change In Canada", *Just Labour vol. 1 31-40 31 (2002)*. Labour Studies Programme and Political Science Department, McMaster University, Hamilton, Ontario, Canada. p. 39.
- ³² Oxenbridge, S. 2000. "Trade Union Organising Among Low-Wage Service Workers: Lessons From America and New Zealand", ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, Cambridge, *Working Paper, No: 160*. pp. 3-4.
- ³³ "Fighting Back With Social Movement Unionism, Social Movement Unionism" 2003. *Part Four*: p. 7, www.apl.org.ph/APLPrimer/aplprimer_part4.pdf
- ³⁴ Sullivan, R. "Innovations in Labor Movement Organizing: New Forms, New Styles and New Workers Or, What Does it Mean to Organize and Win", Department of Sociology, University of California, Santa Barbara. sullivan@umail.ucsb.edu
- ³⁵ Voss, K. and Sherman, R. 2000. *Breaking the Iron Law Of Oligarchy: Union Revitalization In The American Labor Movement*. University of California, Berkeley 26 September 2000 pp. 48-52.
- ³⁶ Edmund, "Learning From Each Other: A European Perspective on American Labor" *Journal of Labor Research*, spring 2001, Vol. 22 Issue 2.
- ³⁷ O'Brien, R. 2002, "The Global Labour Movement and Equitable Globalization". *Globalisation, Growth and (in) Equality*. 5th Annual Conference, 15-17 March 2002. Warwick, University of Warwick, Centre for the Study of Globalisation and Regionalisation. p. 16.
- ³⁸ Edmund, "Learning From Each Other: A European Perspective On American Labor", *Journal of Labor Research*, Spring 2001, Vol. 22 Issue 2.

- ³⁹ Fairbrother, P. 2000.
- ⁴⁰ Heery, E. 1998. "The Re-launch of the Trades Union Congress" *British Journal of Industrial Relations*, 36 (3), pp. 339-360.
- ⁴¹ Behrens, M. and Fichter, M. 2000. Changing Pattern of Union Organisation, Representation and Participation: What is happening in Anglo-American Trade Union Movements? *Abstract for the 18th Annual International Labour Process Conference*, 25th-27th April 2000, University of Strathclyde, Scotland. February 2000, www.socsci.mcmaster.ca/fun/fair1.pdf
- ⁴² Oxenbridge, S. 2000. "Trade Union Organising Among Low-Wage Service Workers: Lessons From America and New Zealand", *Working Paper, No: 160, March 2000*. Cambridge, University of Cambridge, ESRC Centre for Business Research. pp. 25-27.
- ⁴³ Brosnan, P., Smith, D., Walsh, P. 1990. *The Dynamics of New Zealand Industrial Relations*, Jacaranda Wiley, Auckland. Walsh, P. 1990. "The Privatisation of Social Aspiration: Trade Unions in New Times". Sites, 20, pp. 99-109.
- ⁴⁴ Griffin, G., Mors, R. 2002. "The Fall And Rise Of Organising In A Blue-Collar Union", *Working Paper No. 84*, December 2002, National Key Centre in Industrial Relations, Melbourne, Monash University. p. 12. <http://www.buseco.monash.edu.au/centres/nkclr>
- ⁴⁵ EU, European Commission, Manuscript completed in May 2002, *Industrial Relations in Europe 2002, Industrial relations and industrial change*, Directorate-General for Employment and Social Affairs Directorate, Employment social affairs, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, pp. 39-45. <http://europa.eu.int>
- ⁴⁶ EU, *Industrial Relations in Europe 2002*, p.46.
- ⁴⁷ Marginson, P. 1999. "EWC agreements under review: arrangement in companies based in four countries compared", Brussels. *Transfer, ETUI, Volume 5, Number 3, Autumn 1999*, pp. 256-277.
- ⁴⁸ Taylor, R. 1999. "Trade unions and transnational industrial relations", *Discussion papers 99/1999*, Labour and Society Programme, ILO (International Institute for Labour Studies) p 7.
- ⁴⁹ Herzenberg, S. 2002. "Reinventing the US labour movement, Inventing postindustrial prosperity: A progress report" *Organized Labour in the 21st Century*, Edited by A. V. Jose, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). pp. 117.
- ⁵⁰ Yates, C. A.B. 2002. "Expanding Labour's Horizons: Union Organizing and Strategic Change in Canada", *Just Labour vol. 1, 2002*, McMaster University, Labour Studies Programme and Political Science Department, Hamilton, Ontario, p. 39.
- ⁵¹ Peetz, D., Alexander, M., Corrie, J., Meziniec, S. 2001. *Union Renewal: A Theoretical and Empirical Analysis of Union Power*. Adelaide University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Social Inquiry, p.29, 2001, Australia http://www.arts.adelaide.edu.au/soci-al_inquiry/download/Union_Renewal_No_12.pdf
- ⁵² ILO, 1998, p. 31.
- ⁵³ Kruijt D. et al. 1996. *Changing labour relations in Latin America*. Amsterdam, Thela Publishers for DGIS and the Netherlands Trade Union Confederation, FNV. p. 78.
- ⁵⁴ Jose, A.V. 1999. "The future of the labour movement: Some observations on developing countries", *Discussion papers 112/1999*, Labour and Society Programme. Geneva. ILO (International Institute for Labour Studies).

BÖLÜM II

SENDİKAL ÖRGÜTLENMEDE ULUSLARARASI BOYUT

II.1. Uluslararası Üst Sendikal Örgütler

Sendikaların üye kayıpları ve örgütlenmeleri için geliştirdikleri stratejileri, doğal olarak uluslararası ve kıtalar düzeyinde kurulu sendikaların gündemlerinde de yerini almıştır.

Bu sendikalar, kurulu bulundukları uluslararası düzeyde örgütlenme amaçlı çabalar gösterirlerken, ulusal düzeylerde de sendikalar arası dayanışmalar örgütlemekte, kampanyalar açmakta ve doğrudan örgütlenmeye çalışılan ulusötesi tekel ile sendikayı tanıması yönünde girişimlerde bulunmaktadır.

Uluslararası üst sendikal örgütler içinde en büyüğü olan 150 ülkeden, 158 milyon işçiyi kapsayan, 231 ulusal sendikanın üyesi olduğu ICFTU^a, sendikaları temsilen katıldığı WTO^b Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlarda sendikal örgütlenmelere katkı yönünde çalışmalar yapmaktadır. Örneğin WTO tarafından getirilen uluslararası kurallar içinde, sendikal örgütlenmeye engel çıkarılmaması ve baskı yapılmaması yönünde hükümleri içeren maddelerin de yer almasını istemektedir. Bu kampanya içinde, diğer işkolu, kıta ve ülke sendikaları da yer almaktadırlar.¹

^a Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu

^b Dünya Ticaret Örgütü

Dünyada kötüleştirmeye yol açmanın sembolü olduklarından IMF, Dünya Bankası ve WTO, ulusal ve giderek uluslararası sendikal hareketin hedefi olmuşlardır. Örneğin ICFTU politikalarında bu yönde değişiklikler yapılmıştır. Bu hareket karşısında ILO "insan onuruna yaraşır bir iş"^c hedefini yinelemiş ve BM Global Compact^d kampanyasını geliştirmiştir.²

Birleşmiş Milletler tarafından, sendikal örgütlenmeyi tanımayı da içeren Global Compact sözleşmelerinin ulusötesi tekellerce imzalanması kampanyası açılmıştır. Global Compact sözleşmesi, küreselleşmenin getirdiği sorunları çözüm için hazırlanmış ve uluslararası üst sendikal kuruluşlar tarafından da desteklenmektedirler.*

Sendikaların örgütlenme ve toplu sözleşme faaliyetleri gibi temel faaliyetlerini küresel olarak desteklemek için ICEM^f ve ITF^g gibi işkolu uluslararası federasyonları oldukça etkin çalışmalar yürütmektedirler.³

Uluslararası sendikal harekette örgütlenme yönünde, 108 ülkeden 20 milyon üyeye sahip, 399 işkolu sendikasının üye olduğu ICEM örnek çabalar içindedir. Örneğin ICEM, "Küresel sendikacılık" kavramı ile küreselleşmeye karşı, küresel düzeyde örgütlenme kampanyasını sürdürürken, örgütlü olunan sektördeki ulusötesi tekeller ile küresel sözleşmeler imzalamaktadır.⁴

Sendikal örgütlülüğü artırma amacını da kapsayan bu sözleşmelerde; sendikal hakları tanıyan, işçi sağlığı güvenliği ve çevre sağlığını belli standartlarda gerçekleştirmeyi kabul eden ve işte ayrımcılık yapmamayı içeren hükümler yer almaktadır.

ICEM'in ulusötesi tekeller ile yapmış olduğu küresel sözleşmelerden bazı örnekler:

Statoil: 1998 ve 2001'de küresel sözleşmeler yapıldı ve BM Global Compact ilkelerinin tamamı kabul ettirildi.

Freudenburg Group: Bu ulusötesi tekel ile 2000 ve 2002'de 40 ülkede 30 bin işçiyi kapsayan küresel sözleşmeler yapıldı ve 16 lisana tercüme edildi.

Endesa: 2002'de, çeşitli ülkelerde işyerlerinde çalışan 28 bin işçiyi kapsayan küresel sözleşme yapıldı.

^c Decent work

^d Küresel Antlaşma

^e Global Compact sözleşmesinin içeriği aşağıda yer almaktadır.

^f Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşler Sendikaları Federasyonu

^g Uluslararası Ulaştırma İşçileri Federasyonu

Norse Skog: 2002'de, 11 bin işçiyi kapsayan sözleşme yapıldı.

AngloGold: 2003'te başta Güney Afrika Cumhuriyeti'nde olmak üzere, Avustralya, Arjantin, Brezilya, Mali, Namibya, Tanzanya, ABD ve Zimbabve'deki işletmelerinde çalışan işçileri kapsayan küresel sözleşme yapıldı.

ENI: Şimdiye değin 6 küresel sözleşme imzalandı. Bu ulusötesi tekelin 67 ülkeye yayılmış işyerlerinde, 70 bin işçi çalışmaktadır. Son sözleşmenin seremonisi, 29 Kasım 2002'de Roma'da yapılan ICEM Dünya Enerji Konferansında gerçekleştirildi.

II.2. Yöresel Entegrasyonlarda Sendikal Örgütlenme

AB^h, NAFTAⁱ ve ASEAN^j gibi yöresel bütünleşmelerde; sendikal hakları savunmak, geliştirmek, kurumsallaşmaları içinde yer almak ve boyutları genişleyen sorunları çözmek için bölgesel sendikal örgütlemeler gerçekleştirilmiştir.⁵

Kıta düzeyinde kurulu sendikalar içinde, diğerleri ile kıyaslanamayacak güç ve etkinlikte olanı ETUC'dur. ETUC'a, 34 Avrupa ülkesinden, 60 milyon üyesi olan 78 ulusal sendika ve ayrıca Avrupa'da kurulu 11 işkolu sendika federasyonu üyedirler. Yine 39 Bölgeler Arası Sendika Konseyinin eşgüdümünü sağlamaktadır. Bu konfederasyonun önde gelen özelliği AB, Avrupa Konseyi ve EFTA tarafından sendikalar adına tanınan tek örgüt durumunda olması ve kurumsal ilişkiler sürdürmesidir.⁶

AB ülkeleri arasında yöresel sendikal örgütlülük, diğer yörelere örnek olacak biçimde geliştirilmiştir. AB'de sosyal kazanımların korunması ve geliştirilmesi için çok sayıda girişim yapılmaktadır. Genel bir yaklaşım ile dünya geneli sendikal hareket içinde Avrupa sendikalarının, sahip oldukları kazanımlar ile, lokomotif durumunda oldukları belirtilebilir.⁷

ETUC, Avrupa düzeyinde ulusötesi tekeller ile firma bazında veya sektörel olarak toplu sözleşmeler başlatılarak, sendikal örgütlenmeye önemli bir katkı yolu açmıştır.⁸

26-29 Mayıs 2003 tarihleri arasında yapılan ETUC 10. Genel Kurulunda; Avrupa'da sendikal örgütlenmeleri ve hareketle-

^h Avrupa Birliği

ⁱ Kuzey Atlantik Serbest Ticaret Alanı

^j Güney Doğu Asya Ulusları Birliği

ri güçlendirme yönünde, Avrupa Konvansiyonu^k hükümlerinin geliştirilmesi için çaba gösterme kararının alınması da, bu çerçevede değerlendirilebilir.

Henüz istenen başarı sağlanmamış olsa da sendikal örgütlenmelerin tanınması yönünde çaba gösterilen bir diğer bölgesel bütünleşme de NAFTA'dır. NAFTA'nın 1994'te resmen uygulamaya sokulmasına değin özellikle ABD sendikal merkezi AFL-CIO^l ve Kanada sendika merkezi CLC^m kararlı karşı çıkışlarda bulundular. Bu karşı çıkışlar üzerine tamamen sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev dahil temel işçi haklarını içeren, 11 maddelik NAALCⁿ, NAFTA ile birlikte uygulamaya sokuldu. Ancak NAALC kağıt üzerinde kaldı ve hiçbir yasal düzenlemeye gidilmedi. Kısacası model alınmak istenen AB standartları ile benzerlik gerçekleştirilemedi. Dahası muhtemelen 2005'te uygulanacak, Küba dışında her iki Amerika Kitasından 34 ülkeyi kapsayan FTAA^o için de, henüz hiçbir işçi hakkından söz edilmemektedir.⁹

Yine AB mevzuatına göre kıta düzeyinde oluşturulan Avrupa işletme konseyleri sendikalar tarafından, işverenler ile diyalog içinde kalınarak, işçilerin hak ve çıkarlarının korunduğu, sendikalaşmalara katkı sağlandığı bir kurul olarak değerlendirilmek istenmektedir. İşverenler de kendi çıkarları için bu konseylerden yararlanmayı amaçlamaktadırlar.¹⁰

Avrupa'da faaliyet gösteren tekeller için oluşturulan bu konseylerin, Avrupa sendikalarının ortak politika üretebilmelerine ve sendikal örgütlülüğü artırmalarına olanak sağlayan bir platform olarak kullanılması, bir zorunluluk olarak görülmektedir.¹¹

II.3. BM Global Compact

Global Compact kampanyası, 1999'da yapılan Davos Ekonomik Formunda, BM Genel Sekreterince yapılan bir çağrı ile başlatılmış ve 2000'de Birleşmiş Milletler merkezinde sözleşmelerin imzalanması ile uygulamaya sokulmuştur. Geline durum itibariyle Rusya, Çin, Brezilya, Hindistan, Almanya, Norveç, Endonezya, Tayland, İngiltere, ABD ve diğer ülkelerden birkaç yüz ulusötesi tekel ile bu antlaşmayı

^k Avrupa Anayasası

^l American Federation of Labour-Congress of Industrial Organisations (Amerikan Emek Federasyonu-Sanayi Örgütleri Kongresi)

^m Kanada İşçi Kongresi

ⁿ Emek İşbirliği Üzerine Kuzey Amerika Anlaşması

^o Free Trade Area of Americas, Amerikalıların Serbest Ticaret Alanı

imzalamış durumdadır. Türkiye'de de Global Compact Programına katılınması için çalışmalar başlatılmıştır.¹²

Global Compact adı altında, küresel sözleşmeler ile kabulü istenen 9 ilke şöyledir:

İnsan Hakları

İlke 1: Etki alanları içinde evrensel insan haklarının korunmasına destek ve saygı gösterilmesi

İlke 2: Kendi kuruluşlarının insan hakları ihlaline karışmamış olmalarının sağlanması

Çalışma

İlke 3: Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme haklarının etkin bir şekilde tanınması

İlke 4: Her türlü zorlayıcı ve baskı altında çalıştırmanın engellenmesi

İlke 5: Çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde önüne geçilmesi

İlke 6: İşe alma ve çalışma süreçlerinde ayrımcılığın önlenmesi

Çevre

İlke 7: Çevre ile ilgili konularda, zarar oluşmadan önleyici yaklaşımın desteklenmesi

İlke 8: Daha etkin bir çevre sorumluluğunun yaygınlaştırılması için girişimde bulunulması

İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasının özendirilmesi

II.4. Sendikal Örgütlenme Stratejileri Üzerine Bir ILO Çalışması

ILO tarafından "örgütlenme stratejileri" üzerine tartışma açmak ve çeşitli sonuçlara ulaşmak amacıyla, 2000 yılı başında, "Örgütlü Emek 2000" başlıklı internet aracılığı ile bir konferans düzenlenmiştir. Bu konferans sonu elde edilen örgütlenme stratejileri, başlıkları ile aşağıda özetlenmektedir¹³:

Sendikal örgütlenme stratejileri: Genel Çerçeve

1. Sendika liderliğinin yeterliliği: Baş döndürücü gelişme ve değişimlerde etkin sendikal hareketi yürütebilmek için, gerekli yetenek ve bilgiye sahip olmalıdırlar.
2. Demokratik örgüt yapısı ve üyelerin katılımı: İşçiler üye oldukları sendikalarda gereği kadar söz sahibi olmak istemektedirler.

3. Üye örgütlenme maliyetlerinin düşürülmesi: Sendikal örgütlenme özgürlüğüne ve sendikanın temsil etmesine uygun ortam geliştirilmelidir.
4. Sendika tüzüklerini yenileme: Yüksek eğitilmiş yeni üyeler gelmiştir, beyaz yakalı işçiler çoğalmıştır, atipik istihdam artmıştır, enformel sektör büyümüştür, kadın işçiler artmıştır, göçmen işçiler artmıştır. Bu gelişmelere göre sendika tüzüğü yenilenmelidir.

Sendikal örgütlenme stratejileri: Özel Durumlar

1. Sendikal örgütlenme yapısını etkinleştirme: Sektör ve işletme sendikacılığı yanı sıra, mesleki sendikacılık da düşünülebilir.
2. Sendika yönetimini etkinleştirme: Aktivistlerin, yardımcılarının, örgütleyici kadroların eğitimi sağlanmalıdır.
3. Bilginin toplanması, yayılması ve iletişim: Bilgiler toplanıp, üyelere ve kamu oyuna ulaştırılmalı, iletişim sağlanmalıdır.
4. Üye olanlara ve potansiyel üyelere ulaşma: Üyeler ve üye adaylarına ulaşılmalı, sürekli iletişim içinde olunmalıdır.
5. Sahip çıkma ve özveri düzeyini artırma: Sendikal faaliyetler, dostluk anlayışı temelinde gerçekleştirilmelidir.

Örgütlenme stratejilerine ilişkin bazı vurgular:

- Üyelerin hak ve çıkarları yeterince sağlandıkça, diğer sendikasız işçiler için sendikaların çekim merkezi olma niteliği artmaktadır.
- Sendikalar, küreselleşme çağında ayakta kalabilmek için, getirilen teknolojiler ve iş organizasyonlarını, işçilerin çıkarlarını temel alarak pazarlık konusu yapmalıdırlar.
- Üye ve sendika bütünleşmesi sağlanmalıdır.
- Sendikalar ulusal ve uluslararası alanda güçlerini artırıcı stratejiler geliştirmelidir.
- Sendikalar mesleki ve işgücü pazarı yapısındaki hızlı değişimleri kavramalı, geçici işçileri, part-time çalışanları, atipik istihdam ve enformel sektörde bulunan işçileri de üye yapacak biçimde örgüt tüzüklerini değiştirmelidirler.
- Sendikalar, kendi sorunlarını paylaşım için, üyelere karşılıklı destek ve fırsatlar sunacak biçimde örgüt yapısını geliştirmelidir.
- Sendikalar internet dahil, bilgi toplama, yayma ve iletişim alt yapısını geliştirmelidir.

- Sendikalar yeni üye kazanmada bireysel çabalara kendini uyumlulaştırmalı ve üyelerinin özverili olmalarını ayakta tutmalıdır.
- Sendikalar, işçiler arasında dayanışmayı artırmak için aralarındaki dostlukları pekiştirici organizasyonlar yapmalı, sendika kadroları oluşturmalı, üye olmayan işçilerin sendikaya olan inançlarını artırmalı, sendikasız işçiler üye olduklarında onların çıkarına çaba gösterileceği yönünde ikna edilmelidirler.

II.5. Standartlar

Sendikal örgütlenmenin uluslararası boyutu içine, çeşitli standartlar ve akreditasyon uygulamaları da dahil edilebilir. Bu standartlar içinde örneğin, SA 8000^P standardı da sendikal örgütlenme konusunda işçilere baskı yapılmamasını getirmektedir. Yine ihracat firmaları da, çeşitli denetlemelere tabi tutularak, sendikal haklara karşı baskı yapılmamasını, verilecek akreditasyon belgesinde bir koşul olarak ileri sürülmektedir. Tüm bu uygulamalar, gerçekte sendikalaşmadan yana olduğundan çok, tamamen rekabette eşit koşullara sahip olma adına yapılmaktadır. Hangi amaç ile yapılırsa yapılsın, sonuçtan sendikal örgütlenme açısından yararlanma söz konusu olabilmektedir.

Aslında bu durum, ithalatçı ülke sendikalarınca da desteklenmektedir. Çünkü kendi ülkelerindeki firmalar, maliyet düşüklüğü nedeniyle üretimlerini başka ülkelere kaydırabilirler.

II.6. Örgütlenmede Uluslararası Dayanışma Artıyor

Örgütlenme amacıyla uluslararası dayanışmalar artmaktadır. Özellikle ulusötesi tekeller için olan bu dayanışma, örgütlü olunan işyerinde işçiler ve sendikaları ile örgütlenmeye çalışılan işyerindeki işçiler ve sendikaları arasında da olmaktadır. Bu tür örneklerin sayısı giderek artmaktadır.

Yine kimi ulusal sendika merkezleri de, hükümetler ve firmalar ile çeşitli kapsamda anlaşmalar yaparak, sendikal örgütlülüğün zayıf olduğu ülkelerde, sendikal girişimlerin güçlendirilmesine karşı çıkılmamasını ulusötesi tekellere kabul ettirmektedirler. Bu tür anlaşmaların bazılarını, ILO da aracılık etmektedir.¹⁴

^P Social Accountability (Toplumsal Sorumluluk)

Referanslar

- ¹ <http://www.lcftu.org/>
- ² O'Brien, R. 2002, "The Global Labour Movement and Equitable Globalization". *Globalisation, Growth and (in) Equality*. 5th Annual Conference, 15-17 March 2002. Warwick, University of Warwick, Centre for the Study of Globalisation and Regionalisation. pp. 7-17.
- ³ Taylor, R. 1999. "Trade unions and transnational industrial relations", *Discussion papers 99/1999*, Labour and Society Programme, ILO (International Institute for Labour Studies). pp 9-11.
- ⁴ <http://www.lcem.org/>
- ⁵ ILO (International Institute for Labour Studies). 1999. "Network on Organized Labour in the 21st Century: Progress Report". *Discussion Paper 101/1999*. Labour and Society Programme, Geneva.
- ⁶ <http://www.etuc.org/>
- ⁷ ETUI, 2000. "A Manifesto for Social Europe 2000", Brussels. *Transfer, Volume 6, Number 3, Autumn 2000*. pp. 498-509.
- ⁸ Taylor, R. 1999. "Trade unions and transnational industrial relations", *Discussion papers 99/1999*, Labour and Society Programme, ILO (International Institute for Labour Studies). pp. 7-8.
- ⁹ Gagnon M.-J., 2000. "Trade Union Cooperation in the NAFTA Area", Brussels. ETUI, *Transfer, Volume 6, Number 1, Spring 2000*. pp. 47-51.
- ¹⁰ Marginson, P. 1999. "EWC agreements under review: arrangement in companies based in four countries compared", Brussels. *Transfer, ETUI, Volume 5, Number 3, Autumn 1999*. pp. 258-259.
- ¹¹ Steiert, R. 2001. "European Works Councils, World Works Councils and the liaison role of the trade unions: a test of international union policy", Brussels. ETUI, *Transfer, Volume 7, Number 1, Spring 2001*. pp. 114-126.
- ¹² <http://www.unglobalcompact.org>
- ¹³ Tan Ern-Ser (Özetleyen), 2001. On-line Conference on "Organized Labour in the 21st Century-Trade Unions and Organizing Strategies", 12 March 2001. ILO (International Institute for Labour Studies). pp. 6-13. www.ilo.org/public/english/bureau/inst/project/network/tan-ernser.htm
- ¹⁴ Thomas, H. (Institute of Social Studies the Hague) 1999. "Trade unions and development", *Discussion Papers 100/1999*, Labour and Society Programme, Geneva. ILO (International Institute for Labour Studies). pp. 2-3.

BÖLÜM III

SEÇİLMİŞ ÜLKELERDE

SENDİKAL

ÖRGÜTLENME

FAALİYETLERİ

III.1 ABD

ABD'de sendikal hareket, diğer gelişmiş ülkelere göre yeni liberalizmin en vahşi koşullarında yaşamını sürdürme ile karşı karşıyadır. Rekabet nedeni ileri sürülerek, işçilik maliyetlerini düşürme amacıyla sendikasızlaştırma seçilmekte ve çalışma yasaları sendikalara karşı işverene geniş yetkiler vermektedir.¹

Yine bu ülkede sendikalar, günümüzün karakteristikleri olan pazardaki hızlı değişimler ve teknolojik gelişmeler yanı sıra, işgüvencesini sağlayamama, yeterli ücreti elde edememe ve üyelerinin çıkarlarını gereği gibi koruyamama sorunları ile karşı karşıyadırlar. Küresel ekonominin gelişen ilişkileri karşısında, bir de sendikaların kendi aralarında örgütlenme açısından yaptıkları "şirket rekabeti", bu sorunların daha çok hissedilmesine neden olmuştur.²

ABD'deki sendikal merkez AFL-CIO'nun Ekim 1995'te yapılan Genel Kurulunda, Jhon Sweeney Başkanlığında yeni bir yönetimin seçilmesiyle birlikte ilk ve neredeyse tek gündem maddesi örgütlenme oldu. Sürekli gerileyen sendika üyeliği sorununa, tüm bağlı sendikaların da odaklanması istendi ve acilen bir sendikal örgütlenme modelinin oluşturulması sürecine girildi.³

Aynı yıl "Yeni Ses Yönetimi"^a programı oluşturularak, sendikal örgütlenme faaliyetleri için genel bir çerçeve çizildi.⁴

Geçmişte sendikalar kendi örgütlenmelerini kendileri yapar ve AFL-CIO'ya önemli bir rol kalmazdı. Ancak bu yeni dönemde, sendikal merkez "örgütlenme için değiş" ilkesini getirerek, bir Örgütlenme Departmanı kurdu ve örgütlenme çalışmalarını merkezi bir eşgüdüm içinde sürdürmeyi başlattı.

Sendikal hareketin başarısı tüm ABD açısından bir bütün olarak ele alınarak, sendikal politikaların, toplu sözleşmelerin ve örgütlenmelerin stratejik eşgüdümü gerekli bulundu.⁵

ABD'de sendikalaşmanın yeniden canlandırılmasına yönelik kurumsal desteğin verildiği ve örgütlü gücün seferber edildiği şu 6 strateji üzerinde durulmaktadır; örgütlenme, siyasi eylemlilik, diğer emek yanlısı kuruluşlar ile yandaşlığın oluşturulması, yönetime katılma, örgüt içinde sendikaların birleşerek örgüt yapılarının yeniden oluşturulması ve uluslararası dayanışmanın artırılması.⁶

Günümüzde ABD örgütlenme faaliyetleri aşamalandırıldığına şöyle bir seyir ortaya çıkmaktadır.⁷

- Örgütlenme kadrosu oluşturuyor ve hedef firma belirleniyor. Amaç bu hedef firma veya firmalarda örgütlenme başarıldığında, sektörde bir sendikal güç oluşturulmuş olacak ve diğer örgütlenmelere kolaylık sağlanacak.
- Örgütlenme sürecinde firmada çalışan işçiler ile yakın ilişkiler kuruluyor. Tek tek ziyaret ve görüşmelerde bulunuluyor. Evlere telefon ile de ulaşıyor. Sendikaca düzenlenen örgütlenme toplantılarına, yeni ilişki kurulan işçilerin de katılmaları sağlanıyor. Liderleri eğiterek, "işçiden-işçiye örgütlenme yöntemi" geliştiriliyor. Gönüllüler arasından örgütlenme komitesi oluşturuluyor. İşçilere dilekçe imzalatılarak, işverenin sendika ile sözleşme yapması için sendika heyetinin, bu dilekçe ile kabulü isteniyor.
- İşveren sendikalaşmayı tanımak zorunda kaldığında, emsal işyeri sözleşmesi getirilerek firmasında da bu sözleşmenin kabulü talep ediliyor. Firmanın diğer işletmeleri varsa, örgütlülüğün tümünü kapsamaya talebi de ilave ediliyor.

^a New Voice Administration

- Şayet işveren sendikayı tanımamakta ısrar ederse, bu firmaya yönelik hemen bir kamu oyu kampanyası başlatılıyor. Kampanyanın öncelikli maddesi de, o firma ürünleri için tüketici boykotunun başlatılması oluyor. İşyeri kapısı önünde sürekli sendika temsilcileri bulundurulur, yürüyüşler başlatılıyor^b.
- Yörede ve yöre dışında siyasetçiler, öğrenciler, akademisyenlerin de katıldığı geniş bir dayanışma kampanyası açılıyor. O bölgedeki tüm dost sivil toplum kuruluşlarına ulaşıyor. Tüketici boykotları giderek daha etkin hale getiriliyor. Kamu oyununda dayanışma arttıkça, işverene yönelik baskı da artırılmış oluyor.
- Bu örgütlenme mücadelesi içinde sendika araştırmacıları, o firma işverenin faaliyetleri hakkında geniş araştırmalar yapıyor ve yasa dışı veya gayri meşru faaliyetleri açısından elde ettikleri bulguları kamu oyuna açıklıyorlar. Medyada sendikalaşma yanlısı haberlerin çıkması için ayrı bir çaba gösteriliyor.
- İşverenin, son çare olarak asılsız ihbarları ile tutuklamalar başlattığında ise, bir yandan hukuk girişimlerinde bulunurken, diğer yanda o işyerine yönelik kampanya daha da genişletiliyor. Amaç olabildiğince geniş kamu oyunun dikkatini bu işyerine çekmek oluyor.
- Bir işyeri için bu odaklanma başarılı olduğunda, başarılı örnek hemen yaygınlaştırılıyor. İşverenler de bu örnekten çok şey öğrendiklerinden, örgütlenmeye karşı çıkış riskini göze alma ve alamama seçeneği ile karşı karşıya kalıyorlar.

ABD'de örgütlenme stratejilerinde önemli bir değişiklik daha yapılıyor. Örgütlenmeleri kolektif bir tutumla, bizzat gerçekleştirilmeleri için işçilere yetki veriliyor.^a

ABD'de bir sendikanın toplu sözleşme yapabilmesi için, çalışanların çoğunluğunu örgütlemiş olması, toplu sözleşme için sendika oylamasını kazanması ve işverenin pazarlık yapmayı kabul etmesi gerekmektedir. Sözleşme yapıldığında ise, genellikle o işerinde sendika üyesi olmayanlar da yararlanabilmektedirler. Bu durumda sendika oylaması ve ilk toplu sözleşme sonuçları, örgütlülük açısından yaşamsal bir öneme sahip olmaktadır. Sendikalar bu fırsatı yakalamak için özellikle başlangıçta tabanın olabildiğince geniş katılımı-

^b Bu uygulama ABD'de bir tür grev gözcülüğü olmaktadır.

nı sağlanmaya seçeneksiz bir biçimde ağırlık vermektedirler. Bu amaçla güçlü bir taban çalışması yapılmaktadır.⁹

ABD'de sürdürülen örgütlenme faaliyetleri içinde sendikaların işletmeler için de yararlı olduğu yönünde, işverenlere açıklamalarda bulunma kampanyası da bulunmaktadır. Bu kampanya ile daha çok işçilerin sendikalaşma potansiyellerinin yüksek olduğu işyerlerinde başarılar da elde edilmiştir.

Sendikalaşmayı cazip kılan unsurlardan biri de kuşkusuz sendika üyelerinin ücret ve çalışma koşullarının sendikasızlara göre daha iyi durumda olmasıdır. ABD'de de sendikalı işçilerin, sendikasıza göre daha yüksek almaları örgütlenme amacıyla değerlendirilmektedir.¹⁰ Örneğin ABD'de sendika üyelerinin ücretleri, üye olmayan işçilere göre %10-20 oranda daha yüksektir.¹¹ Bu fark 2002'de %26'ya çıkmış olup, sendikasız işçi haftada ortalama 587 \$ alırken, sendikalı işçi 740 \$ almaktadır.¹²

Konuya işçiler açısından bakıldığında sendikalaşmalarının nedenlerinin başında ücretler gelmektedir. İşçiler ya ücretlerini artırmak için sendikalaşırlar veya yüksek ücret alındığından sendikalı bir işyerine girmeye çalışırlar. Sendikalı işyerinin işvereni ise, alacağı işçiyi bu durumda daha dikkatli seçmek durumunda ve bu da işletmeye olumlu yansımaktadır. Bu nedendir ki ABD'de işletmeciliği üniversitelerin değil, sendikaların geliştirdiği söylemi vardır.

Ancak ABD'de, diğer sanayileşmiş ülkelerde görülmedik biçimde işverenler, sendikalara karşı geniş yasal olanaklara sahiptirler ve zaman zaman sendikalı olan veya olmak isteyen işçilere şiddet de kullanmaktadırlar. Sendikalaşmaya karşı tüm yasal olanakları yanı sıra, yasa dışı yollara da başvurmaktadırlar.

ABD'de, yalnızca işyerinin sendikalaşmasını önleme amacıyla, firmalara yardım için işveren birlikleri kurulmuştur. Bu tür işveren oluşumlarından birisi de, 300 firmanın üyesi bulunduğu CUE° olmaktadır.¹³

ABD'de patronlar örgütlü biçimde, sendikaları ve sendikalaşmaya katkıda bulunan üniversiteleri yasa dışı yollarla kullanarak, sürekli saldırı hedefi haline getirmişlerdir.¹⁴

Yine ABD'de işverenler, sendikaların ısrarına karşın grup toplu iş sözleşmesi yapmaya yanaşmayarak, bu yolla da sendikaların gücünü engellemeyi amaçlamaktadırlar. Yine

° Council on Union-Free Environment (Sendikasıız Ortam Konseyi)

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

AB'de yaygın olan sendikalar ile diyalog oluşumları, ABD'de pek görülmez.

İşverenlerin bu tavırlarına, işçi haklarına ve sendikalara karşı diğerine göre daha baskıcı tutumda olan parti ve başkanların iktidarları da eklenmelidir. Sendikaların bizzat destekledikleri parti, eyalet ve federal devlette yönetime geldiğinde ve başkanlar seçildiğinde, göstermelik bir iki gelişme dışında sendikalar yine baskı ve engellerden kurtulamamaktadırlar. Oysa ABD'de sendikalar geleneksel olarak destekledikleri bir siyasi parti için 1996 seçimlerinde 35 milyon dolar harcamışlardı.¹⁵ Bu harcamalar, başta örgütlenmelere yarar sağlayacağı düşüncesi ile, sendikaların politik alan çalışmalarını kapsamında yapılmaktadır.

İşverenlerin ellerinden gelen her türlü engeli çıkarmaları ve mevcut çalışma yasalarının olumsuz etkileri yanında, her sendikanın örgütlenme konusunda aynı kararlılığı göstermemesi de, ABD'de örgütlenmeyi engelleyici bir başka unsur olarak değerlendirilmektedir.¹⁶

Sendikaların yoğun kampanyalar oluşturarak karşı çıkmalarına rağmen NAFTA'nın oluşumu, sendikaların desteklemiş olduğu Bill Clinton başkanlığı döneminde sonlandırıldı.¹⁷ Bu entegrasyon sendikal harekete olumsuz yansımıştır.¹⁸

ABD'de sendikal örgütlenme, 1960'larda %30'lara çıkmış ve daha sonra uzun bir dönem düşüş yaşamıştır. Örgütlenme faaliyetlerine büyük önem verilmesi sonucu ilk kez 1999 ve sonrası yıllar yeniden yükseliş başlamış ve ancak yoğun işten çıkarmalar karşısında en azından gerilemeyi durdurabilmiştir. (Tablo 4, 5)

1995 yılı öncesi yılda 100 bin yeni üye kazanılırken, bu rakam 2000 yılında yılda 350 bine yükselmiştir. Kaldı ki bu yıl kapanan ve küçülen işyerleri nedeniyle işini kaybeden üye sayısı 200 bini bulmuştu. Ancak ABD'de her yıl örgütlenme potansiyeli henüz ulaşılması güç olsa da, işgücüne yeni katılımlara da dikkatle 500 bin olarak hedeflenmiştir. Bu hedefe 2002 yılında ulaşılmıştır.¹⁹ Yeni üyelerin %80'i, AFL-CIO'ya üye 66 sendikadan yalnızca 10'u tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu yeni üyelerin %50'si ise 3 sendikal tarafından sağlanmıştır. AFL-CIO'nun Başkanı Sweeney'nin daha önce başkanı olduğu SEIU'd 2000 yılında 70 bin, Birleşik Gıda ve

¹⁵ The Service Employees International Union (Hizmet İşçileri Sendikası)

Ticari İşçiler Sendikası[•] ve Elektrik İşçileri Sendikası[†] 50'şer bin ve Otomobil İşçileri Sendikası[‡] 22 bin yeni üye kazanmışlardır. Ancak tüm bu üye kazanımlarının henüz istenen düzeyde olmadığı örgütlenme yetkililerince ifade edilmekte, sendika bütçesinden daha çok fonun ayrılması önerilmektedir. Örgütlenmede örnek gösterilen SEIU, yılda, bütçesinin yarısı tutarında, \$100 milyon dolar yalnızca örgütlenmeye ayırmaktadır.²⁰

Sweeney daha seçilir seçilmez, AFL-CIO'nun bütçesinin %30'u olan 20 milyon doları örgütlenme projesine ayırdı. Bu proje kapsamında 1996'da 1000 genç, biraz daha az sayıda olarak 1997'de "Sendika Yaz" okulunda staj yaptılar.²¹

Sendikal örgütlenmede eğitimin anahtar rol oynadığına inanıldı ve eğitime büyük yatırımlar yapıldı.²²

Yaşanan ekonomik kriz ve özellikle 11 Eylül 2002 olayından sonra ABD'de hava yolları, otelcilik, inşaat ve imalat sanayi gibi sektörlerinde ciddi işten çıkarmalar başladı. Ocak 2001'den sonra yalnızca imalat sanayinde kayıp iş sayısı 1 milyon 850 bin olmuştur. Bu sektörde sendika üye sayısı 4 milyondan 2,5 milyona düşmüştür. Bu yoğun işten çıkarmalar sendika üye sayısını görülmedik biçimde olumsuz etkilemiştir. Sendikalar 2002 yılında 500 bin dolayında yeni üye kazanmış olmalarına rağmen, bu üye kayıpları nedeniyle üye sayısı toplam olarak artış göstermemiştir. Sendikalar üye kampanyalarını çamaşır işçileri, kapıcılar, öğretmenler, üniversite mezunları, iletişim işçileri gibi geniş bir alana yayılan çalışan gruplarını hedef alarak yürütmektedirler.²³

Bu arada oldukça sık sözü edilen bilişim teknolojisi alanında, sendikalaşma oranı beklenen oranda gerçekleşememekle beraber, yavaş da olsa bu sektörde de sendikalaşma sürmektedir.²⁴

Son yıllarda ekonomik krizin de etkisi ile gerçek ücretler düşmekte, şirketler sağlık sigortası ve emeklilik ödeneklerinde kısıtlamalar yapmakta, ve çalışma saatleri uzatılmaktadır. Bu durum karşısında işçiler sendikalarının daha etkili olmasını istemektedirler. Diğer yanda ise işçilerin sendikalaşma hakları tanındığında, ABD'de toplam sendikalı sayısının 44 milyona değin çıkacağını kamu oyu yoklamaları tara-

• The United Food and Commercial Workers
† The International Brotherhood of Electrical Workers
‡ The Teamsters and the United Auto Workers

findan ortaya konmakla beraber, yukarda da belirtildiği gibi işverenler işçilerin sendikalaşma haklarını engellemek için yasa dışı ve ahlaki olmayanlar dahil her türlü yöntemi denemektedirler. Her türlü engel ve baskıya rağmen son 6 yılda 2,5 milyon yeni sendika üyesinin kazanılması küçümsenemeyecek bir başarı olmaktadır.²⁵

Sonuç olarak ABD'deki sendikal örgütlenme kampanyası, çok sayıda engeller başarı ile geçilerek sürmekte ve bu deneyim, pek çok ülke sendikası tarafından model alınmaktadır.

ABD'de kurumsal ve uygulama ayrımları ile örgütlenme faaliyetleri aşağıda kısaca özetlenmektedir:

Kurumsal Düzeyde Yapılanlar

- ✓ John Sweeney başkanlığındaki AFL-CIO'nun yeni yönetimi, ilk iş olarak bir örgütlenme stratejisi belirledi ve daha sonra stratejik planlamalar yapıldı. Sweeney, kendi sendikası SEIU için, örgütlenme amacıyla daha 1980'lerin başında akademisyenlerle bir danışma kurulu oluşturmuş ve daha o yıllarda başarılı örgütlenmeler gerçekleştirmişti.²⁶
- ✓ 1996 yılında ilk yapılan kurumsal güçlendirme girişimlerinden birisi de, AFL-CIO örgütünün ve bağlı sendikaların yeniden organize edilmesi^h olmuştur. Bu süreç içinde üye sendikalar birleşmeleri yönünde ikna edilmişlerdir.²⁷
- ✓ Etkili örgütlenme için "güç oluşturun" sloganı benimsendi ve sendika merkezinin uzmanlık birimleri yeniden yapılandırıldı. Bu oluşumlar arasında, sendikaların eşgüdüm içinde örgütlenme çalışmalarını yürütebilmeleri için, yeni bir birim oluşturuldu.²⁸
- ✓ 2000 yılında, AFL-CIO Yürütme Kurulu üyelerinden, örgütlenme amaçlı 20 kişilik bir "Komite-2000" kuruldu. Komite'nin ilk işi yukarda da değinildiği gibi AFL-CIO'nun örgüt yapısını değiştirmeyi sürdürmek oldu. ABD ekonomisi işkollarına ayrılarak örgütlülük durumları tespit edildi. Ayrıca her yıl ne kadar örgütlenildiği de araştırıldı. Bu arada her sendikanın yalnızca kendi işkolunda örgütlenmesi ile diğer işkolunda örgütlenmemesi kuralı benimsendi.²⁹
- ✓ Gençlere örgütlenme eğitimi vermek amacıyla AFL-CIO Örgütlenme Enstitüsü kuruldu. Bu Enstitüde başarı ile

^h Reorganizasyon

eğitimi tamamlayan gençler, birer örgütlenmeci olarak yetiştirildiler.³⁰

- ✓ ye sendikalar, kendi bünyelerinde ayrıca örgütlenme uzmanlarının istihdamı ve eğitilmelerine öncelik verdiler. Bağlı sendikaların bu örgütlenmelerine yardım için AFL-CIO rgtlenme Departmanını görevlendirdi. rgtlenme Enstitüsü niversite öğrencilerini eğitirken, rgtlenme Departmanı da sendika tabanına yönelik eğitimler verdi. Kamu oyuna yönelik kampanyalarda "rgtlenme hakkı" temel bir hak olarak işlendi.³¹
- ✓ Emek Konseyleri Merkezi¹ adı verilen sendikaların yerel ve yöresel yatay birimleri, AFL-CIO "Yeni Ses Yönetimi" programı ile glendirildiler. rgtlenmelerin yerel düzeyde yürütülmesini sağlama amacıyla güçlendirilen bu konseyler ile "sendika siteleri" oluşturuldu.³²
- ✓ AFL-CIO, ye sendikalardan btlerinden örgütlenmeye önemli paylar ayırmalarını istedi. AFL-CIO yelerden bunu isterken, kendisi aynı yıl, 2000 itibariyle btesinin %30'unun örgütlenmeye ayırmıştı.³³ Bu karar olumlu sonuç verdi ve son yıllarda ilk kez sendikal harekette gerileme durdu ve zaman zaman az da ye sayısı arttı. Yukarda da değinildiği gibi çok sayıda üyenin işten çıkarılması, yeni örgütlenmelerin toplam ye sayısındaki artışı engellemektedir.
- ✓ 155 bin yeni ye için 70 milyon dolar gibi bir harcamanın yapılması, bu yöntemle geniş yığınları rgtleyebilmenin finansmanın ağır olacağı ve btenin yetmeyeceğinden hareketle, bilgi temelli küresel ekonomilerde yeni örgütlenme yöntemlerini geliştirme ve gönüllüğü artırma hedefi edinildi.³⁴
- ✓ Kar amacı gütmeyen kurumlar ile ortaklaşa çalışmalar içine girdiler. Bu kurumlar arasında, işverenlerle yeni işletmecilik geliştirmeleri üzerine ortak eğitim programları yürüten, emeklilik ve diğer işçi kökenli fonların yönetimini sağlayanlar da bulunmaktadır.
- ✓ ABD sendika çevrelerinde şimdilerde "rgtleme Enstitüsü"nün devamı olarak, "Yeni Sendika rgtlenme Enstitüsü" adıyla yeni bir örgütlenme eğitim ve kılavuz merkezinin oluşturulması gündeme getirilmektedir.³⁵

¹ CLCs, Central Labour Councils
Union Cities

Uygulamalarda Yapılanlar

- ✓ Sendikalar etnik gruplar ile sıkı ilişkiler geliştirildiler.³⁶
- ✓ Sendikalaşmada aynı meslekten olanları örgütlenme modeline ağırlık verildi.³⁷ "Meslektaşlar örgütlenmesi" adı verilen bu model ile örneğin Amerika İletişim İşçileri Sendikası^k, 10 bin US Airways çağrı merkezi çalışanını örgütledi. Bu örgütlenme, bizzat aynı işi yapanların çabası ile gerçekleştirilmiştir Sendikal örgütlenme sonrası firma hizmetlerinin daha iyi yerine getirilmesi, sendikal örgütlenmeye katkı sağlayan bir başka unsur oldu.³⁸
- ✓ Sendikal örgütlenmelerde, zayıf istihdam durumundaki işçilerin ve belli bir mesleği olanların önde gelen bir çaba içinde olmalarının tespiti, örgütlenme stratejisini yönlendirmede esas alındı. Bir işyeri örgütlenirken, bu gruptaki işçiler ile ilişki kurmaya ayrı önem verildi.
- ✓ 1988'de Reagan döneminde, büro işçileri için geliştirilen telekonferans yöntemi ile örgütlenme başarılı oldu ve bu yöntem de yaygınlaştırıldı.
- ✓ Son yıllarda iletişim yolu ile sendikalaşma modeline daha çok ağırlık verildi.
- ✓ Sendikasız işçilere, yine işçiler ile ulaşılarak, ev ziyaretleri dahil yüz yüze görüşmeler yapıldı. Bu işçiler eğitilerek becerileri geliştirildi ve kendilerine güven sağlandı, örgütlenmelerde aktif hale getirildiler.³⁹
- ✓ Sendikalar mevcut üyelerinin güçlendirerek, her birini birer sendika örgütçüsü yapma çabası içine girdiler ve bunda da büyük başarılar sağladılar.
- ✓ Örgütlenme stratejisinde, işçilerin kendiliklerinden sendikalara gelmelerini bekleme yerine, kendilerinin işçilere gitmeleri benimsendi. Bu süreç içinde işçiler yığınsal olarak eylemlere yönlendirildi ve medyada yer alma olanağı geliştirdi. Sendikal örgütlenmede kamu oyunun desteğinin sağlanması, başarıda önemli bir unsur olarak görüldüğünden, medyada yer almaya ayrı bir önem verildi.⁴⁰
- ✓ Kadınlara yönelik özel örgütlenme kampanyası olumlu sonuç verdi ve son yıllarda kadın üye sayısında net artışlar sağlandı.⁴¹ (Tablo 6)

^k CWA, Communications Workers of America

Tablo: 4 ABD'DE SENDİKA ÜYELİĞİ

	Toplam Üye Sayısı Bin Kişi	Özel Bin Kişi	Kamu Bin Kişi	İşgücüne Oranı	Özel %	Kamu %
1950	14.294	13.550	744	31,6	34,6	12,3
1955	16.127	15.341	786	31,8	35,1	11,4
1960	15.516	14.613	903	28,6	31,9	10,8
1965	18.269	15.638	2.631	30,1	30,8	26,1
1970	20.992	16.978	4.014	29,6	29,1	32,0
1975	22.207	16.397	5.810	28,9	26,3	39,6
1980	20.968	15.273	5.695	23,2	20,6	35,1
1985	16.967	11.227	5.740	18,0	14,6	35,8
1990	16.711	10.227	6.484	16,1	12,1	36,5
1995	16.326	9.400	6.926	14,9	10,4	37,8
1996	16.239	9.385	6.854	14,5	10,2	37,6
1997	16.074	9.327	6.747	14,1	9,7	37,2
1998	16.211	9.306	6.905	13,9	9,5	37,5
1999	16.477	9.419	7.058	13,9	9,4	37,3
2000	16.258	9.148	7.110	13,5	9,0	37,5
2001	16.275	9.113	7.162	13,5	9,0	37,4

Kaynak: Union Sourcebook 1947-1983; USA, Bureau of Labor Statistics

Tablo:5 ABD'DE SENDİKA ÜYELİĞİ VE ÖRGÜTLENME ORANI

	İstihdam	Üye Sayısı	TİS Kapsamı	Üye %	Kapsam %
1979	87.116,6	20.986,1	23.540,1	24,1	27,0
1980	87.479,5	20.095,3	22.493,4	23,0	25,7
1983	88.289,5	17.717,4	20.532,1	20,1	23,3
1984	92.194,2	17.339,8	19.931,5	18,8	21,6
1990	103.904,8	16.739,8	19.057,8	16,1	18,3
1994	107.987,7	16.740,3	18.842,5	15,5	17,4
1995	110.038,1	16.359,6	18.346,3	14,9	16,7
1996	111.959,7	16.269,4	18.158,1	14,5	16,2
1997	114.533,0	16.109,9	17.923,0	14,1	15,6
1998	116.729,9	16.211,4	17.918,3	13,9	15,4
1999	118.963,5	16.476,7	18.182,3	13,9	15,3
2000	120.785,6	16.258,2	17.944,1	13,5	14,9
2001	120.707,6	16.288,8	17.878,1	13,5	14,8

Kaynak: Barry T. Hirsch, David A. McPherson (January 2003), "Union Membership and Coverage Database from the Current Population Survey: Note", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, No. 2, pp. 349-54. San Antonio, Texas, <http://www.trinity.edu/bhirsch/>.

Tablo: 6 SENDİKA ÜYELİĞİNDE KADIN-ERKEK ARTIŞLARI 2000-2001

	2000		2001		
	Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı %	Üye Sayısı	Değişim	Sendikalaşma Oranı %
Kadın	6.680.000	11,5	6.773.000	93.000	11,7
Erkek	9.578.000	15,2	9.502.000	-76.000	15,1

Kaynak: Union Membership in 2001, Jobs, Pay & the Economy, http://www.uaw.org/publication/jobs_pay/02/02/02/jpe05.html

III.2. Almanya

Almanya'da sendikalaşma oranı, Doğu Almanya ile birleşme sonucu birden fırladı ve daha sonra ciddi bir düşüş gösterdi. Bu düşüşte Doğu'da pek çok işyerinin kapanması ve özelleştirmelerinin de büyük payı olmuştur. 1991-1998 dönemi söz konusu üye kaybı 3,5 milyondur.⁴²

Avrupalılaşıma süreci, küreselleşme, toplu iş sözleşmelerinin ulusal merkezi yapısının işverenlerce bozulmaya çalışılması gibi gelişmeler, sendikal örgütlenmenin önemini artırmıştır.⁴³ Çünkü üye kaybı yaşanmaktadır.

Ancak Almanya'da sendikalar, üye sayısı gerilemiş olsa da henüz kendilerini güçlü hissettiklerinden örgütlenmeyi ABD, İngiltere, Avustralya gibi düne kadar birinci derecede yaşam-sal plana almış değillerdi. Zaten Almanya'da kurumsallaşmış olan örgütlenme çalışmaları, kesintisiz sürdürülmekteydi. Ancak son yıllarda durum değişti, örgütlenmeye daha çok ağırlık vermeye ve yeni stratejiler belirlenmeye başlandı.

Almanya'da sendikalar örgütlenme faaliyetlerinde daha çok kamu oyuna yönelik kampanyalar ve halkla ilişkilere ayrı bir ağırlık vererek yürütmektedirler. Yeni üye kazanmanın yolunun bu tür çalışmalardan geçtiğine inanılmaktadır.

Aslında Almanya'daki sendikalar kamu oyun-daki eski prestijlerini yeniden sağlamak istiyorlar da denilebilir. Örneğin, 1980'lerde haftalık 35 saat çalışma için yürütülen kampanyada sendikalar halk arasında önemli bir beğeni toplamıştı. Şimdi bu beğenin yeniden sağlanması için çaba göstermektedirler.⁴⁴

Almanya'da sendikalar, kamu oyun-daki imajlarının örgütlenme önünde en büyük engel olduğunu düşün-seler de, İngiliz ve ABD sendikalarına kıyasla geleneksel olarak sahip oldukları siyasi ve toplumsal rolleri henüz çok güçlüdür.

Almanya'daki sendikaların bir başka yönü de, İngiltere, ABD gibi ülkelerin aksine mevzuattan çok üyelerinin güçlerine güveniyor olmalarıdır.⁴⁵

Almanya'da, Amerika tipi örgütlenme modelinin benimsendiğine dair gelişmeler gözlenmemekle beraber, özelleştirmelerden önemli ölçüde etkilendiğinden DPG¹ ve birleşmeler yaşadığından IGBCE^m sendikaları örgütlenme stratejilerinde reformlara gitmişlerdir.⁴⁶

Almanya'da sendikal hareketi yeniden canlandırmak için, diğer ülkelere benzer şu 6 strateji öne çıkmaktadır:

1. Örgütleri örgütlemek.
2. Sendikalar arasında birleşmeler gerçekleştirmek ve örgütsel yapıyı yeniden oluşturmak.

¹ Deutsche Postgewerkschaft (Posta, Telekom, Posta Bankacılığı İşçileri Sendikası)
^m IG Bergbau, Chemie, Energie, (Kırmızı, Maden, Enerji ve Deri İşçileri Sendikası)

3. Firma, işkolu ve ulusal düzeyde "toplumsal ortaklıklar" kurmak.
4. Her iki yerel ve ulusal politikalarda siyasi eylemlilik içinde olmak.
5. Sendikaların kendi aralarında olduğu gibi, çevre, tüketici, din, insan hakları gibi diğer sivil toplum örgütleri ile güçbirliği oluşturmak.
6. Örgütlenme veya toplu sözleşme kampanyaları açmak, işçilerin çıkarı için uluslararası kurum ve kuruluşlarda temsil görevini yerine getirirlerken diğer sendikalar ile eşgüdüm içinde olmak, WTOⁿ gibi uluslar arası kuruluşlarda etkinliği artırmak gibi sınır ötesi dayanışmalar geliştirmek.⁴⁷

Almanya'da 2000 yılında biraz toparlanma görülürken, 2002 yılında yeniden üye kaybının sürmesi üzerine, tüm sendikalar, DGBⁿ olarak acilen örgütlenme faaliyetlerine hız verilmesini gündeme getirdiler.⁴⁸

Almanya'da sendikaların sürdürdükleri örgütlenme faaliyetleri, kurumsal ve uygulamalar olarak aşağıda başlıkları ile özetlenmektedir:

- ✓ Örgütlenmeye ilişkin sorunları çözme yönünde atılan adımların başında, diğer pek çok ülkede görüldüğü gibi sendikalar kendi aralarında birleşmişlerdir. (Tablo 7) En son 16-21 Mart 2001 tarihinde yaptıkları ortak kongrede 6 sendika, "ver.di"^p adında birleştiler. Toplam 2,7 milyon üyeye ulaşılan bu birleşmede şu sendikalar yer almıştır; ÖTVⁿ (1,5 milyon üye), DPG (450 bin üye), HBVⁿ (450 bin üye), IG Madienⁿ (150 bin üye), DAG¹ (150 bin üye).⁴⁹
- ✓ Her sendika profesyonel örgütlenme birimleri oluşturarak, mevcut örgütlenme faaliyetlerini daha da güçlendirmektedir. Bu birimler, sendikal merkez DGB organizasyonu altında bu çalışmalarını sürdürmektedirler. Üyeler ve kamu oyuna yönelik oluşturdukları "enformasyon", "bütünleşme" ve "kimlik kazanma" kavramları altında iletişim kampanyalarını yürütülmektedirler.⁵⁰

ⁿ Dünya Ticaret Örgütü

^o Deutscher Gewerkschaftsbund (Almanya Sendikalar Federasyonu)

^p Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (Birleşik Hizmetler Sendikası)

^q Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (Kamu Hizmetleri, Ulaşım ve Trafik İşçileri Sendikası)

^r Gewerkschaft Handel, Banken Versicherungen (Banka, Sigorta ve Ticaret İşçileri Sendikası)

^s Medya İşçileri Sendikası

¹ Deutsche Angestelltengewerkschaft (Almanya Beyaz Yakalı İşçiler Sendikası)

- ✓ Örgütlenme birimleri kendi aralarında görev paylaşımı yaparak 3 gruba ayrılmakta ve her biri kendi alanda uzmanlaşmaktadır. Birinci grup, örgütlü olunan işyerlerinde örgütlülüğü artırmada, ikinci grup örgütsüz işyerlerine örgütlenmede, üçüncü grup da örgütlenme sorumlularının eğitmede uzmanlaşmışlardır.
- ✓ Sendikaların kamu oyuna açıklamalar yapma, iletişim sağlama, basın ve halkla ilişkiler geliştirme temelinde sürdürdükleri örgütlenme faaliyetleri üzerine, ilgili birim uzmanları aralarında sürekli toplantılar yapmakta ve deneyim alış verişinde bulunmaktalar. Söz konusu iletişim çalışmaları, hem üyelere hem de üye olmayanlara yöneliktir.
- ✓ Kamu oyuna yönelik iletişim çalışmaları ile sendikaların, halkla bütünleşmesi ve toplumsal bir kimlik kazanmaları hedeflenmektedir.
- ✓ Örgütlenmeye bu ülkede de önemli ölçüde kaynak ayrılmaktadır. Örneğin, DGB Hannover'de düzenlenen EXPO 2000'de imaj kampanyası için 4.2 milyon DM harcamıştır. Yine milenyumda, sendika olarak yenileşildiğini anlatmak için 2 yıl sürecek bir kampanya üzerine uluslararası bir reklam şirketi ile anlaşma yapılmıştır.⁵¹ IG Metall^u Sendikası da örgütlenme için 2001 yılında 12 milyon DM ayırdığını açıklamıştır.⁵²
- ✓ Yapılan örgütlenme çalışmaları, ayrıntıları ile bir çizelgeye yerleştirilerek değerlendirilmekte ve gelecek çalışmalar için sonuçlar çıkarılmaktadır. Her sendika görevlisi ve her işyeri sendika temsilcisi için fiilen örgütlenme yapmaları yönünde süre ve sayı belirlenmiştir. Örneğin her sendika görevlisi yılda en az 1 ay süre ile örgütlenme yapacak, her temsilci de her ay yeni bir üye kazanacak. Bu hedeflere varılmasına göre, sendikal faaliyetlerdeki başarıları ölçülmektedir. Örneğin IG BCE, bu yöntem ile her yıl ortalama 9 bin yeni üye kazanmakta ve üye sayısını 1 milyona çıkarmayı hedeflemektedir. Bu kampanya sonucu 2000 yılında 112 şirkette örgütlenilmiştir. IG BCE'de çalışan herkes kural olarak, her yıl 4 haftasını yalnızca örgütlenme için ayırmak zorundadır.⁵³

^u Metal İşçileri Sendikası

Tablo: 7 ALMANYA'DA SENDİKALARIN BİRLEŞMELERİ (1989 Yılı Sonrası)

Birleşilen Sendika	Birleşen Sendika	Birleşme Sonucu Sendikanın Yeni Adı	Birleşme Sonucu Üye Sayısı (000)	Birleşme Yılı
IG Druck und Papier	Gewerkschaft Kunst	IG Medien	175,044	1989
IG Bau Steine-Erden (IG BSE)	Gewerkschaft Gartenbau, Landwirtschaft, Forsten (GGLF)	IG Bauen, Agrar, Umwelt (IG BAU)	539,744	1995
IG Chemie, Papier, Keramik (IG CPK)	IG Bergbau und Energie Gewerkschaft Leder	IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)	891,587	1997
IG Metall	Gewerkschaft Textil und Bekleidung (GTB)	IG Metall	2,630,620	1999
IG Metall	Gewerkschaft Holz und Kunststoff	IG Metall	2,763,485	2000
Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV)	IG Medien Deutsche Postgewerkschaft (DPG) Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen (HBV) Deutsche Angestelltenengewerkschaft (DAG)	Vereinigte Dienstleistungsg ewerkschaft (ver.di)	2,888,482	2001

Kaynak: Martin Behrens, Michael Fichter, Carola Frege, Unions in Germany: Groping to regain the initiative, ILO, Discussion paper, DP/131/2002, Labour and Society Programme, p. 14-15, Geneva.

Açıklamalar:

Tablo 7'de yer alan Almanya'da birleşen sendikaların listesi ve adlarının tercümesi:

1.IG Druck und Papier: Basım ve Kağıt İşçileri Sendikası

2.Gewerkschaft Kunst: Sanat İşçileri Sendikası

1+2.IG Medien: Medya İşçileri Sendikası

1.IG Bau Steine-Erden IG BSE: Genel İnşaat İşçileri Sendikası

2.Gewerkschaft Gartenbau, Landwirtschaft, Forsten, GGLF: Tarım, Orman ve Bahçivanlık İşçileri Sendikası

1+2.IG Bauen, Agrar, Umwel (IG BAU) İnşaat, Tarım ve Çevre İşçileri Sendikası

1.IG Chemie, Papier Keramik, IG CPK, Kimya, Kağıt ve Seramik İşçileri Sendikası

2.IG Bergbau und Energie, Maden ve Enerji İşçileri Sendikası

3.Gewerkschaft Leder: Deri İşçileri Sendikası

1+2+3.IG Bergbau, Chemie, Energie, IG BCE: Kimya, Maden, Enerji ve Deri İşçileri Sendikası

1.IG Metal: Metal İşçileri Sendikası

2.Gewerkschaft Textil und Bedleidung (GTB): Tekstil ve Giyim İşçileri Sendikası

1+2.IG Metall: Metal İşçileri Sendikası

1.IG Metall: Metal İşçileri Sendikası

2.Gewerkschaft Holz und Kunststoff: Ağaç işleri ve plastik

1+2.IG Metall: Metal İşçileri Sendikası

1.Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV): Kamu Hizmetleri, Ulaşım ve Trafik İşçileri Sendikası

3.IG Medien: Medya İşçileri Sendikası

4.Deutsche Postgewerkschaft, DPG: Posta, Telekom, Posta Bankacılığı İşçileri Sendikası

5.Gewerkschaft Handel, Banken Versicherungen (HBV): Banka, Sigorta ve Ticaret İşçileri Sendikası

6.Deutsche Angestelltenengewerkschaft (DAG): Almanya Beyaz Yakalı İşçiler Sendikası

1+2+3+4+5+6.Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di): Genel Hizmet İşçileri Sendikası

III.3. Avustralya

Avustralya'da sendikalaşma oranı 1980'lerden sonra ciddi bir gerileme dönemine girerek, diğer benzeri ülkelerden farklı bir seyirde olmadı. Gerilemenin nedeni de farklı değildi. Liberal siyasetin hakim kılınarak, ekonomik modelde, işverenlerin davranışlarında, ideolojilerde, çalışanların doğası ve gereksinimlerinde ciddi değişimler oldu ve bu da sendikalaşmayı olumsuz etkiledi.⁵⁴ Yine, çalışma mevzuatında yapılan değişiklikler, mevcut işveren stratejileri ve işlerin karakteristiği de bu sonucun oluşmasının diğer unsurları olmuştur.⁵⁵

Ayrıca bu unsurlara, 1983-1996 dönemi Avustralya sendikal merkez ACTU* ile Federal Avustralya İşçi Partisi arasında yapılan anlaşma⁵⁶ da eklenmelidir. Çünkü bu anlaşmalarla sendikalar ve işçiler özveri de bulunmuşlar, hükümet ise verdiği sözleri tutmamış, üye kayıpları yaşanmıştır.⁵⁶

Avustralya'da sendikalaşma oranı 1979'da ücretlilerin yarısının üzerinde iken, 1999'da 1900'lü yılların başından beri ilk kez çeyrek orana düşmüştür. (Tablo 2) Bu düşüş, her iki kamu ve özel sektörde de olmuştur.

Bu arada sendikaların mali durumlarının kriz koşullarında iyice kötüleşmesiyle, örgütlenme stratejileri yeniden ele alındı.⁵⁷ Kriz yanı sıra, sendika liderliğinin tutumu ve statüculuk da örgütlenme açısından gündeme alınması gereken diğer konular oldu.

Arayışlar başladı ABD'ye 1998 yılının sonlarında 30 kişilik bir heyet gönderilerek, 3 ay süren bir araştırma yapıldı.⁵⁸

Öncelikle sendikaların örgütlenme taktikleri, örgütlenme kampanyalarındaki etkinlikleri, üyelerin sendikal faaliyetleri benimsemeleri, katılmaları ve sendikalardaki yeni örgütsel yapılanmalar araştırma kapsamına alındı.⁵⁹

Sonunda ABD'deki sendikal örgütlenme faaliyetini örnek alma kararına varıldı. Ancak benimsenen yeni örgütlenme projesi sendikaların yeniden canlandırılmasına yönelik olmakla beraber, aynı zamanda bir kültürel değişimini de gerektirmektedir.

Model olarak da, ABD'de geliştirilen "örgütlenme modeli" benimsendi. "Hizmet sendikacılığı" anlayışı, üyeleri sendika hizmetlerinin birey olarak pasif tüketicisi ve yararlanıcısı du-

* Australian Council of Trade Unions (Avustralya İşçi Sendikaları Konseyi)
Accords

rumuna sokuyor, sendikal faaliyetlere ve stratejik kararlara en az düzeyde katıyor olarak değerlendirilerek, benimsenmedi.⁶⁰

Bu arada ABD ile Avustralya arasındaki kültürel, sosyal ve siyasi farklılıkların bulunuşu, bu ülke örgütlenme modelinin aynen uygulanabilirliğini doğal olarak tartışılır kıldı.

rgtlenme modelinin oluşturulması ve örgütlenme faaliyetlerinin yoğun olarak sürdürülmesi ile 2000 ve 2001 yıllarında sendika üyeliğinde yeniden artış eğilimi başlamıştır.

Kabul edilen model şu stratejileri benimsedi⁶¹ :

- o ye ve sendika rgtleycisi arasında sürekli bir ilişkinin kurulması,
 - o üyenin faal olmasını sağlayacak biçimde, örgütsel yapının yeniden oluşturulması,
 - o İşyeri sendika temsilciliğinin güçlendirilmesi,
 - o İşyerinde sendika kimliği kültürünün oluşturulması,
 - o üyeliğe ikna için adalet, onur ve saygı temalarının işlenmesi,
 - o üyeye geniş katılım olanağının sağlanması.
- Ancak örgütlenmede hedeflenen başarı kolay yakalanamıyordu. Bu nedenle model ikinci kez ele alınarak;
- o örgütlenme kampanyası taktikleri gözden geçirildi,
 - o Yaşamsal önemde olan sendikaların örgütlenmeye karşı tutumları tek tek değerlendirildi,
 - o üyelerin katılım durumu ve sendika örgüt yapısı gözden geçirildi,
 - o Sendikaların yeniden canlandırılması hedefinin, aynı zamanda sendikaların çağın getirdiği sorunları zmeyi de kapsaması gerektiği üzerinde duruldu.

Uygulanmakta olan örgütlenme modeli üzerinde yapılan araştırmalar yok olma riskinin, hiçte uzak olmadığını, rgtlenemeye ilişkin unsurlar ile birlikte var olduğunu ortaya koymuştur.⁶² Diğer deyişi ile ne denli etkili strateji geliştirilirse geliştirilsin, gereken titizlik gösterilmediğinde her zaman sendikalaşmada geriye gidiş söz konusu olabilecektir.

rgtlenme faaliyetlerinden dersler çıkarmak üzere bir sendika şubesi pilot olarak incelemeye alındı ve çeşitli sonuçlara ulaşıldı. Bu şubede örgütlenme stratejileri dış ve i olarak iki alan için belirlenmişti. Dış rgtlenme olarak şu olanaklar

bulunmaktaydı; örgütlenmeyi yürütebilecek sendika Komünikasyon Merkezinde gerekli bilgi ve kadrolar, "Sanayi planı" yolu ile örgütsüz firmaların kolayca tespiti, yeni kurulan işyerleri için, bağlı oldukları işletmelerin sendikalı oluşlarından yararlanma.⁶³ İş örgütlenme olarak da, örgütlü olunan işyerlerinde çalışanların örgütlülük oranlarını artırabilecek kadrolar ve üyelerde bilinç ve kararlılık sahipliği değerlendirildi. Bu şubede örgütlenme hedefinin başarı ile gerçekleştirildiği anlaşıldı. Sendikalı işçilere yapılan "şayet diğer arkadaşlarınız da sendikaya üye olmaz ise mevcut toplu sözleşme haklarınız" gidebilir uyarısı ile, bizzat sendikalıların sendikasızları örgütlemelerini teşvik etmiştir. Bu arada toplu sözleşmeler ile yüksek kazanımlar sağlamaya ayrı bir önem verilerek, sendikalı olmanın cazibesi artırılmıştır. Bu örnek temelinde oluşturulan kampanya ile bazı işyerlerinde örgütlülük oranı %40'lardan %70'lere yükseltilmiştir.⁶⁴

Bu örgütlenme kampanyası üzerine yapılan değerlendirmelerde, sendikaların birleşmeleri ve işletme türü sözleşmeleri geliştirmenin, sendikalaşmayı olumlu yönde etkilediği somut olarak anlaşılmıştır. Sendikalaşmayı olumsuz etkileyen unsurlar arasında ise, sendika yönetimlerinin örgütlenme faaliyetlerindeki yetersizlikleri, örgütlenmeye güçlü desteklerinin olmaması, örgütlenme teşebbüslerindeki başarısızlıkları ve sendikalaşmaya karşı olan bir kültürün varlığı sayılmaktadır.⁶⁵

Sendika üyelerini çoğu haftada 1000 ila 1200 Avustralya \$ arasında ücret almaktadırlar. Sendika üyeleri hastalık, yıllık izin gibi başta parasal biçimde sağlananlar olmak üzere, geniş sosyal haklara sahiptirler.⁶⁶

Avustralya'da sendikaların örgütlenme faaliyetleri kapsamında, kurumsal ve uygulamalar olarak yaptıkları kısaca şöyle özetlenebilir:

- ✓ Sendikalaşmadaki gerileme 1990 sonrası ciddi boyutlara ulaşınca sendikal merkez ACTU tarafından mevcut örgütlenme stratejilerinin sonuç vermediğine karar verildi. Üyelik krizinin boyutları belirlendi ve stratejik yanıt olarak bir örgütlenme çerçevesi geliştirildi. Uzmanlar görevlendirildi.
- ✓ Çözüm için stratejiler geliştirmek amacıyla, öncelikle üye kaybı nedenleri araştırıldı.
- ✓ Sendikal merkez örgütlenme stratejisini ana hatları ile şöyle ortaya koydu; örgütlenmeye kaynak ayrılacak, he-

def belirlenecek, eylem planı oluşturulacak, yandaş ve dost kuruluşların kampanyaya katılımı sağlanacak.

- ✓ 1993 yılında çeşitli ülkelere heyetler gönderilerek o ülkelerde sendikal örgütlenmeler için neler yapıldığı incelendi.⁸⁷
- ✓ Sendikalaşma koşulları açısından, ABD ile Avustralya arasında büyük bir benzerlik tespit edildi ve ABD'de uygulanan örgütlenme, model olarak alındı.
- ✓ 1994'te ACTU kongresinde, AFL-CIO'nun kurduğu Örgütlenme Enstitüsü benzeri, "Faaliyetlerin Örgütlenmesi"^x adında bir enstitü kurma kararı alındı. OW bir yandan örgütlenmecileri yetiştirip sertifika verirken, diğer yandan sendika şubeleri düzeyinde bir eğitim taraması yaptı ve örgütlenmeye uygun üye ve uzmanlardan yerel düzeyde örgütlenme birimleri oluşturdu.
- ✓ Üyelerin örgütlenme faaliyetlerine katılmaları, her şeyden önce bir eğitim konusu olarak değerlendirilerek, merkezi eğitim seferberliği başlatıldı.
- ✓ Üyelerin örgütlenme faaliyetlerinde bizzat yer almaları yamsal bir önemde görülürken, örgütlenme üzerine eğitim görmüş olmaları da vazgeçilemez bir koşul olarak kabul edildi.⁸⁸
- ✓ Örgütlenme felsefesi ve kültürüne, bu süreçte büyük önem verildi.
- ✓ Bu modelde, sendika görevlileri ile üyelerin ilişkilerinin, görevlerinin bir birine geçtiği bir işleyiş oluşturuldu. Örneğin sendika üst düzey görevlileri ve uzmanları, üyelerle birlikte sorun çözme görevlerini yerine getirirlerken, sendika yönetimi başka uzmanlara bırakıldı.
- ✓ Çağrı merkezi oluşturma biçiminde ABD'de uygulanan örgütlenme yöntemi de, Avustralya'da da aynen uygulanarak başarılı örgütlenmeler sağlandı.

III.4. Avusturya

Avusturya'da da, diğer çok sayıda ülke gibi sendika üyeliğinde gerileme 1980'lerin ortalarından beri devam etmiş, ancak son yıllarda bu gerileme durdurulmuştur.

^x OW, Organising Works

1998'e göre 1999'da üye kaybı mavi yakalılara göre, beyaz yakalılarda daha azdır. (Tablo 8) Bu eğilim açıkça, istihdam yapısının da değişim yönünü göstermekte ve beyaz yakalı işçilerin genel sendikalaşma oranı içinde payının arttığını ortaya koymaktadır. Örgütlenme açısından bir başka gelişme de, genç erkekler işçiler arasında örgütlenme düşerken, kadınlar arasında önemli bir artışın olduğuudur.

Sendikal örgütlülüğü geliştirme için yapılanlar:

- ✓ Avusturya sendikal merkezi ÖGB^y, 2000 Sonbaharında örgütlenme kampanyası açmıştır. 1 yıl süren bu kampanya ile örgütlenme oranını belli bir düzeyde artırma hedefi edinilmiştir.⁹⁹
- ✓ Bu kampanya sonucunda, ÖGB'ye bağlı 14 sendikanın 7'sinde genç işçilerin örgütlenmesi artırılmıştır.
- ✓ Mavi yakalılar yanı sıra, beyaz yakalı işçileri için de ayrı bir örgütlenme stratejisi benimsenmiştir.

Tablo: 8 1998'E GÖRE 1999'DA ÜYE DEĞİŞİMİ

	Üye Sayısı		Değişim	
	1998	1999	Sayı	%
Özel Sektör Mavi Yakalı İşçiler	577,501	566,789	- 10,712	- 1.9
Özel Sektör Beyaz Yakalı İşçiler	314,246	310,558	- 3,688	- 1.2
Kamu Sektörü	588,269	587,817	- 452	- 0.1
Toplam	1,480,016	1,465,164	- 14,852	- 1.0

Kaynak: ÖGB, "Union membership falls more slowly in 1999"

<http://www.eiro.eurofound.ie/about/2000/09/feature>

III.5. Brezilya

Diğer Latin Amerika ülkeleri gibi Brezilya'da da, 1990'larda uygulamaya sokulan yeni liberal ekonomik politikalar, özelleştirmeler ve özellikle 1990-1992 dönemi yaşanan ekonomik kriz, yoksulluk ve işsizliği önemli ölçüde artırdı. Ekonomi ve istihdamda yaşanan bu olumsuz gelişmeler sendikal örgütlenmelerde de yansımaları buldu.

^y Avusturya Sendika Konfederasyonu

Ancak Brezilya'da sendikal hareket, ülkenin diğer sivil toplum örgütleri gibi, küçümsenemeyen bir toplumsal güce sahiptir. Sivil toplum kuruluşlarına olan güven, kimi zaman sendikalardan da öne çıkmaktadır. Özellikle, kilise kuruluşlarına olan güven, yüksek olmaktadır.⁷⁰ Başta sendikal merkez CUT² olmak üzere, sendikaların ülke yönetimi üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Sendikalar, diğer sivil toplum kuruluşları ile birlikte ortak bir cephede buluşabildiklerinden, ülke yönetimi üzerine sahip oldukları bu gücü sürekli kılmayı başarmaktalar. Bu ortak güç, örneğin devlet başkanlığı seçimlerinde önemli rol oynamış, bir sendikacının devlet başkanı seçilmesi sağlanmıştır.

Brezilya'da kayıt dışı ekonomi önemli bir boyuttur ve bu durum sendika üyeliği yapısına da yansımaktadır. Örneğin sendika üyelerini %90'nı kayıtlı istihdam belgesi olan yasal istihdam kartı sahibidirler. Sendikasız istihdamın ise yalnızca %54'ü istihdam kayıt kartına sahiptir. Kalanlar kayıt dışı çalışmaktadır. Brezilya'da sendikalar üyelerinin iş güvencesini sağlamakta başarılıdırlar. Bu başarı hem kayıtlı istihdamı teşvik etmekte hem de kayıtlı olmakla sağlanan haklar ile, sendikalaşmayı teşvik etmektedir. Brezilya'da sendika üyeleri arasında yüksek eğitilmiş olanların yüksek bir oranda olması, sendikal hareketin devamlılığında bir bakıma sigorta olarak görülmektedir. Çünkü kalifiye işçilerin sendika üyeliği daha kalıcı olmaktadır.⁷¹

Toplu sözleşmelerin merkezi ve sektörel düzeylerde yapılması, sendikaların gücünü artırmada önemli bir olanaktır. Ancak, Brezilya'da yapılan toplu sözleşmeler, o kategorideki tüm kayıtlı işçileri kapsadığından, bir işçinin toplu sözleşmeden yararlanabilmesi için sendika üyesi olması gerekmektedir. Bu durum, sendika oranını düşürücü bir etki göstermektedir.

Sendikalı işçilerin, sendikasız işçilere göre ortalama %58 oranda daha yüksek ücret alması ise, işçilerin sendikalı olmasını teşvikte önemli bir unsur olmaktadır.⁷²

Son yıllarda biraz düşmüş olsa da Brezilya 1995 itibarıyla, kayıtlı sektörde %43,5 oranda bir sendikalaşma ile, dünyanın en iyi sendikalaşmış ülkelerinden biri olarak, gelişmekte olan bir ülkede ne denli yüksek oranda sendikalaşabileceğini ortaya koymaktadır. Kayıtsız sektör dikkate alındığında, sendikalaşma oranı yarı yarıya düşmektedir. (Tablo 2, 9)

² National Trade Union Federation (Ulusal Sendika Federasyonu)

Brezilya'da örgütlenme faaliyetleri:

- ✓ Sendikalaşma oranında son yıllarda görülen düşüş, Brezilya'daki sendikaların da örgütlenmeleri, gündemlerinin başına almalarını gerekli kılmıştır.
- ✓ Başta örgütlenme olmak üzere, sendikal harekete ilişkin çok sayıda yenilikleri geliştirme programlanmıştır.
- ✓ Örgütlenme stratejileri her iki kayıtlı ve kayıtsız sektörler temel alınarak yapılmaktadır.
- ✓ Toplu sözleşmeler ile örgütlenmenin önü açılmaya çalışılmaktadır.
- ✓ Üyelerdeki eğitim düzeyinin yüksekliği, örgütlenme çalışmalarında bir avantaj olarak değerlendirilmektedir.
- ✓ Üniversitelerin çeşitli fakültelerinde sendikal harekete destek sağlayan eğitim ve araştırma departmanları oluşturulmuş ve sendikal faaliyetlerde yer almaları için öğrenciler yetiştirilmektedir.

Tablo: 9 BREZİLYA'DA SENDİKALAŞMA ORANLARI

	1986	1992	1993	1995	1996	1997	1998	1999
%	22,2	20,2	20,0	19,0	18,6	18,1	17,7	17,4

Kaynak: ^a Arbache, J. S. University of Brasilia, 2002. "Unions And Wage Inequality in Brazil", *Unions and Labor Market in Brazil*, IPEA/The World Bank Brazil Jobs Report 2002.

Not: Kayıt dışı ücretliler dahil.

Kaynak: Arbache, J. S. University of Brasilia, 2002. "Unions And Wage Inequality in Brazil", *Unions and Labor Market in Brazil*, IPEA/The World Bank Brazil Jobs Report 2002.

Not: Kayıt dışı ücretliler dahil.

III.6. Danimarka

Bu yayının hazırlandığı sırada %90'a yakın sendikalaşma oranına sahip olarak Danimarka, dünyada en yüksek sendikalaşma oranının bulunduğu bir ülkedir. (Tablo 3)

İşsizlik yardımlarını sendikaların yönetiyor olması, bu tür ülkelerde sendikalaşmanın yoğun olmasında önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Danimarka'da 1994-2001 dönemi mavi yakalı işçilerin konfederasyonu LO'nun^{aa} sendikalaşma oranı %4,2 gerilerken, beyaz yakalı işçilerin konfederasyonu AC'nin^{bb} örgütlenme oranı ise %16 artmıştır.⁷³

Üye oranı gerileyen LO, işçilerin kendilerine otomatikman geleceği düşüncesinin yanlışlığını kabul etmiş ve proaktif bir örgütlenme çalışması başlatmıştır.

Bu ülkedeki de sendikaların gündeminde de birleşme vardır. En son TFK^{cc} ile Dansk Metal^{dd} üyeleri arasında yapılan oylama sonucu, her iki sendika birleşme kararı almışlardır. Her iki sendika üst organ görevlileri, birleşmenin ne denli önemli ve gerekli olduğu yönünde üyelere yönelik yoğun bir çalışma sürdürmüşler, sürekli bilgi vermişler ve toplantılar yapmışlardır. Mart ve Nisan 2003'te yapılan üye oylamaları ile birleşmenin kabulü sağlanmıştır.⁷⁴

III.7. Gana

Gana, İngiliz sömürgesinden 1957'de bağımsızlığına kavuşan, 1997 itibariyle 18 milyon nüfuslu ve kişi başı ulusal geliri 370 \$ olan bir Batı Afrika ülkesidir.⁷⁵

Bu ülkede sendikal hareketin varlığı 1920'lere uzanır ve 1945'de sendikalar bir Konfederasyon^{ee} çatısı altında birleşmişlerdir. Gana'da sendika üyeliği kamu ve kayıtlı büyük özel sektör işyerlerinde örgütlülüğün sağlanması ve başlıca küçük yaşta olanların üye yapılmaları ile ayrı bir özellik taşır.⁷⁶

Sendika konfederasyonuna üye 17 işkolu sendikası olup, sendikalaşma oranı 1985'ten 1998'e %10 dolayında gerilemiştir. Gerileme nedeni diğer ülkeler gibi; uygulanan yeni liberal ekonomik politikalar, uluslararası finans kuruluşlarının ekonomik program paketleri, özelleştirmeler ve küreselleşme uygulamalarıdır.⁷⁷

Uygulanan ekonomik programlar sonucu, eğitim, sağlık ve konut sorunları arttı, başta elektrik ve su olmak üzere fiyatlar yükseldi ve ücretlerde gerileme yaşandı.

Bu süreç içinde sendikalar üye kaybettiler ve Gana sendika konfederasyonu TUC, sendikal hareketi canlandırmak için

^{aa} Danimarka İşçi Sendikaları Konfederasyonu

^{bb} Danimarka Mesleki Birlik Konfederasyonu

^{cc} Telekomünikasyon İşçileri Sendikası

^{dd} Danimarka Metal İşçileri Sendikası

^{ee} TUC, Trade Union Congress (Sendikalar Kongresi)

iki temel strateji belirledi. Birincisi, içinde bulunulan koşulları değiştirmek, ikincisi de olabildiğince değişime uyabilmek. Bu arada IMF ve Dünya Bankası koşullarına da savaş açıldı.⁷⁸

1997'de TUC, ülkedeki sivil toplum kuruluşlarının katılımı ile Ulusal Ekonomik Forum düzenleyerek, 2020 yılına değin uygulanması öngörülen bir ekonomik program kabul edildi. Böylece, sendikalar ülke ekonomi politikaları üzerinde etkinlik sağlamış oldular.

Bu ülkede sendikal örgütlenmeyi artırma yönünde kurumsal ve uygulamaya yönelik yapılanlar aşağıda başlıkları ile özetlenmektedir⁷⁹ :

- ✓ Sendika üyeliğinin düşmesi karşısında önce "örgütlülere örgüt" ilkesi yaşama geçirilmeye çalışıldı. Çünkü bu örgütlenme biçimi diğerlerine göre hem daha gerekli hem de en kolayı idi.
- ✓ Kayıtlı çalışanlardan sendika üyesi olmayan, yüksek eğitimliler, meslek sahipleri ve yönetim kademesinde olanların sendika üyesi yapılmaları için ayrı bir strateji benimsendi. Bu kesimin üyeliğinin sağlanması, örgütlenmenin başarısı için yaşamsal önemde görüldü. Çünkü işletmelerde kalifiye olmayan işçiye olan gereksinim giderek düşerken, yetişmiş işgücüne olan talep artmaktadır. Yetişmiş elamanların sendikaya üye yapılmasına, işverenler yoğun tepki göstererek, buna izin verilmemesi ve yasaklanması yönünde hükümete baskı yapmaya başladılar. Bu arada mavi yakalıların ağırlıkla bulunduğu sendikalar, söz konusu yetişkin elemanların üyeliğine tepki gösterdiler. Çünkü kendileri ile üst kalifiye kesim ücretleri arasında ciddi fark bulunmakta ve bu çalışan kesimi işverene yakın görmekteler. Ancak sendikalar, her iki kamu ve özel sektörün yabancı ve yerli firmalarında çalışan bu yetişmiş ve işletmelerin üst düzeylerinde bulunan elemanları örgütlemeyi başardılar.
- ✓ Küçük işyerlerini de örgütleyebilmek için de, geniş zaman ve enerji harcanmaya başlandı.
- ✓ Üyeliğin gerilemesi ve örgütlenecek işyerlerinin gelişmeyen ekonomi nedeni ile kısıtlı olması karşısında, bu kez enformel sektörde çalışanlar ve kendi işinde çalışanların sendika üyesi olmalarına yönelindi.
- ✓ Yol yapımı gibi kamu hizmetlerinde kendi işinde çalışanlar için belli kanallar kullanılarak hükümet ile toplu sözleşmeler yapıldı. Yine kırsal kesimde kendi işinde çalışanlar

için de, çaba göstererek, çeşitli haklar elde etmeleri sağlandı. Bu kesime bizzat sendikalar tarafından kredi verilme veya finans kuruluşlarından krediler sağlanmaya başlandı. Sonuçta kendi işinde çalışanlardan da sendikaya üye olan sayısı artırıldı.

- ✓ Sendikaya üye yapmakta enformel sektör de gündeme alındı. Onlara çeşitli hizmetlerin götürülmesi yolu ile seyyar satıcılar, pazarcıları ve gazete satıcıları örgütlendi.
- ✓ Üyelere hizmet kapsamında her iki kendi işinde çalışanlar ve enformel sektörde çalışanlar için mevzuatta değişiklikler yaptırıldı ve ayrıca hukuk destekleri sağlandı.
- ✓ Sendikadan şu veya bu nedenle ayrılanlar ile yeniden iletişim sağlanarak, faal üye yapıldılar ve kimileri "ömür boyu sendika üyeliği" ile takdir edildi.
- ✓ Emekliler ve işsizler için de sendika üyeliği getirildi.
- ✓ Eğitim ve meslek edinme kursları düzenlemede önemli adımlar atıldı. Gana sendika konfederasyonu TUC tarafından örgütlenme ve toplu sözleşme uzmanlarını eğitmek için önce kendi içinde Eğitim Komitesi oluşturuldu, daha sonra "İşçi Koleji" açıldı. İşçi Koleji faaliyet hedeflerini şöyle belirledi:
 - Sendikalarda eğitim ve öğrenim için, teknik ve yönetim destekli eğitim paketleri geliştirmek.
 - Eğitimcileri eğitmek ve sendikal eğitimler için programlar geliştirmek.
 - Sendikal hareket için kapsamlı eğitim programları uygulamak.
 - Daha yüksek öğrenim için, ilgili kurum ve kuruluşlar ile bağ kurmak.
 - İşçi hareketini destekleyici ve öğrenimi artırıcı; eğitimler, seminerler, akademik veya akademik olmayan kurslar düzenlemek.
- ✓ TUC istihdam yaratma amacıyla bir yatırım işletmesi" de oluşturdu.
- ✓ TUC ile Kamu Çalışanları Birliği, Gana Öğretmenler Ulusal Birliği, Gana Kayıtlı Hemşireler Birliği ve Adli Hizmet Çalışanları Birliği aralarında "İşçilerin Formu" adı altında tek

" LET, Labour Enterprise Trust (Emek Yatırım)

çatıda bir araya gelerek, ortak talepleri için, ortak cephe oluşturdular.

- ✓ Yine TUC baro, gazeteci ve öğrenci ulusal birlikleri ile de ortak platform oluşturdu. Bu oluşum ile daha çok ülkenin demokratikleşmesi yönünde çaba gösterilmektedir.

III.8. Güney Afrika

1970'lerde tüm ülkeyi kapsayan grevler sonucu⁹⁹, İngiltere sendikal hareketi model alınarak sendikal merkez COSA-TU⁹⁹ kuruldu.⁹¹ Daha sonra ikinci büyük sendikal merkez 1986'da NACTU⁹² oldu. Bu iki güçlü sendikal merkez, sonraki yıllar birlikte davranacaklardır.

Her iki sendikal merkez farklı siyasi eğilim taşımakta ve kendi siyasi partileri ile yandaşlık içindedirler. İrkçi rejime rağmen kurulan bu sendikalar, işkolu sözleşmeleri yapma başarısı göstermişlerdir. Bu ülkede sendikal hareket kendini fiili gücü ile kabul ettirmiş, yasal düzenlemeler yaptırmış ve hükümet nezninde tanınarak işçi hakları için komisyonlar oluşturmuştur.⁹²

1989'da ırkçı hükümet seçim sonuçlarını tanıdı ve devrildi. Yeni hükümet 1 yıl sonra tüm özgürlük hareketlerine konan yasağı kaldırdı.

Sendikal hareket, tarihinde ilk kez 1994'te seçim öncesi kurulan NEDLAC⁹³ ile önemli bir serbestlik kazandı.⁹³

Çok geçmedi Güney Afrika da dünyanın diğer ülkeleri gibi yeni liberalizmin pençesine düştü. 1995'lerin sonunda hükümet bir özelleştirme programı ilan etti. Sendikal merkezler derhal itiraz ettiler ve konunun NEDLAC'ta görüşülmesini istediler.⁹⁴

Sendikalar, ekonomi ve diğer toplumsal alanlar için de müdahale gücüne sahiptirler. Bu güçleri ile baskı oluşturarak hükümetin, ekonomik programdan yoksulları etkilenmesini önlemek amacıyla sendika taleplerinin dile getirildiği, "Ulusal Ekonomik Forum" adında bir danışmanlık kurumunun oluşturulmasını sağladılar. Yine bu amaçla bir de Ulusal İşgücü Komisyonu kuruldu.⁹⁵

Bu komisyonlarda sendikalar şu talepleri dile getirdiler:

⁹⁹ Congress of South African Trade Unions (Güney Afrika Sendikalar Kongresi)

⁹¹ National Council of Trade Unions (Sendikalar Ulusal Konseyi)

⁹² National Economic, Development and Labour Council (Ulusal Ekonomik, Gelişme ve Emek Konseyi)

- ✓ Yeni hükümet temel sendikal haklara ilişkin tüm ILO sözleşmelerini kabul edecek.
- ✓ İşçilerin sendikaya üye olma hakları engellenmeyecek, ekonomik ve siyasi nedene dayalı grev hakları tanınacak, işveren ve hükümetten istenen bilgiler verilecek.
- ✓ Yeni anayasa ve yasalar, sendikalar ve diğer sivil toplum kuruluşlarına kamu politikalarına müdahale hakkı verecek.
- ✓ Her bir işkolunda çalışma koşulları ve haklar toplu sözleşmeler ile belirlenecek.

Bu ülkede sendikal hareket her ne kadar güçlü de olsa, hele yeni liberalizm koşullarında örgütsüzleşme riski göz ardı edilmedi ve sorun gündemlerinin üst sıralarına taşındı. Güney Afrika sendikaları bu yaklaşım ile örgütlenme faaliyetlerine daha da ağırlık verdiler.

Kaldı ki yeni liberalizm çalışma yaşamını doğrudan etkilemiş, istihdamda esnekleşme yaygınlaşmış, bir bölüm çalışanı çekirdek işçi olarak kabul ederken diğer büyük bölüm işgücünü çevreye itmiş, kayıt dışılığı barındıran enformel sektörü büyütülmüştür.

Güney Afrika'da, tarihsel ve geleneksel olarak, oldukça kendine özgü yanlar taşıyan ve ancak "toplumsal hareket sendikacılığı" adı verilen bir sendikal anlayış benimsenmektedir.⁶⁶ Üyelerin hakları yanı sıra, ırkçılığa karşı kararlı mücadeleler yürütülmüş ve demokrasi mücadelesinin sürekli ön saflarında olunmuştur. 1990'lı yıllara gelindiğinde, yeni liberalizme ve ulusal hakimiyeti yok ettiğine inanılan küreselleşmeye karşı mücadeleyi gündemlerine almışlardır.⁶⁷

Güney Afrika'da ırkçı rejimin yıkılmasında uluslararası dayanışmanın büyük bir payı olmuştur. Sendikalar bu deneyimden hareketle, "küresel toplumsal hareket sendikacılık" anlayışını yaygınlaştırmaya çalışmaktadırlar.⁶⁸

Güney Afrika'da, 1970'ten buyana sendika üyeliği sürekli yükseliş göstermiş, 1976'da sendika üye sayısı 673 bin iken, bu rakam 1998'de 3.8 milyonu olmuştur. Kayıtlı ekonomide, tarım dışı sektörde sendikalaşma oranı 1985'te %18'den 1998'de %51 gibi bir büyüklüğe ulaşmıştır. Sendikalaşmadaki bu başarı imalat sanayinde, madenlerde ve kamu hizmetlerinde ağırlıklı birer sendikal merkezin oluşuna bağlanmaktadır. Bu arada büyük bölümü kamu olmak

üzere, beyaz yakalı işçiler de FEDUSA¹¹ adında bir sendikal merkez oluşturmuşlardır.⁹⁹

Güney Afrika Cumhuriyeti'nde örgütlenmeye yönelik yapılan çalışmalar kısaca şöyledir⁹⁹ :

- ✓ Güney Afrika Cumhuriyeti, sendikal örgütlenmede başarılı sayılabilecek ülkelerden biridir. Ancak yeni üyelerin sendikacılığı yalnızca günün koşulları ile tanınmaları ve yoğun mücadele süreçlerinden geçmemiş olmaları, yakın gelecekte güçlü sendikacılığı sürdürecektir. Kadrolardan yoksun kalınacak olarak değerlendirilmiş, yeni kadroların yetiştirilmesine yönelik yoğun bir çalışma başlatılmıştır.
- ✓ Üye sayısındaki artışın sendikal merkeze, faaliyet zenginliği ve etkinliği artırma olarak yansımaları için çalışmalar yapılmaktadır. Örgütsel yapı bu yeni gelişmeye göre, değişime açılmıştır.
- ✓ Geniş üye tabanına bir yandan sendikal hizmetler götürülürken, diğer yandan sendika örgüt yapısının bu hizmet modeline uyumu sağlanmaya çalışılmaktadır. Sonuçta örgütlülük güçlendirilmiş olacaktır.
- ✓ Örgütlenme dahil sendikal faaliyetleri güçlendirmek için seçilmişler arasında görev tanımı yeniden yapılmaktadır.
- ✓ Yine bu amaçla işyeri sendika temsilcilerinin de görevleri yeniden tanımlanmaktadır.
- ✓ Sendikalar, yeni liberal dönemde oluşan güven yitirme sorununu çözme ve yeni imaj edinme yönünde çalışmalar yapılmaktadır. Bu yönde medyada yer almaya ağırlık verilmektedir.
- ✓ Sendikalar kadınlar ve gençlerin örgütlenmelerine ilişkin özel programlar hazırlamaktadırlar.
- ✓ Yukarıda da belirtildiği gibi sendikal güçlerin dünya ölçeğinde birleşmesine inanılmakta ve bu amaçla "küresel sosyal sendikal hareket" kavramı ileri sürülmektedir. Diğer ifadesi ile de sendikaların toplumsal sorumluluğunun uluslararası boyutta olduğu kabul edilmekte, uluslararası dayanışmanın kaçınılmaz biçimde örgütlenmesi gereği dile getirilmekte ve bu yönde çalışmalar yapılmaktadır.

¹¹ Federation of Unions of South Africa (Güney Afrika Sendikalar Federasyonu)

III.9. Güney Kore

1980'li yılların sonuna değin sendikalar demokrasilere uygun haklara kavuşmak için, her türlü baskıya karşın kararlı mücadelelerini yükselttiler. Siyasi bir ideolojiye hizmet edeceği iddiasıyla hükümetler ve işverenler tarafından sendikal haklara, sürekli baskı ve şiddet uygulandı. Çalışma yasaları da sendikaların gelişmesine karşı başlı başına bir engel oluşturuyordu. Başta grev hakkı yasaklanmış, sendikal faaliyetlere kısıtlamalar getirilmiş ve işyeri özelinde toplu sözleşmeler yapılmaktaydı. 1985'lere gelindiğinde, sendikal harekette yeni dalgalanmaların oluşu karşısında, yasalara yeni engelleyici hükümler kondu ve pek çok işçi ile birlikte, 2000 sendika lideri hapse atıldı.⁹¹

Bu durumda sendikalar ya bu baskıları kabul edecek veya güçlü biçimde bu baskılara karşı çıkacaklardı.

Karşı çıkış yolu denendi ve Güney Kore sendikal hareketinde dönüm noktası sayılacak nitelikte, 1987'de 1,3 milyon otomobil ve çelik işçisi greve çıktı. Baskılara karşı çıkmak ve daha iyi çalışma koşulları talebiyle yapılan bu grev başarılı oldu. İşçilerin taleplerinin önemli bir bölümü koşulsuz kabul edildi. Yıgınsal direnişler ile sağlanan bu başarılı deneyim, daha sonra yapılacak grev ve direnişlerin de yolunu açtı denebilir.⁹²

Sonuç alıcı bu karşı duruştan sonra, sendikal örgütlenme büyük ve küçük işyerlerinde kısa sürede yayıldı. Ülkede bir yanda önceden kurulu sendikalar bulunurken, diğer yandan da yeni sendikalar kurulmaya başladı. Sendikal örgütlenmede yaşanan bu gelişme kısa süre içinde birlikte davranamamanın, bir merkezde birleşememenin sorunlarını getirdi. Oysa henüz sendikal hareketin çözmek durumunda olduğu yığınla sorun bulunmaktaydı.

Sendikalar yollarını bulmada fazla gecikmediler. Bir yanda sendikal hareket güçlenirken diğer yanda ülkenin demokratik yapılanması ilerletildi. Bu karşılıklı etkileşim, sendikal yapıları da demokratikleşme ve güçlenme yönünde etkiledi. Bu süreç içinde sendikalar, yasal haklarını geliştirdiler, her iki sanayi işçileri ve kamu çalışanları geniş yasal haklara kavuştular.⁹³

Önceki dönemde Kore'de işyeri sendikacılığı hakimdi ve sendikalar üye dahi olmasalar sendikal merkez FKTU⁹⁴ ile uyum içinde olmak durumundaydılar. Çünkü bu sendikal

⁹¹ Kore Sendikaları Federasyonu

merkez, ulusal düzeyde tanınan tek merkezdi. Federasyon, sendikaların işyerinde yaptıkları toplu sözleşmelere karışmamakta, yalnızca tavsiyede bulunabilmekteydi. Yasalara göre sendikal faaliyet, yalnızca işyeri çerçevesi ile sınırlı idi ve diğer firmalardaki sendikalar ile ortak davranmaları yasaktı. Ayrıca sendikalar sürekli devletin kontrolü altındaydı. En küçük eylemde dahi sendika liderleri ve işçi önderleri hapse atılabiliyordu. Tüm bu engellere karşın Kore'de sendikalaşma %15-24 arasında bir orana ulaşabiliyordu.⁹⁴

1987 hareketinden sonra mevcut sendikal merkez FKTU yanı sıra, aralarında beyaz yakalılar için olan dahil, 1992'de 5 yeni sendika federasyonu daha kuruldu. Yeni oluşan federasyonlar, FKTU'nun yıllarca süren pasif tutumuna tepki olarak kuruldular. Yeni sendikalar FKTU'ya karşı aralarında birleşerek KTCU'yu" oluşturdular.

1987 öncesi 2000 binin biraz üzerinde işyeri sendikası bulunmaktaydı. 1987 grevinden hemen 6 ay içinde 1500, 2 yıl içinde 8000 yeni işyeri sendikası daha kuruldu. Sendikalaşma oranı %15'ten %23,3'e çıktı. Bu sendikalaşma oranı 1997'de 13,5'e yeniden düştü. Ancak daha sonra öğretmenler ve kamu çalışanlarının yasal sendikalaşma haklarına kavuşması ile, sendikalaşma oranı 1999'da %20'ye yükseldi.⁹⁵

Daha önce Japon modelinin temel alındığı bir sendikacılık yapı ve anlayışı hakimdi. Ancak son dönemde değişim yaşandı. Bir başarı da yeni üretim organizasyonları sürecinde oluşturulan takım çalışmalarında, sendika üyelerinin daha etkin konuma getirilmesi ile, sendikaların güçlü bir yapıya kavuşturmalarının sağlanması oldu.

Bu değişimler sonucu sendikalar, yeni sendikal faaliyet alan ve hedeflerini şöyle belirlediler⁹⁶; ücret pazarlığı yapmak, işçilerin sosyal haklarını geliştirmek, iş kazaları ve meslek hastalıkları sorunlarını çözmek, örgütlenmeyi güçlendirmek, iş güvencesini sağlamak, kardeş sendikalar ile dayanışmalar geliştirmek, kolektif anlayışla sendikal görevleri paylaşmak, sendikal demokrasiyi geliştirmek, sendikal eğitimlerle kadro oluşturmak, sendikal politika paketleri geliştirmek, her türlü ayrımcılığa son vermek ve iş organizasyonlarında reformlar sağlamak.

⁹⁴ Kore Sendika Konfederasyonu

Kore işçileri, örgütlülükleri yanı sıra, militanlıkları ile de kazanım sağlıyor olmalarından, dünya sendikal hareketinde örnek oluşturmuşlardır.

Yapılan bir araştırmaya göre sendikal hareketin liderleri, şu ve bu nedenle bu görevi bıraktıktan sonra da, bir başka toplumsal harekette yine ön saflarda bulunmaktadır.⁹⁷

Kore sendikaları 1996'ye değin demokratikleşme yönünde önemli kazanımlar elde etmelerine rağmen, siyasi mücadelelerini hiç bırakmadılar. Hükümet uygulamalarından, yasa değişikliklerine değin çalışanları ilgilendiren her alana müdahale ettiler. İki sendikal merkez, aralarındaki rekabeti geri plana atarak, sosyal reform projesinden başlayarak, ortak bir tavır içinde olmayı başlatmakla, hareketi güçlendirici önemli bir adım attılar.

Güney Kore'de de yeni liberal, küresel ekonomik politikalar 1990'ların başında hakim kılınmaya başlandı ve diğer ülkelerde olduğu gibi ağır sonuçları ile işçiler ve sendikalar karşılaşmaya başladılar.⁹⁸

Ekonomik krizden çıkış için yine dünyanın diğer benzeri ülkelerinde olduğu gibi, uluslararası finans kuruluşlarının "istikrar paketleri" uygulanmaya başlandı, sendikalara yönelik baskı ve kısıtlamalar arttı.

Diğer bir gelişme de esnekleşme uygulamasının, sendikal harekete yönelik en büyük tehdit durumuna getirilmesidir. İstihdamın yapısı ve ücretlerde değişim yaşanırken, yeni teknoloji gereği yeni işlere göre eleman yetiştirilmeler getirildi. İşçiler, "ömür boyu istihdama" alışık iken, işten çıkarmalar yaşanmaya başlandı. Bu durum karşısında işverenler ile ciddi uyuşmazlıklara gidildi.

Ekonomik krize bir de esnekleşme uygulanmaları eklenince işten çıkarmalar daha da yaygınlaştı ve yukarıda belirtildiği gibi sendikalar ciddi boyutta üye kaybetmeye başladılar. Her iki sendikal merkez toplu işten çıkarmalara karşı ortak bir tavır geliştirdiler ve işverenlere işten çıkarmalar yerine ücretlerde ayarlama yapma önerisi götürdüler.

Güney Kore'de sendikalar sahip oldukları "aktif sendikacılık" geleneklerini 1993'te, özelleştirme programı açıklanır açıklanmaz, genel greve giderek sürdürmekte gecikmediler.⁹⁹

Bu yıl IMF ile; işgücü esnekliğine yönelik işten çıkarmayı kolaylaştıran yasa değişikliği, özelleştirmelere hız verme, mali kurumlarda reform yapma, büyük işletmeleri yenileme gibi

doğrudan çalışanları olumsuz yönden etkileyen anlaşmalar yapılmıştı.

1998'e değin sürdürülen yaygın grev ve direnişlerle özelleştirmelerin yapılmasını engellediler. Bu yıl sendikalar ile masaya oturan hükümet, ekonomik krizden çıkış için özelleştirmelerin yapılması gerektiğinde ısrar etti ve süreci birlikte işletmeyi teklif etti. Bu arada büyük kamu işletmeleri, yeniden yapılanma gerekçesiyle borçlandırılıyordu. Aralık 1997'ye gelindiğinde ise dış borç krizi kaçınılmaz bir sonuç oluyordu.

İstikrar tedbirleri karşısında işçiler dışında toplumun diğer kesimleri de yoksullaşınca, toplumda sendikalara karşı ilgi yeniden yükseldi. Çünkü karşı duruşu sağlayabilmede akla yine sendikalar geliyordu. Yaygın işten çıkarmalara olanak sağlayan ve yeni hak kısıtlamaları getiren çalışma yasasındaki değişikliklere karşı 1998'de bir kez daha genel greve gidildi. Çok sayıda sendika yöneticisi tutuklandı. Ancak ülke içi ve dışında geliştirilen dayanışmalar ile hükümet geri adım attı ve tutuklular salıverildi.¹⁰⁰

Kore'de sivil toplum örgütleri son yıllarda yaygınlaşma gösterdiler ve sendikalar ile dayanışmaların önemli aktörler olarak yerlerini aldılar.

Kore'deki sendikal hareket, diğer ülkelere kıyasla oldukça güçlü bir yapıya sahiptir. Şöyle ki; diktatörlüğe karşı 20 yıl süren kararlı bir mücadele yürütmüşler, 1987'de demokrasiye geçişte baş rolü oynamışlar, pek çok engeli aşarak önemli kazanımlar sağlamışlar, ülkede faaliyet gösteren tüm büyük firmalarda örgütlenmeyi başarmışlar, sendikaların bu eksiksiz tüm büyük şirketlerde örgütlenmiş olmaları ile temellerini sağlamlaştırmışlar ve sonunda işçiler ve toplumun sendikalara güvenini oluşturmuşlardır.

Günümüz itibarıyla Güney Kore'de anlayış olarak, Avrupa ve Japon sendikacılığı bir arada olurken, işkolu sendikacılığı gelişirken, henüz işyeri sendikacılığı da varlığını sürdürmektedir. Bu ülkede sendikacılık, farklı varyasyonları itibarıyla zengin ve bir o kadar da deneyim yüklüdür. İçinde bulundukları koşullara göre inanılmaz gibi geliyor ama, genel grev yapmada oldukça başarılıdırlar. Örneğin bu kitabın hazırlıkları sırasında, bir genel grev daha gündemde idi.

Sendikal örgütlenmede, göçmen işçiler için de kurumsal politika oluşturmuşlar ve 2003 yılında başta Moğol ve Vietnamlı olmak üzere FKTU tarafından göçmen işçilerin örgütlenmesi kampanyası başlatılmıştır.¹⁰¹

Kore'de işçilerin sendikalaşmak için seçtikleri yollardan birisi de açlık grevidir. Bu yöntem ile örneğin en son 2003'te hastane işçileri sendikalaşmışlardır. Açlık grevi, konfederasyon KTCU tarafından büyük bir kampanya ile kamu oyuna duyuruldu ve hükümet üzerine de önemli bir baskı oluşturuldu. 145 gün süren açlık grevi sonunda, özel bir kuruluşa bağlı 150 hastanede 5000 bin çalışan sendikalaştılar.¹⁰²

Güney Kore'de sendikalar günümüz itibarıyla ana hatları ile şu hedefleri edinmiş durumdadırlar:

- ✓ Örgütlenmeye öncelikle ağırlık vermek.
- ✓ Ülkenin demokratikleşmesi yönünde siyasi etkinliği artırmak.
- ✓ Firmaların ekonomik durumunu iyileştirme amaçlı işletme yönetimine katılmak.
- ✓ İşkolu sendikacılığını oluşturmak.
- ✓ Toplumun diğer demokratik kitle örgütleri ile sağlam bağlaşıklıklar kurmak.

III.10. Hindistan

Hindistan'ın da ekonomik açıdan kaderi diğer gelişmekte olan ülkelerden farklı değildi. Yeni liberal ekonomi politikaları, IMF ve derinleşen ekonomik kriz.

Zaten daha önce 1980'lerde işletmelerin emek yoğun teknolojilerden, sermaye yoğun teknolojilere geçişi ile ciddi istihdam ve beraberinde üye kayıpları yaşanmıştı. Yine bu süreç içinde sendikasız firmaların, sendikalı firmalar ile olan rekabeti sendikalı işyerlerini sendikasızlaştırmaya iten ayrı bir unsur olmuştu.¹⁰³

1991'de azınlık hükümeti ile IMF ve Dünya Bankası arasında yapısal program üzerinde anlaşmaya varılmasıyla yeni bir dönem başlatıldı. Bu değişikliklerin başında planlı ekonomiden, yeni liberal ekonomiye geçiş oldu ve söz konusu geçişin ağır sorunları ile karşılaşıldı. Hindistan parası rupi iki kat devalüe edildi. Ara ve yatırım malları ithalat kotası düşürüldü. İthalat ve ihracat üzerine devlet tekeli kaldırıldı. Açıkları kapatma amaçlı bütçeler hazırlandı.¹⁰⁴

Diğer yanda özellikle kırsal kesimden başlayan yoksullaşma, bu dönemde daha da arttı,¹⁰⁵ kamu kuruluşları yeniden yapılandırılırken gönüllü ve zorunlu emeklilik getirildi,¹⁰⁶ otomasyon ve esnekliğe yönelindi, paralel ürünlerin üretilme-

siyle bir bölüm sanayi çöktü, üretim taşeronlara devredilmeye başlandı, daimi işçilikten geçici ve sözleşmeli işçiliğe yöneldi, işler sendikasız birimlere kaydırıldı, sendikasızlaşma yaygınlaştırıldı ve sonuçta sendikalaşma yoğunluğunu artırma, durma noktasına geldi.

Ulusötesi tekeller bu koşulları sevdiler, yatırımlarını artırdılar ve yenileri de gelmeye başladı.

10 Ocak 1999'de, 30 yıl sonra ikinci kez hükümet, sendikalar ve işveren temsilcilerinin yer aldığı Ulusal Emek Komisyonu'nu^{mm} oluşturuldu. Komisyon örgütlü sektör için çalışma yasalarını güncelleştirmeyi ve örgütsüz işçiler için de minimum koruma hükümlerini getirmeyi gündemine aldı.¹⁰⁷

1950'lerde yüksek oranda olan sendikalaşma, 1980 sonrası %12'lere düşmüştü. Ancak 1992 sonrası Bharatiya Janata Partisinin iktidara geçmesiyle yeniden yükseliş başladı.¹⁰⁸

Sendikalaşma oranı kayıtlı sektör itibariyle 1985'te %26,5'ten, 1995'te %22,8'e geriledi. Ancak bu ülkede geniş bir kayıt dışı sektörün bulunduğu dikkate alındığında sendikalaşma oranındaki bu düşüş, daha çok olmaktadır.¹⁰⁹

Sendikalar, diğer ülkeler gibi yeni liberal dönemden olumsuz etkilendiler ve örgütlenmelerde dalgalanmalar baş gösterdi. Sendikal merkezler üye kaybederken ve yeni sendikalar kurulmaya başladı veya kimi sendikalar merkezden ayrıldılar.

Sendika merkezleri yeni liberal ekonomik politikalara karşı kararlı bir tavır ortaya koyarken, kimi üye sendikalar stratejilerini sürpriz bir biçimde uzlaşma arayışına yönlendirdiler. Yine bu sendikalar ekonomik reform sürecinin başlamasından sonra sürekli savunmada kalmayı yeğlediler. Sonuç olarak merkezi sendikal güç zayıfladı.¹¹⁰

Hindistan'da kayıtlı sendikalar yanı sıra, işyeri sendikası olarak kayıt yaptırmadan faaliyette bulunan sendikaların da varlığı merkezi gücün daha da zayıflatmasına yol açtı.

Bir sendikal merkeze bağlı olmayan sendikalar, firma düzeyinde işveren tavrını kırarak başarılı sözleşmeler yapamıyor olmakla beraber, merkez dışında bulunan bu tür çok sayıda sendikanın varlığı da azalmıyordu.

Toplu sözleşmeler ve ücret belirlemeleri daha önce merkezi düzeyde yapılırken, 1990'ların başında yapılan ekonomik

^{mm} National Labour Commission

reform sonrası önce kamu ve özel sektör için ayrı ayrı pazarlık sistemleri getirildi. Daha sonra sözleşmeler, her işyeri çerçevesinde yapılma sürecine sokuldu.¹¹¹

Bu durumdan güç alan hükümet ve işverenler; istihdam ve ücretlerde gerilemeyi, sosyal yardımları dondurmaya ve sendikal faaliyetleri 5 yıl süre ile askıya almayı getirdiler. Hükümet ücret artışı için bütçeden kaynak ayırmamakta ısrar etti. Bu durum karşısında sendikal merkezler, daha önce özel sektörün sözleşme süresinin uzatılması yönünde getirdiği öneriyi kabul ederek, 5 yıl yerine 10 yıl sürecek toplu sözleşme önerisi getirdiler. Özel sektör, uyuşmazlıklar ve grevlerden olumsuz etkilenildiğinden daha önce, sözleşmelerin 10 yıl süreye uzatılması yönünde lobi yapmaktaydı.¹¹²

Hindistan'da da sendikal örgütlenme son birkaç yıl içinde, yeniden canlanma başarısı göstermektedir.

Hindistan'da sendikaların kurumsal ve uygulama açısından örgütlenme amaçlı yapmış oldukları faaliyetler özetlenebilir:

- ✓ Hindistan'da sendikalar sendikal örgütlenmenin yolunun, sendikaların birleşmeleri ve ortak cephe oluşturmalarından geçtiğine inanarak, birleşme sürecini başlattılar. Diğer ülkelerde izlenen stratejiler gibi, örgütlenmede öncelik, örgütlü olanları örgütlemeye verildi.¹¹³
- ✓ Sendikal örgütlenmeye, sendikaların yandaş oldukları siyasi partiler ile bağlarının güçlendirilmesi mi, yoksa zayıflatılmasının mı olumlu yansıtacağı tartışıldı. Bu tartışmalar sonunda sendikalar yandaş oldukları siyasi partiler ile bağlantılarını geri plana atarken, potansiyel birliktelik içinde oldukları kuruluşlar ile ortak platformlar oluşturmaya başladılar.¹¹⁴
- ✓ Sendikalar varlıklarını, büyümelerini ve güçlenmelerini "halk hareketi" ile bütünleşmeye bağladılar. Sendikaların, halk hareketini tetikleyebileceğini dahi düşündüler. Bu nedenle stratejik ortaklıklara büyük önem verdiler ve diğer sivil toplum örgütleri, sosyal hareketler, birlik kuruluşları ile stratejik ortaklık kurmaya yöneldiler.¹¹⁵
- ✓ Kayıtlı işgücünün %70'inin kamuda olduğu Hindistan'da da özelleştirmeler ve kapatmalar büyük bir sorun kaynağı olarak görülmüştür.¹¹⁶ Sendikal güç, bu süreci doğru etkilemiş, yavaşlatmış ve çoğu özelleştirmeleri durdurmuştur. Bazı özelleştirmeler, ancak istihdam güvenesi garantisi ile kabul edilmiştir.

- ✓ Yeni Delhi'de sendikalar İşçi Yönetim Merkeziⁿⁿ kurarak, uzun zamandır kapsama alınmakla beraber henüz özelleştirilmeyen büyük kamu kuruluşları için çözüm politikaları üretmeye başladılar. Örneğin, özel sektör ile rekabette yenik düşmemesi için kamu sektöründe de belli bir gelişme ve hizmet düzeyini sağlama yönünde bizzat sendikalar çaba gösterdiler ve başarılı da oldular.¹¹⁷
- ✓ Hindistan'da kayıtlı sektörün %30'u özel sektördedir. Özel sektörün sendikalaşmayı zayıflatma yönündeki yöntemlerine karşı, örgütlülüğü artırma amacıyla işletme düzeyinde sözleşmeler yapma bir yol olarak görüldü ve işverenler buna zorlandı.
- ✓ Özel sektör, sendikalaşmayı kabullenme durumunda kaldığında sendikaya, merkezi sendikalardan bağımsız olma koşulunu getirmektedir. Bu durum karşısında merkezi örgütlenmeye verilen önem artırıldı ve merkezi yapı güçlendirildi. Yukarda da değinildiği gibi, merkezi örgütlenmeler işverenler ve hükümetçe zayıflatılmak istenmekteydi.¹¹⁸
- ✓ Hükümetin toplu sözleşme görüşmelerini dondurmak istemesine izin verilmedi ve her düzeyde üçlü görüşmelerin yer alması getirildi. Böylece sendikal örgütlülük, merkezi bir güç temelinde korunmuş oluyordu.
- ✓ Yazılı ve görsel medya küreselleşmeyi desteklediklerinden sendikalara ilişkin haberleri ya vermiyorlar veya çarpıtarak veriyorlardı. Ancak bu arada örgütsüz işçiler son derece olumsuz koşullara itildiler ve medya onların bu durumunu görmezlikten gelemeydi. Sendikalar medyadaki bu değişimi değerlendirmeye özel önem verdiler ve sendikaların organizasyonu ile sivil toplum örgütleri bu dezavantajlı sosyal grupları koruma yönünde kampanyalar geliştirdiler.¹¹⁹
- ✓ Sendikalar, örgütlü veya örgütsüz işçilerin çıkarları yönünde çaba gösterdiklerini, kamu oyuna iletmeye özel önem verdiler. Bu imajın, sendikalaşmaya büyük bir katkı sağlayacağına inanmaktadırlar.
- ✓ Sendikalar geçici işçiler, sözleşmeli işçiler ve taşeron işçiler yanı sıra, kendi işinde çalışanları da örgütlemeyi kendilerine hedef seçtiler.

ⁿⁿ CWM, Centre for Workers Management

- ✓ Sendikal örgütlülüğün sağlamlaştırılması ile, aynı zamanda kayıt dışı ve enformel sektörün güvenceli koşullarda olmasını sağlamayı da amaçlamaktadırlar.

III.11. Hollanda

Diğer ülkeler gibi Hollanda'da da sendikalar, 1980 sonrası üye kayıpları yaşamışlardır. Ancak oluşturdıkları sendikal örgütlenme stratejileri ile, be eğilim durdurularak yeni üye kazanmayı gerçekleştirmişlerdir. 2001 itibarıyla Hollanda'da sendika üye sayısı artmıştır.

İşçilerin sendika üyesi olmadan da toplu iş sözleşmelerinden yararlandığı bir ülke olan Hollanda'da sendikalaşma, sözleşmelerden yararlanmak için sendika üyesi olma koşulunun olduğu ülkelere göre daha zorlu uğraşlar gerektirmektedir.

Bu ülkede 1,9 milyon ile en çok üyeye sahip sendikal merkez FNV^{oo}, geleneksel olarak yürüttüğü örgütlenme çalışmalarını yenileme gereği duymuş ve yeni örgütlenme stratejileri geliştirmiştir. Özellikle kadınların sendikalaşması için ayrı bir çaba gösterilmiştir.¹²⁰

Askeri polis birliğinin katılması ve diğer üye sendikaların yeni üye kazanmaları ile FNV üye sayısını artırırken, diğer konfederasyonlar üye kaybetmektedirler. Bu eğilimde sendikalaşmanın, daha çok üyeye sahip sendikal merkeze doğru yöneldiği söylenebilir.¹²¹

III.12. İngiltere

Yeni liberalizmin o döneminde "Friedmancılık", "Reaganeconomics", Thatcherism" gibi kavramlarının kullanıldığı, gelişmiş bir ülke olmakla beraber IMF programlarının uygulandığı ülke olan İngiltere'de sendikalar, benzeri durumdaki ülkelerden çok daha olumsuz biçimde bu ekonomik uygulamalardan etkilendiler. Ciddi üye kayıpları yaşandı. 1979'da üye sayısı 13 milyondan, bugün 8 milyonun da altına geriledi. Sendikalaşma oranı da %50'den, %30'a düştü.¹²²

Uygulanan ekonomik politikalar, özelleştirmeler, sendika karşıtı hükümetlerin uygulamaları, çalışma yasalarında sendikalar aleyhine yapılan değişiklikler bu sonucun oluşmasında önemli rol oynadı.

^{oo} Hollanda Sendika Konfederasyonu

Ancak, sendika üye sayısındaki bu gerileme 1990'lı yılların ortalarında durduruldu ve 1998'den sonra yeniden yükseliş sağlandı. 1999'da sendikayı tanıyan firma sayısında da sıçrama oldu. Bu sıçramada, diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, İngiltere'de de meslek sahibi, görece yüksek eğitim düzeyi olanların %43'e varan yüksek oranda sendikalaşmalarının önemli bir payı vardır.¹²³

1998 yılında kurulan TUC^{PP} Örgütlenme Akademisi, "akademi örgütleyicileri"ni, 12 ay süren bir eğitim programı uygulayarak yetiştirmeye başladı. 5 yıl sonra yapılan çalışmalar gözden geçirilerek dersler çıkarıldı. Bu süre içinde yetiştirilen örgütlenmeci sayısı 161 oldu. Ayrıca sendikaların gönderdikleri örgütlenme uzmanları da eğitildi. Akademide, sendikaya üye yapma ve yeni bir sendika şubesi oluşturmaya ilişkin teknikler, yöntemler ve modeller üzerinde duruldu. 5 yıl içinde sendikalar, örgütlenmeyi hiç gündemlerine almadıkları yörelerde dahi başarılı oldular. Akademi örgütleyicileri sendikal harekete, her yönü ile bir canlılık getirdiler. Sonuç olarak; üye sayısı artırıldı, yeni işyerleri örgütlendi, işyeri örgütlülüğü artırıldı, aktiflik teşvik edildi ve sendikaların tanınması sağlandı. 5 yıl içinde 40 bin yeni üye bizzat akademi örgütleyicilerince sağlandı ve 2 bin yeni kadro kazandırıldı. Sonuçta Akademi'nin, örgütlenme modelini temel alarak yaptığı çalışmalar, başarılı olmuştur.¹²⁴

İngiltere'de sendikal örgütlenme strateji ve faaliyetleri kısaca şöyle olmuştur:

- ✓ Sendikal örgütlenmede, örgütlü olunan işyerleri ve yeni örgütlenecek işyerleri olarak, iki ana hedef belirlendi. Sendikal ve sendikasız işçileri örgütlemek için ayrı programlar oluşturuldu. Örgütlenme sorununu çözmenin yolu olarak öncelikle sendikaların birleşmeleri ve güçlü sendikalar oluşturmaları getirildi. Bu süreç içinde aralarındaki rekabetin yıkıcılığından da kurtulmuş oldular.¹²⁵ İngiltere sendika tarihi birleşmeler ile doludur. Örneğin 1950-1998 dönemi 552 sendika ile toplam 4 milyona yakın üyeye sahip 441 sendika birleşmişlerdir. Yine bu dönem içinde sendikalar, 67 yeni sendika kurarak kendi aralarında birleştiler. 1950'de 691 olan sendika sayısı, 1998'de bu birleşmelerle 260'a düştü.¹²⁶ 1950'lerde üyeleri 5 binden az olan sendikalar birleşirken, bu sayı 1980'e gelirken 25 bine çıktı. Yine 1980-1998 dönemi kiminin üye

^{PP} Trade Union Congress (Sendika Kongresi, İngiltere sendikalar konfederasyonu da denilebilir.)

sayıları 100 binin üzerinde olarak, 22 sendika birleşti. Örneğin UNISON, 1993'te, NUPE, COHSE ve NALGO olarak 3 kamu hizmeti işçileri sendikası tarafından kuruldu ve 1,3 milyon üyeye sahip olundu. Yerel yönetim ticaret ve sanayi kuruluşları, sağlık kuruluşları, su, gaz, elektrik işyerleri, eğitim kurumları, kamu ulaşımı, konut birlikleri ve polis destek personeli bu sendikanın üyesidirler.¹²⁷

- ✓ İngiltere sendikalar merkezi TUC, 1998'de Örgütlenme Akademisi kurarak, örgütlenme uzmanlarının eğitimini sağladı. Akademi'nin kuruluşu ve çalışmalarında, ABD'de sendika merkezi AFL-CIO tarafından geliştirilen örgütlenme modeli ve eğitim programlarından önemli ölçüde esinlendi.¹²⁸ Akademi 1998 ve 1999 döneminde öğrenim görenler, eğitim uygulaması sırasında doğrudan 7500 yeni üye sağladılar ve 18 bin üyenin de sendikalaşmasına yardımcı oldular. Ortalama her üye için 77 İngiliz Paundu harcandı.¹²⁹
- ✓ İngiltere'de sendikalar, işverenler ile "toplumsal ortaklık anlaşması"⁹⁹ yaparak, üye sayısını artırma veya hiç olmaz ise örgütlülüğü sürdürmeyi amaçlamışlardır. Bu tür anlaşmanın yapıldığı birkaç şirkette, örgütlülüğü artırma sağlanmıştır.¹³⁰ Diğer nedenler yanı sıra, sendikasızlaştırma uygulamalarına gidildiğinde işçiler tarafından büyük tepki gösterilip, üretimin olumsuz etkileneceğinden çekinen bazı firmalar, bu anlaşmaları yapmaya başladılar. Bu anlaşmalar aynı zamanda sendikal merkez TUC ve İşçi Partisi Hükümeti tarafından da desteklenmektedir.¹³¹
- ✓ Yine ABD'de yapıldığı gibi, İngiltere'de de örgütçüleri yetiştirmek ve onları da ayrıca örgütlemek, örgütlenme faaliyetlerinde bir ana proje oldu.
- ✓ Sendikal merkez dışında her üye sendika da, kendi örgütlenme inisiyatifi bu süreçte geliştirdi, örgütlenme için kurumsal birimler oluşturdu, bütçe ayırdı, özel örgütlenme uzmanları istihdam etti ve örgütlenme faaliyet alanına ilişkin yeni görev tanımları geliştirdi.
- ✓ Örgütlenmede klasik yöntem olarak önce işçiler doğrudan sendikaya üye yapıldı ve işveren tarafından tanınma tamamlandıktan sonra da toplu sözleşme prosedürü işletildi.

⁹⁹ Social Partnership Agreement

- ✓ Diğer bir yöntem olarak da, örgütsüz ve az örgütlü olunan firma ve kuruluşlarda önce doğrudan işverenlere gidilerek, sendikalaşmaya veya sendikalaşmanın genişletilmesine karşı çıkmamaları yönünde ikna için diyaloglarda bulunuldu. Sendikaların işyerine huzursuzluk değil, huzur getireceği yönünde işverenler ile sürdürülen bu diyalog, giderek genişletildi.
- ✓ Sendikalar, bir gelenek olarak kendilerini bir siyasi güç olarak hissedilmesini sürdürerek, hükümet ile ilişkiler geliştirdiler ve örgütlenme sorunlarına siyasi açıdan da çözüm yollarını oluşturdular.
- ✓ Sosyal hareketlilik ile bağ kurularak, bazı destek isteyen gruplara yardımlar sağladılar, sendikalaşmalarına yol açıldı ve bu zayıf gruplar da temsil edilme olanağına kavuştular.
- ✓ Örgütlenme çalışmalarında "örgütle ve sonuç al" ilkesi öne çıkarılarak, sendikalaşan işçiye mümkün olan en kısa süre de sendikalaşmanın yararı sağlandı.
- ✓ Örgütlenme çalışmalarının yürütülmesi sırasında bizzat yeni üyelerin de faal olmasına çalışılarak, önemli başarılar elde edildi.
- ✓ Örgütlenmede yüz yüze görüşmeye büyük önem verildi, bu amaçla sistemli olarak ev ziyaretleri yapıldı.
- ✓ Sendikalaşmayı teşvikte önemli bir unsur olan sendikasızlara göre sendikalı işçilerin ücret düzeyi, İngiltere'de de etkisini göstermektedir. Örneğin sendika üyelerinin ücretleri, üye olmayan işçilere göre %10-20 oranda daha yüksek olmakta ve bu ortalama farktan sendikalaşma yönünde yararlanılmaktadır.¹³²
- ✓ Sendikalar, toplu sözleşmelerle sağlanan kazanımlar dışında, üyelerine oldukça değişik alanlarda hizmetler sağlamaktadırlar. Örneğin UNISON'un üyelerine sağladığı hizmetler şöyle bir liste oluşturmaktadır; üyelerine eğitim ve öğrenim desteği, üye ve yakınlarına özel durumlar için de istenen konularda danışmanlık yapma, hukuk yardımı, sigorta ve finans desteği, bilgisayar konusunda hizmetler, sendika web sitesinden bedava yararlanma, seyahat yardımı, hastalık-kaza-eğitim gibi konularda üyelerle parasal yardım vb..¹³³

- ✓ Başta Avrupa düzeyinde olmak üzere, geniş uluslararası dayanışmalar gerçekleştirilerek, ulusötesi tekellere ilişkin gereken bilgiler elde edilmekte, diğer ulusal ve uluslararası sendikalar ile iletişim ağı sağlanarak, örgütlenme ve toplu iş sözleşmeler sırasında dayanışmalar sağlanmakta ve uyuşmazlıklarda doğrudan destek alınmaktadır.

Tablo: 10 İNGİLTERE'DE SENDİKALAŞMA ORANLARI 1990-2000

	Üye Sayıları Bin Kişi	Bir Önceki Yıla Göre %Değişim	Çalışanlar İçinde Sendikalaşma Oranı
1990	8.835		38,1
1995	7.309	-2,9	32,1
1996	7.244	-0,9	31,2
1997	7.154	-1,2	30,2
1998	7.152	0,0	29,6
1999	7.257	1,5	29,5
2000	7.321	0,9	29,4

Kaynak: Labour Force Survey, Abby Sineade, "Trade union membership 1999-2000: an analysis of data from the Certification Officer and the Labour Force Survey, *National Statistics Feature, labour Market Trends*, September 2001, p. 435, London.

III.13. İrlanda

Sendikal örgütlenmenin başarı ile sağlandığı ülkelerden birisi de İrlanda'dır. 2000 yılı itibariyle sendikalaşma oranı %44,5'tir. (Tablo 3) Bu ülkede sendikalaşma oranı 1990-2001 dönemi %16 oranda artmıştır.

İşçi ve sendika bütünleşmesinde bu ülkede önemli adımları atılmıştır. Örneğin işçiler arasında ülkenin en büyük sendikası olan SIPTU" tarafından yapılan bir araştırmada, sendikaya üye olmalarının nedeni şöyle sıralanmaktadır; "işini ve güvenliğini koruma", "ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi" ve "bir yaşam biçimi olarak sendikalılığı seçme".¹³⁴

İrlanda'da da sendikaların birleşmeleri ve dayanışmalarına büyük önem verilmektedir. İrlanda sendika merkezi ICTU", 1995 yılında Tüzüğü'nün, Konfederasyonun Faaliyetleri başlıklı 3. Bölümlünde değişiklik yaparak, sendikaların birleşmelerini tüzük hükmü haline getirmiştir. Getirilen tüzük hükmüne göre; sendikal örgütlülüğü güçlendirmek ve sendikalar arası güç birliğini sağlamak için uygun sendikada işçilerin üyeliği etkin olarak teşvik edilecek, sendikalar arasında ki yakın işbirliği geliştirilecek, harekette organik birlik sağla-

¹³⁴ Hizmetler, Sanayi, Profesyonel ve Teknik İşçileri Sendikası

¹³⁵ İrlanda Sendikalar Kongresi

nacak, benzeri işkolundaki sendikaların sayısı, birleşmeleri sağlanarak düşürülecek ve üyeleri bir birine aktarılacaktır.¹³⁵

Örgütlenme için yapılanlar kısaca şöyledir:

- ✓ Örgütlenme amaçlı stratejik planlar geliştirilmiştir.
- ✓ Bir yandan mevcut sendika üyelerine yönelik örgütlülüğü güçlendirme amacıyla ve süreklilik gösteren uygulamalarda bulunulurken, yeni üyelerin örgütlemesi için ayrı programlar oluşturulmuştur.
- ✓ Yapılan çalışmalarda işçilere "neden sendika üyesi olmak gerektiği"ni anlatmaya ayrı bir önem verilmiştir. Yukarıda yer verilen araştırma sonuçları, bu yönde ne denli başarı olunduğunu ortaya koymaktadır.
- ✓ Sendikal örgütlülük, üyenin ailesini ve özel çevresini de kapsayacak biçimde planlanmaktadır. Ailenin de sendikanın hizmetlerinden yararlanması ve kültürünün edinmesine ayrı bir çaba gösterilmektedir.
- ✓ İşyeri sendika temsilcileri ve diğer sendika görevlilerine, günlük ve diğer zaman periyotları temelinde çalışma programları listeler halinde verilmekte ve bunların eksiksiz yerine getirilmesi istenmektedir. Verilen listedeki çalışmaların ne denli yerine getirildiği bir çizelge ile takip edilmektedir.

III.15. İspanya

İspanya'da, 1936-1976 diktatörlük döneminde sendikalar yasaklı idi. Ancak demokrasi ile birlikte, daha önce gizli kurulmuş olan sendikalar yasal olarak ortaya çıkmakta gecikmediler. Ancak İspanya modeli olan, ikili¹³⁶ endüstri ilişkileri sistemi, sendika üye sayısının sıçramasına engel olmuştur. Çünkü işyerlerindeki işletme komiteleri, sendikalara alternatif olarak işverenlerce kullanılmaya çalışılmıştır.¹³⁸

İspanya'da da, Almanya ve Fransa benzeri işyerlerinde işletme komiteleri bulunmakta ve ancak İspanya'da sendikalar bu işletme komitelerine sıcak bakmamaktadırlar. Çünkü, bu komitelerin, yukarıda da belirtildiği gibi sendikal örgütlülüğü tehdit amacıyla işverenlerce kullanıldığı görüşündeler.

¹³⁶ dual

Ancak giderek sendikalar da bu komitelerden yararlanmayı bildiler ve sendikalaşma oranlarını artırdılar.

OECD ülkeleri içinde, 1985 yılından bu yana sendika üye sayısı sürekli artan iki ülkeden birisi Hollanda olurken, diğeri İspanya'dır.¹³⁷ İspanya'da sendika üye sayısı yavaş ama sürekli artmaktadır.¹³⁸

2000 yılı itibarıyla %15 oranda üye yoğunluğu bulunmakta ve hemen aynı konumda olan Fransa ile karşılaştırıldığında bu oran %50 daha yüksektir. Sonraki yıllarda bu oran artış göstermekle birlikte, İspanya türü endüstri ilişkilerinin olduğu ülkelerde bu oran küçümsenmemelidir. Çünkü, bu tür sistemlerde sendikaların gücü, üye sayısının ötesindedir. Örneğin İspanya'da sektör sözleşmesi yapılmakta ve üye olmayanlar da toplu sözleşmelerinden yararlanmaktadırlar. Bu durumda sendika üyesi, "gerçekten" sendika üyesi niteliği taşımaktadır. Fransa, İspanya gibi ülkelerde "militan sendikacılık" vardır. Bu tür sendikalaşma modellerinin olduğu ülkelerde, üye sayına bakarak, yorum yapmak yanlıştır. Çünkü bu ülkelerde sendikalar, üyesi olmayan işçiler ile, üyeleriymişçesine bütünleşmişlerdir. Başka bir ifade ile, üye oranı az olmakla birlikte, sendikaların gücü oldukça yüksek olabilmektedir.

İspanya'da, kamu ve özel sektörde çalışan yönetici ve profesyoneller ayrı sendikalarda örgütlenmişlerdir. Kamu üst yönetimlerinde olanların sendikalaşma oranının, ülke geneli sendikalaşma oranından daha yüksek oluşu, bu ülke sendikal hareketinde dikkate değer bir özelliktir. Örneğin sendika üyesi olan hakim ve savcıların oranı %50'dir.¹³⁹

İspanya'da üye aidatları sendikanın masraflarını karşılamayacak kadar düşüktür ve muhasebeden aidatların kesilmesi^{uu} henüz yaygınlaşmamıştır. Çünkü her üye henüz muvafakat vermemiştir. İşveren ise kimlerin sendikalı olduğunu bilmek açısından, check-off sistemine pek karşı çıkmamaktadır. Aidatın kaynaktan kesilmemesi ve toplanabilmesi için düşük tutulması nedeniyle kazanılan üye sayısı, sendikanın gelirine yansımamakta, aksine sendikanın masrafları artmaktadır. Ancak üye sayısının artışı, aşağıda belirtildiği gibi, dolaylı olarak sendikanın gelirine yansımaktadır.

Sendikalar üye aidatı dışında şu yollardan gelir sağlamaktadırlar¹⁴⁰ :

^{uu} check-off

- Üyelere konut kooperatifleri, bankacılık ve seyahat acenteciliği gibi hizmetler götürerek.
- Çeşitli kurslar açarak.
- İşçileri temsilen ekonomik ve sosyal kurullara katılma karşılığı az da olsa ödemler alarak.
- İşçi ve kamu çalışanları sendikaları olarak danışma konseylerine katıldıklarından, işveren kuruluşlarına yapıldığı gibi bütçeden ödenek alarak.
- Geleneksel olarak sendikalara konut parası verilmesinden yararlanarak.
- Yerel yönetimlerden parasal katkı sağlanarak.

Yukarıdaki listeye sayı olarak bakıldığında aidat dışı yüksek bir gelir elde ediyorlar gibi görünseler de İspanya'da sendikalar parasal olanak olarak oldukça zayıftırlar.

İspanya'da sendikalar, bir yanda ülkede demokrasinin gelişmesi yönünde ulusal düzeyde yoğun mücadeleler sürdürmüşler, diğer yanda ise temel görevleri olan üyelerinin hak ve çıkarlarını işyerlerinde sağlamaya çalışmışlardır. Her iki alanda da önemli başarılar elde etmeleri, sendikalara olan güveni artırmıştır.

Örneğin 40 saat olan yasal haftalık çalışma süresini toplu sözleşmeler ile 38,5 saate indirmişlerdir. Şimdi hedef, Fransa'daki gelişmeden de alınan cesaret ile haftalık çalışma süresini 35 saate indirmedir.¹⁴¹

Bu ülkede özellikle hükümetler ile ekonomik ve siyasi açıdan düşülen uyuşmazlıklar nedeniyle grevler, özellikler genel grevler yoğun olarak yaşanmaktadır. (Tablo 11) İki sendikal merkez UGT^{vv} ve CCOO^{ww} genel grevler ve direnişlerde ortak davranmaktadırlar.¹⁴²

Ulaşım ve haberleşmede örgütlü olunması, sendikal harekete özellikle uyuşmazlık dönemlerinde etkin bir güç sağlamaktadır. Dahası bu sektörlere çalışanlar, dayanışma amacıyla da sık sık direniş ve grevlere gitmektedirler.

İspanya'da sendikal örgütlenme yönünde kurumsal ve uyulama olarak yapılanlar özetle şöyledir¹⁴³ :

- ✓ İspanya'da sendikalar, aralarında birlik sağlamayı geleneksel olarak sürekli birinci planda tutmuşlardır. İki büyük konfederasyon UGT ve CNT olarak aralarında birlik

^{vv} Genel İşçiler Sendikası
^{ww} İşçiler Komisyonları

kurmaları diktatörlük öncesi 1930 yıllara değin uzanır. Günümüz itibariyle bu birliğe diğer sendikal merkezler CCOO ve UGT konfederasyonları, Bask Bölgesinde de ELA ve LAB da katılmış durumdadır. Önce UGT Konfederasyonunda, daha sonra 1996'da yapılan CCOO Konfederasyon Kongresinde çok sayıda üye oyu ile, birleşme kararı alınmıştır. Bu birleşme kararı almalarında mali güçlükler de etkili olmuştur. Ülke düzeyinde böylesi güce erişen sendikalar, bu güçlerini örgütlenme faaliyetlerinde de başarı ile kullanmaktadırlar.

- ✓ İspanya'da sendikaların başarılı olarak yaptıkları toplu iş sözleşmeleri, işçilerin sendikalaşmalarında önemli bir potansiyel oluşturmaktadır. Sektörler arası eşgüdüm anlaşmaları ile toplu sözleşmelerde, işveren ve hükümetlere karşı önemli bir güç elde etmektedirler. Sendikalar, üye olmayanların da toplu sözleşmelerden yararlanmalarını, örgütlü gücün çekimini artırarak sendika üyeliğine çevirmeye çalışmaktadırlar. Ait olma duygusunu geliştirme projeleri bulunmaktadır.
- ✓ Bu ülkede sendikaların, diğer sivil toplum kuruluşları ile olan geniş birliktelikleri, ortak kampanya ve eylemlilik içinde olmaları sendikal örgütlenme açısından da önemli bir potansiyel oluşturmaktadır.
- ✓ Bu ülkede, Avrupa'da en yüksek, %32,5 oranda geçici işçi vardır.¹⁴⁴ İşsizlik oranının yüksek olduğu İspanya'da bir çözüm olarak, geçici işçiler yaygınlaştırılmıştır. Böylece istihdamın paylaşılması amaçlanmaktadır. Sendikalar bu uygulamada etkin oldular ve geçici işçilerin de bir bölümünün sendikal haklara kavuşmalarını sağladılar. Ancak ekonomik olarak faal nüfusun üçte birini oluşturan geçici işçiler arasında sendikalaşabilen oranı halen çok düşüktür. İşverenlerin en fazla istismar ettikleri bu çalışan kesimin sendikalaşması yönünde özel çaba gösterilmektedir.
- ✓ Sendikalar, işgüvencesi hakkını gerileten yeni mevzuat getirme teşebbüsünü büyük bir başarı ile engelleyerek önemli bir örgütlenme avantajı daha sağladılar. Yasaya göre işverenler tensikatlar yanı sıra, teknoloji, organizasyon ve üretim gibi nedenler ile işten çıkarmalarda sendika ile görüşmek zorundadırlar. İşten çıkarmaların, sendika tarafından da kabulü gerekmektedir.
- ✓ Yine her yıl için 45 günlük ücret tutarında ve toplam 42 aya kadar çıkabilen Avrupa'da en yüksek kıdem hakkı-

nın da değiştirilmesine izin vermeyerek de sendikalar yine örgütlenmede çekim merkezi olmalarını artırdılar.

- ✓ 20 yıldır sürdürülmeye çalışılan özelleştirmelere karşı sendikalar, kararlı bir direnç gösterdiler. Özelleştirilmesi önlenemeyen kamu işyerleri için de, başta işçilerin yenden istihdamları ve yüksek tazminat ödenmesi olmak üzere önemli kazanımlar sağladılar. Bu kazanımlar arasında işçilerin sendika üyeliklerinin sürdürülmesi de bulunmaktadır.
- ✓ İspanya'da sendikaların bir başka işlevi de iş bulma birimleri oluşturarak, işsizlerin iş bulmalarına yardımcı olmalarıdır. Bu iş bulma sürekli istihdam için olduğu gibi, kamu işyerlerine girmek için sınav kazanıp bekleyenlerin geçici olarak istihdamlarını sağlamayı da içermektedir. Sendikalar, diğer ülkelerde pek görülmeyen bu işlevlerini, örgütlenme açısından da değerlendirmektedirler. En azından, sendikasız işçiler ile bağ oluşturma bir başka olanağına sahiptirler.
- ✓ Geçici işçilerin de hak ve çıkarlarını korumada başarı göstermeleri sendikal örgütlenmelere katkı biçiminde yansımaktadır.
- ✓ Avrupa genel düzeyine göre kadın sendika üyeleri oranının İspanya'da daha az olması karşısında, kadınların sendika üyesi yapılmasına ayrı bir önem verilmekte ve bu amaçla özel programlar oluşturulmaktadır.
- ✓ İspanya'da yüksek üyelik oranı, sendikaların giderlerini düşürmede dolaylı bir olanak durumundadır. Örneğin üye sayısı arttıkça, sendikadan ücret almaksızın sendika için çalışacak gönüllü sayısı da artmaktadır. Söz konusu gönüllüler işyerlerinde işçiler tarafından, işyeri komiteleri için seçilen temsilciler olmaktadır. Mevzuata göre bu temsilcilere, temsil etme görevlerini yerine getirmeleri için işverenlerce belli sürelerde ücretli izin verilmektedir. Sağlanan bu izin sürelerinin ise sendika için kullanılmasına hiçbir yasal engel yoktur. 2002 yılı itibariyle bu tür gönüllü sayısı 50 bini kamu hizmet kuruluşlarında ve 5 bini tarım işletmelerinden olmak üzere, toplam 230 bindir. Bu rakam, İspanya'da sendikal örgütlenme dahil, sendikal faaliyetleri aktif olarak yürüten gönüllü kadrosunun ne denli geniş olduğunu ortaya koymaktadır.
- ✓ Diğer bir gönüllüler grubu da emekliler, malulen emekliler ve özürllülerdir. İspanya'da 50 yaşında dahi, belli süre

işsizlik ödentisi olarak, 60 yaşında erken emekli olunabilmektedir. Bu grupta yer alan deneyimli gönüllülerden, başta örgütlenmeler olmak üzere sendikal hareket için yararlanılmaktadır.

Tablo: 11 GREVLER NEDENİYLE ÇALIŞILMAYAN GÜN SAYISI	
1988	11,641,000
1989	3,685,000
1990	2,443,000
1991	4,421,000
1992	6,246,000
1993	2,012,000
1994	6,254,000
1995	1,443,000
1996	1,553,000
1997	1,790,000
1998	1,263,000

Kaynak: ETUC, *European Industrial Relation Observatory* 19, 1999, p. 2.

III.15. İsrail

İsrail'de sendikal merkez Histadrut^{xx} 1994 yılına değin başta sağlık sistemini yürütme olmak üzere, çalışanlara yönelik devletin bir kurumu gibi faaliyet gösteriyordu.¹⁴⁵ Sendika işlevini ise bir departmanı yerine getiriyordu. 1994'te çıkarılan Ulusal Sağlık Sigortası Yasası'ndan sonra, sendika işlevi ile baş başa kaldı.

1995 öncesi Histadrut'a üye olmak yalnızca sendika amaçlı değil, sağlık sistemine^{yy} katılmak için de yapılmaktaydı. Bu nedenle işçiler dışında toplumun diğer kesimlerinde de çok sayıda Histadrut üyesi bulunmaktaydı.¹⁴⁶ Bu nedenle üyelerinin bir bölümü yalnızca sağlık hizmetlerinden yararlanmak için üye kartı sahibi iken, diğer bölümü de sendika üyeliği için aidat ödemekteydi.

Histadrut ile İşçi Partisi arasında geçmişten gelen bir bağ bulunmaktadır. Ancak 1994 seçimlerinde İşçi Partisi'nin seçimi kaybetmesi ve koalisyon hükümetinin yönetime gelmesiyle, yukarda belirtildiği gibi, konumunda yalnızca sendika işlevinin kalması gibi köklü bir değişim oldu.

^{xx} İşçilerin Genel Federasyonu
^{yy} Genel Sağlık Fonu

Histadrut ücretlilerin %30-35'ini örgütlemiş durumdadır. Özel sektörde örgütlülük oranı %25, kamuda %50'dir.¹⁴⁷

Askeri harcamalara yüklü kaynak ayırma sürerken, yeni liberal ekonomi politikaların İsrail'de de uygulanmasında gecikilmedi. Özelleştirmeler, mali sıkıntılar derken, çalışanların haklarında kısıtlama ve kayıplar da ağırlaştı.

Tüm bunların ötesinde ise Filistin'i işgal etme ve yol açtığı sorunların sonuçları, başta Filistinliler olmak üzere tüm çalışanlara ayrı ve ağır bir yük daha getiriyordu.

Bu süreç içinde sendikalar üye kayıpları ile karşılaştılar ve hükümet politikalarına, sendikalar karşı duruş sergilemeye başladılar. 1995 öncesi genel grev pek gündeme gelmez iken, 1997 yılı ve sonrası üç kez hükümet ve işverenlere karşı etkili genel grev yapılmıştır.¹⁴⁸

İsrail'de örgütlenme faaliyetlerine ilişkin yapılanlar özetle şöyledir¹⁴⁹:

- ✓ Histadrut tam bir sendika niteliği kazandıktan sonra gündemini, diğer ülke sendikaları gibi örgütlenme ve çalışma yaşamının sorunları oluşturdu. Böylece kendini bir sendika olarak yeniden yaratma sürecine girdi. Aidat ödeme-yip, yalnızca sağlık siteminden yararlanmak için üye olanların sendika üyeliği düşürüldü. Üyeler, yalnızca sendikal faaliyet için kayıt olmaya başladılar.
- ✓ Kolektif olanlar yanı sıra, bireysel sendika üyeliği de sürerken, daha önce tek tek üye yapma yerine, kolektif üyeliğe yöneldi.
- ✓ 1994'te, Histadrut'ta üye 44 ulusal sendika, üye yapma stratejilerini değiştirdiler. Tüm örgütte sendika işlev ve örgütlülüğü yerleşmeye başladı.
- ✓ Böylece 1995 yılı ve sonrası gerçek sendika üye sayısı ortaya çıkınca, örgütlenmenin önemi daha net anlaşıldı. Bir kampanya olarak doğrudan sendika üye kayıtları yapılmaya başlandı.
- ✓ İsrail'de kadın iş gücünün yüksek oranda artışı karşısında, sendikalar kadınların örgütlenmesine özel önem vermeye başladılar.
- ✓ Gençlerin sendikalaşmaları yönünde de programlar oluşturuldu.
- ✓ 1998'de, programlı olarak sendikal örgütlenme kampanyası başlatıldı. Hedef çalışan kitlesi şöyle belirlendi; kadın-

lar, bireysel sözleşme yapanlar, geçici istihdam bürolarınca istihdamı sağlananlar.

- ✓ Merkezi toplu sözleşmelerden uzaklaşmaya yönelik, sendikal örgütlenme açısından da olumsuz değerlendirilerek, merkezi sözleşmelere yeniden yönelişte kararlılık gösterildi.
- ✓ İşverenlerin bireysel sözleşmeler yaparak sendikaları devre dışı bırakmak istemelerine karşı da, toplu sözleşmenin olduğu bir firmada bu tür sözleşmenin yapılmasına izin verilmeyerek tavrı kondu. Histadrut, geleneksel olarak toplu sözleşme dışı endüstri ilişkilerine kararlı bir tavrı sürdürmektedir.
- ✓ İsrail'de örgütlenmeleri oldukça zor, atipik koşullarda çalışan yüksek oranda işçi bulunmaktadır. Ayrıca toplam istihdamın %13'ü gibi bir oranda göçmen işçi vardır. Bu işçilerin bir bölümünün yasa dışı olarak ülkeye gelmiş olmaları da söz konusudur. Sendikalar çalışma standartlarını düşürdüğü ve örgütsüzleşmeye yol açtığı nedeni ile bu işçilere karşı çıkmaktadırlar. Histadrut atipik istihdam ve özellikle göçmen işçiler için özel politikalar belirlemiştir. Göçmen işçileri yalnızca kendisinin temsil etmesi ve Filistinli işçilere de eşit haklar tanınması yönündeki önerilerini, Çalışma Bakanlığına götürmüştür. Özellikle göçmen işçilerin, yerli işçiler ile rekabetinin önlenmesi istenmiştir.
- ✓ Üye sendikaların bir bölümü, üye çekmek için mesleki eğitimler düzenlemeye başlamışlardır.
- ✓ Bireysel üyeler için de, kredi kartı veren kuruluşların tüketim harcamalarında indirim yapmaları ve kimi marketlerin de ayrıca indirimde bulunmaları sağlanmıştır.

III.16. İsveç

İsveç'te sendikaların, işçilerin hak ve çıkarlarını geliştirme, iş güvenliğini sağlama gibi temel sendikal faaliyetlerde bulunmaları yanı sıra, geleneksel olarak siyasi niteliklere de sahiptirler. Ayrıca işsizlik sigortasını yönetme gibi sosyal roller de üstlenmişlerdir. Faaliyetlerinde çalışanları ve işsizleri kapsadığından sendikalaşma oranı bu açıdan da yüksek olmaktadır.¹⁵⁰

İsveç'te en büyük sendika federasyonunun grev fonunda büyük bir payının olması ve işyeri kapanmalarında tensikat-

lar ile doğrudan ilgilenmeleri, sendikal harekete ayrı bir güç getirmektedir. İşgüvencesini sağlamada gösterdikleri başarı ise, sendikalar olan güveni pekiştirmektedir.¹⁵¹

İsveç, örnek nitelikte yüksek sendikal örgütlenme oranının bulunduğu ülkelerden biridir. Bu farklılığın en belirgin yanı toplam işgücünün %80'ini örgütleyebilmesidir. (Tablo 3) Bazı işkollarında bu örgütlenme oranı %90'ları geçmektedir.¹⁵² Diğer önemli bir farklılık da sendikalarla yüksek uyuşmazlık dönemlerinde bile, sendikal örgütlülüğü engelleme yönünde işverenlerin girişimlerde bulunmamaları, dahası böyle bir teşebbüsü göze alamamalarıdır.

Ülke nüfusunun %25'ini örgütleyen mavi yakalı işçiler sendika konfederasyonu (LO), beyaz yakalı işçiler konfederasyonun (TCO) ve akademisyenler sendika konfederasyonu (SACO) hükümet karşısında oldukça güçlü bir konuma sahiptirler.¹⁵³

İsveç sendikaları bu güçleri ile tüm kamu düzenlemelerinde, politika tartışmalarında, sosyal ve ekonomik uygulamalarda etkin olup, anayasal düzenlemelerde dahi söz sahibidirler.¹⁵⁴

Çalışma yaşamını ilgilendiren her alanda pazarlık yapabilir ve sözleşme maddesi haline getirebilirler.¹⁵⁵ İsveç sendikalarının çalışma yaşamını yönlendirmedeki bu güç ve etkinliği, olumsuzluklar yaşandığında, sorumluluğun kendilerine yüklenmesi sonucunu da getirmektedir. Bu nedenle hem üyeleri hem de toplumun çıkarları için yürüttükleri sendikal faaliyetlerinde sorumluluk taşıma özellikleri göze çarpar.

İsveç'te yıllar boyu süren yüksek oranda sendikal örgütlenme, 1995 sonrası az da olsa gerileme eğilimi göstermiştir.

Son ekonomik gelişmeler dünyanın diğer ülkelerinde olduğu gibi İsveç'te de sendikaları örgütlenme açısından olumsuz etkilemiştir. Bu olumsuz gelişmeler şöyle sıralanabilir; esnek çalışma koşulları, geçici işçilik ve part-time istihdamın yaygınlaşması, teknolojik gelişmeler sonucu üretimin küçük ünitelere bölünmesi, kalifiye eleman istihdamında artış, kişisel bazda yapılan sözleşmeler vb..¹⁵⁶

İsveç'te sendikaların örgütlenme amaçlı yaptıkları faaliyetler kısa ifadeleri ile şöyle sıralanabilir:

- ✓ Dünyada en yüksek sendikalaşma oranının bulunduğu ülkelerden biri olan İsveç'te örgütlenme faaliyetleri kurumsallaştırılmış olarak sürdürülmektedir.

- ✓ Sendikalar örgütlenme kampanyalarına hiç ara vermemişlerdir.
- ✓ İsveç'te de örgütlenme sorunlarını çözmek için sendikalar birleşme yolunu seçmişlerdir. 1988'de LO'nun 25 olan üye sendika sayısı, birleşmeler sonucu 1997'de 20'ye düşmüştür.¹⁵⁷ Son derece güçlü olmalarına rağmen, gelecekte örgütlenme açısından yaşanacak riskleri şimdiden önlemek amacıyla, bu birleşmeleri gerçekleştirmişlerdir.¹⁵⁸
- ✓ Part-time çalışanlara ve yine esnek çalışma kapsamında bulunanlara, istedikleri takdirde çalışma saatlerini arttırbilmeleri yönünde haklar başarı ile sağlanmış ve bu kesim çalışanlarda sendikal örgütlenme oranları artırılmıştır.¹⁵⁹
- ✓ İsveç'te sendikalar, eğitime büyük önem vermeleri ile tanınırlar. Çok sayıda okulları bulunmaktadır. Örneğin mavi yakalı işçiler konfederasyonu LO, bütçesinin %11'ni bu okullarının giderleri için ayırmaktadır. Tüm bu eğitim faaliyetlerinin önde gelen amacı sendikal örgütlülüğü sürekli kılmak ve güçlü tutmaktır.
- ✓ İsveç'te gençlere ve kadınlara yönelik, ayrı örgütlenme programları uygulanmaktadır.

III.17. İtalya

İtalya'da siyasi tercihlere göre geleneksel olarak bölünmüş CGIL, CISL ve UIL olarak üç sendika konfederasyonu bulunmaktadır.¹⁶⁰ Bu konfederasyonlar aralarındaki çatışmaya 1979'da son vererek, ulusal dayanışma oluşturmayı başarmışlardır.¹⁶¹ Bu oluşum 1990'da çok daha güçlü biçimde gerçekleştirildi ve İtalya'nın ekonomi politikalarına ilişkin kararlardan, gelir, istihdam, esnekleşme ve emeklilik politikalarına değin söz sahibi oldular.¹⁶²

İtalya'da yaşanan mali kriz, siyasi partilere olan güveni yok ederken, dikkatleri güvenilir kuruluşlar olarak yeniden bu üç konfederasyon çekmeye başladı. Sendikaların gücünü kabul eden hükümet, sendikalar ve işveren kuruluşları ile birlikte kurumsal nitelikte bir diyalog konseyi olan, İtalyan korporatizmini oluşturdu.

Konfederasyonların bu tutumlarını beğenmeyen üye sendikalar aralarında bağımsız inisiyatifler²² geliştirdiler. Bu sendikal oluşum konfederasyonların siyasi bağımlılıklarını istememekte ve işçilerin hak ve çıkarlarının ön planda olmasını getirmekteler. Yine sendikal demokrasi de diğer önde gelen bir amaçları olmaktadır.¹⁶³

İtalya'da sendikaların örgütlenmeye yönelimleri:

- ✓ İtalya'daki üç konfederasyon her ne kadar ortak çalışmalar içinde olsalar da, aralarında gizli veya açık sürdürdükleri rekabet nedeniyle üye kaybını önlemeye gereken enerjilerini verememektedirler. Örgütlenme faaliyeti ile aralarındaki rekabete son verme bir koşul olarak ortaya çıkmaktadır. Konfederasyonlar bu durumun bilincinde olduklarını, "eylem birliği" gibi aralarında birliktelik sağlama-ya yönelik yeni girişimler ile ortaya koymaktadırlar.¹⁶⁴
- ✓ İtalya'da sendikalar, üye kazanmalarını sürdürmeleri yanı sıra diğer Akdeniz ülkeleri Fransa ve İspanya gibi işletme konseylerindeki seçimleri kazanmada oldukça başarılıdırlar. Bu, açıkça işçilerin sendikalara olana güvenini ortaya koymakta, örgütlenmelerine önemli bir dayanak oluşturmaktadır.¹⁶⁵
- ✓ Sendikal örgütlenmeyi çoktandır gündemlerine almış olan konfederasyonlar ve üyeleri sendikalar, son dönem olmazsa olmaz biçimde örgütlenme stratejilerine yönelmişlerdir.
- ✓ İtalya'da sendikalar ataklık geleneklerini sürdürmektedirler ve bu özellikleri örgütlenmede de oldukça etkindir. Güçlerini, aralarındaki rekabetten örgütlenmeye kaydır-mış olmaları, bu etkinliklerini daha da artırmıştır.

III.18. Japonya

Japonya, uzun yıllar "işyeri sendikacılığı" ve "ömür boyu istihdam" sağlama ile tanınmıştır.¹⁶⁶ Son yıllarda bir değişim süreci yaşanıyor ve bir arayış süreci içinde olursa da Japonya'da sendikal örgütlülük ve örgütlenme, henüz kendine özgü bildik modelini aşamamıştır.

Bu modelde işveren ile uyuşmazlık içinde olmak değil, ortak çalışma ve konsensüs sağlama esastır. Toplu sözleş-

²² COBAS

melere, sorunların çözümüne tüm işçiler katılabilirler, yalnızca iş örgütlenmesi işveren aittir. Bu uygulama, diğer ülkelerde faaliyet gösteren Japon firmaları için de uygulanmaktadır.¹⁶⁷

1990'lı yıllarda yaşanan ekonomik kriz sonucu geleneksel uzun süreli istihdam sistemi gerilerde kalmış, işten çıkarmalar yoğunlaşmış ve bu gelişmeler sendikal örgütlenmeye de olumsuz yansımıştır.¹⁶⁸

Gelişmeler Japon modelini, gerilerde kalmaya zorlamaktadır. Hatta kimi işverenler, 1991-1995 dönemi için sendikaları verimliliğe karşı olmakla dahi suçlamışlardır.¹⁶⁹ Bu tutum, geleneksel işçi işveren ilişkilerinde önemli bir değişimin işaretidir.

Japonya'da sendika üyeliğindeki düşüşünün başlıca nedeni, ekonomik krizin etkileriyle sürekli veya geçici olarak işyerlerinin kapanması, küçülmeleri ve bu işyerlerindeki sendikaların yeniden örgütlenememesi olmaktadır. İstihdamda esnekleşmenin yaygınlaşmasının sonucu sayıları giderek artan part-time ve geçici işçiler ise henüz örgütlenme sürecine sokulamamışlardır. İşverenlerce kolayca yok edilebilen işyeri sendikacılığının halen varlığı da, sendika üyeliği kaybına bir başka neden olarak ileri sürülmektedir.

Japonya İşçi Sendikaları Konfederasyonu RENGO, son dönemde sendikalaşmadaki düşüşü; imalat sanayindeki işsizliğe, hizmet sektöründe sürekli yükselen istihdamda, part-time işçilerin hızlı yükselişine ve sendikaların örgütlenme yönündeki zayıf çabalarına bağlamıştır. 1996'da RENGO tarafından geliştirilen örgütlenme politikaları sonucu, 3 yıl içinde 1,1 milyon yeni işçi sendikalaştırılmıştır.¹⁷⁰

Japonya'da kurumsal ve uygulama olarak sendikaların sürdürdükleri örgütlenme faaliyetleri kısaca şöyledir:

- ✓ Japonya İşçi Sendikaları Konfederasyonu RENGO bir çalışma komitesi oluşturarak, sendikal hareketi güçlendirmek için arayışlara başladı. Sendikal canlanmanın sağlanabilmesi için, Örgütlenme Çalışma Komitesi'ni bağımsız uzmanlar ile destekleyerek bir model oluşturmayı hedefledi. AFL-CIO tarafından oluşturulmuş olan bir komite^{aaa} ve Almanya'da geliştirilen bir platform^{bbb} çalışmaları model alınarak, Japonya için yeni bir inisiyatif^{ccc} geliştirildi.¹⁷¹

aaa Committee on the Future of Labour
bbb Dresden Basic Platform
ccc Challenges to Rengo in the 21st Century

- ✓ 1990'lı yıllarda, geleneksel toplu sözleşme anlayışları değiştirilerek, her yıl yürütülen toplu sözleşmelerde ücret artışı yerine, çalışma saatlerinin azaltılması getirildi.¹⁷² Ayrıca çalışanların talepleri ile çalışma hayatında yaşanan çeşitli sorunlar birlikte ele alınmaya ve uzlaştırılmaya çalışıldı. Bu arada çalışanlar arasındaki ücret uçurumunu ortadan kaldırmak için 18, 30 ve 35 yaş çalışanlar için ayrı ayrı ücret seviyeleri tespit edildi. Bu farklılığın giderilmesiyle örgütlülüğün güçlendirilmesi amaçlandı.¹⁷³
- ✓ Sendikal merkez Rengo sayıları 72'yi bulan sektör ayrımına gitti ve önce sendikaların bu temelde örgütlenmelerini sağladı. Daha sonra işkolu sendikacılığına yöneldi ve işkolu sendikaları kurmaya başladı. Böylece işkolu örgütlenmeleriyle daha başarılı olunacağı hesaplandı.¹⁷⁴
- ✓ İşkolu düzeyinde yapılan örgütlenmeler tekstil sektöründe görüldüğü gibi, küçük işyerleri dahil başarı ile gerçekleştirilmeye başlandı. İşkolu örgütlenmelerinde önce işveren ile diyalog geliştirilmeye ve sendikanın tanınması sağlanmaya çalışıldı. İkinci aşama olarak, örneğin tekstil sektöründe sayıları 240 bini bulan part-time çalışan işçilerin örgütlenişi gibi, çevre işgücü örgütlendi. Üçüncü aşama olarak da küçük işyerleri ve yerel düzeyde örgütlü olan sendikalar, işyeri sendikaları ve işkolu sendikalarında örgütlenmeye yöneldiler. Japonya'da sendikaların gündeminde, örgütlenme faaliyetlerini güçlendirme amacıyla aynı işkolundaki sendikaların birleştirilmesi de bulunmaktadır. Örneğin RENO üyesi iki kimya sektörü sendikası, konu gündeme gelir gelmez birleştirilmişlerdir.¹⁷⁵
- ✓ Örgütlenme oranını artırmak amacıyla RENO, 1996'da üye sayısını 10 milyona çıkarma hedefini koyarak; sendikası büyük şirketlerle beraber, küçük işletmeleri, büyük işletmelerin yan kuruluşlarını, part-time, geçici ve bağımsız işçileri hedef alan bir örgütlenme politikası oluşturdu.¹⁷⁶
- ✓ RENO siyasi alanda da etkinliğini arttırmak için bir dizi girişimde bulundu. Çalışanlarının çıkarlarını korumak amacıyla vergi sistemi, istihdam güvencesi, emeklilik programları ve sağlık alanlarında hükümetlere ve siyasi partilere öneriler götürdü.
- ✓ Sendikalar, üye kayıplarına yol açması nedeniyle de, işten çıkışları en aza indirmek için çaba göstermektedirler. Bu amaçla şirket yönetimleri ve sendikalar arasında anlaşmalar yapılmaktadır. Toplu sözleşme komiteleri dışın-

da, işyeri yönetimi ve işyeri sendikaları arasında karma istişare sistemlerinin oldukça yaygın oluşu, işten çıkarmayı son plana alan çözümlemelere olanak tanımaktadır. Yine bir başka yöntem olarak da işçiler eğitilerek, yeniden istihdamları sağlanmaya çalışılmaktadır.¹⁷⁷

- ✓ Japonya'da sendika üyeliğinde gerilemeye karşı oluşturulan yöntemlerden birisi de 1980'lerde sürdürülmüş olan "işyeri kimliği"ne benzer, "sendika kimliği"^{ddd} kampanyasıdır. Sendika kimliği kampanyası ile başta sendikal örgütlenme olmak üzere, sendikal faaliyetler yeniden canlandırılmak istenmektedir. Bu kampanyanın genişletilmesi amacıyla sendikalar arasında siyasi farklılığa göre çatışmaya son verildi. Daha önce işyeri kimliği için kullanılan yöntemler, sendika kimliğini benimsetmede de örnek alındı. Örneğin sendika kimliği için şarkı oluşturuldu, özgün afişler hazırlandı, üyeler ve kamuoyu ile bu yönde sürekli iletişim içinde olundu. Bu kampanya ile sendika imajının yenilenmesine katkı sağlandı. Kampanya, işçinin özel yaşamını ve ailesini de kapsayacak biçimde genişletildi. Kampanya içinde işçinin ömür boyu sendika kimliğini taşıması hedefi de getirildi.¹⁷⁸
- ✓ Örgütlülüğü güçlü tutmak için doğum, evlilik, sağlık, eğitim, konut gibi konularda sendika üyelerine yönelik hizmetlerin sürdürülmesine ağırlık verildi. İlgili tüm sektörü kapsayacak biçimde emeklilik ve sağlık organizasyonları gerçekleştirilerek, sendikal güç hissettirildi. Tamamlayıcı sigorta ve bireysel kredi olanaklarını geliştirme yönünde de girişimlerde bulunuldu. İşçilerin kişisel sorunlarını çözme amacıyla da sendikalarda birimler oluşturuldu. Tüm bu sayılan alanlara ilişkin kazanımlar, hükümetler ve işverenler ile yapılan pazarlıklarla elde edildi ve bizzat işçilerden de katkılar sağlandı.

III.19. Lituanya

1990 yılındaki köklü rejim değişikliğinden sonra yüksek enflasyon, işsizlik, yaşam koşullarında gerilemeler yaşandı. AB yoksulluk göstergelerine göre Lituanya'da, 1997'de, %37,2 oranda hanehalkı yoksulluk sınırının altında bulunmaktaydı.¹⁷⁹

^{ddd} UI, Union Identity

Özellikle özelleştirmeler ile artan işsizlik karşısında sendikalar, istihdam yaratma ve iş fırsatlarını artırma yönünde çaba göstermeyi gündemlerinin birinci maddesi yaptılar. Öncele-ri özelleştirilen kamu kuruluşlarının hisselerinin işçilere veril-mesiyle istihdamın sağlanacağı yanlışına düştüler. Bek-lentileri gerçekleşmeyince de üyelerinin hak ve çıkarlarının minimal düzeyde de olsa sürdürülmesi için mücadeleler verdiler.¹⁸⁰

1990 değişimi ile sendikalar siyasi mücadeleler vererek, devletin demokratikleştirilmesi ve üyelerinin çıkarları yönün-de taleplerinin kabulüne çalıştılar. Diğer yandan ise 1990'lı yılların sonuna doğru ABD'de kurulu sendikal merkez AFL-CIO'nun da parasal katkısı ile, "siyasi sendikacılık" anlayışının terk edilerek, "kayıtlı sendikacılık"a yönelme alternatifi gelişti-rildi. Bu yönelişe diğer sendikaların tepkilerine rağmen hükümet, yalnızca bu sendikaya mali destek de bulundu.¹⁸¹

1991'de yeni hükümet, sendikaların üçte biri dışında, tüm varlıklarına el koydu. Sendikalar el konan mal varlıklarını 2006 yılında geri alabileceklerini beklerken, 4 sendikal mer-kezi yapının oluşu, mal paylaşımında anlaşmazlık doğurdu. Çözüm, ICFTU desteği ve 4 sendika merkezin anlaşması ile ILO tarafından satılarak paylaşılma biçiminde oldu.¹⁸²

Litvanya'da 1990 öncesi sendikalaşma oranı %97 idi. An-cak daha sonra üye sayısı hızla düşmeye başladı. Üye sayısının azalmasında, sendikaların işlevlerinin sınırlandırıl-ması ve aidatların kaynaktan kesilmesine son verilmesi birinci etken oldu. Diğer bir neden de özelleştirmeler idi.

Özel sektör işyerlerinde sendikalaşma ise, işveren kararı ile yasaklandı. Sendika üyeleri ve üye olmak isteyenler anında işten atıldılar. Hükümet açıkça işverenlerin yanında yer aldı. "Serbest Pazar koşullarında işçi haklarını korumak için sen-dikalara gerek olmadığı" ifade edilerek, işçilerin sorunlarının parlamento tarafından çözülebileceği ileri sürüldü. Grev gibi hareketler ise, zaten zayıf olan ülke ekonomisini çok daha gerilere götüreceği iddiası ile engellenmek istendi.¹⁸³ Tüm bu gelişmeler sonunda sendika üyeliği oranı %20-25'e düştü.

Sendikalaşma oranındaki bu gerileme 1990'dan 1998'e değin sürdü. 1998'de gerileme durduruldu ve daha sonra az oranlarda da olsa yükseliş başladı. 1999 yılı başı itibariy-le 4 sendikal merkeze bağlı, 13 işkolunda, birden fazla böl-geyi kapsayan 100 yeni sendika daha kuruldu. Yeni sen-dikal örgütlenmeler dikkat çekici biçimde, diğer Doğu Av-

rupa ülkelerinde olduğu gibi daha çok yabancı tekellerde sürdürülmektedir.

Sendikal örgütlenme için yapılan faaliyetler kısaca şöyle özetlenebilir¹⁸⁴ :

- ✓ Bir rejim değişikliğinin yaşanması bu ülkede sendikal örgütlenmeye farklı bir özellik kazandırmıştır. Öncelikle %100'lere yakın bir sendikal örgütlenmeden hızla düşüş durdurulmaya çalışılmıştır. Ancak örgütlenme ile beraber çok sayıda sorun ile de uğraşmak durumunda kalınmıştır. Sonuç olarak sendikal örgütlenme, önde gelen bir gündem maddesi olmuştur.
- ✓ Sendikalar, eski konumlarına kavuşma hayali ile bir yandan hükümetler üzerine baskı gücü konumunu elde etmeye çalışırken, diğer yanda sendikal eğitim ve geniş mesleki eğitim organizasyonları da yapmaya başladılar. Sendikaların eğitim faaliyetlerini bizzat yürütmeleri, özellikle gençlerin üyeliklerinin artışında önemli bir unsur olmuştur. Bu konuda İsveç'te kurulu sendikal merkezler LO ve TCO önemli destek sağlamış ve halen de sağlamaktadırlar.
- ✓ AB'ye giriş süreci gereği getirilen uyum mevzuatı ve uygulamalar, sendikaların örgütlenmelerine de olumlu yansımıştır. Her şeyden önce sendikalar üçlü yapı içinde yerlerini alarak ülke düzeyinde güçlerinin meşrulaşmasına kolaylık sağlamışlardır. Ayrıca sendikal haklara daha önce işveren ve hükümet tarafından yapılan baskılar gevşedi ve sendikalara, AB fonlarından örgütlenme yönünde destekler geldi.
- ✓ Başta ETUC olmak üzere, diğer bazı Avrupa ülkeleri sendikaları ve özellikle İskandinav ülkeleri sendikaları, Litvanya sendikaları ile sürekli ilişki halinde oldular. Bu ilişkiler ile, gençlere kamplar açma, konferanslar, paneller düzenleme gibi sosyal faaliyetlerin artırdı. Bu faaliyetlerle güçlenen sendikalar, toplumsal sorunlarla daha çok uğraşmaya başladılar.
- ✓ Bu ülkede 14 ve yukarısı, kayıtlı her işçi sendika üyesi olabilmektedir. Üye sayısı ve işyeri sahipliğine veya çeşidine bakmaksızın sendikaların geniş bir toplu sözleşme yetkisi bulunmaktadır. Sendikalar sahip oldukları bu konumdan, örgütlenme amacıyla geniş olarak yararlanmaktadırlar.

- ✓ Sendika görevlilerinin işten atılmasının önleyen yasa hükmünü daha 1991'de sendikalar kabul ettirmişlerdi. 1994'te de ise tüm üyelerinin işgüvencesini sağlamayı başardılar ve toplu iş sözleşme haklarını genişlettiler. Bu gelişme sendikaların özellikle örgütlenme gücünü artırmıştır.
- ✓ 1998'de İsveç sendika merkezlerinin doğrudan katkıları ile sendikalaşma kampanyası açıldı ve bu amaçla radyo programları oluşturuldu.
- ✓ 1998'de sendikaların yaptığı bir kamu oyu araştırmasına göre halkın %85'i, sendikaların yaptıkları toplantıları, protesto gösterilerini ve grevleri kabul edilebilir bulmuştur. Halkın genel çıkarlarını savunduklarından, sendikaların olumlu bir imajı olduğunu, bu araştırma doğrulamış olmaktadır.

III.20. Kanada

1999 yılında sendikalaşma oranı ilk kez %30'a düşünce, sendikalar örgütlenme için yeni bir hamlede bulunmayı gündemlerine aldılar. Diğer ülkeler gibi Kanada'da sendikalar örgütlenmede ilk adım olarak, örgütleri örgütlemeyi hedef edinen bir strateji benimsediler.¹⁸⁵

Komşusu ABD'den farklı olarak, Kanada'da sendikal örgütlenme oranı görece daha yüksektir. Bu ülkede sendikalar bir toplumsal kurum olarak kendilerini kabul ettirmişlerdir. Son yıllarda örgütlenme oranı %31'ler düzeyinde sürmektedir. (Tablo 12)

1997 ve 2000 yılları arasında hizmet sektöründe kadın ağırlıklı sendikalaşma oranı artmıştır.¹⁸⁶ Özel sektörde örgütlenmeler başarı ile gerçekleştirilmiş ve örneğin Ontario'da bu sektördeki örgütlenme oranı 1980'lere göre 1990'larda %50'nin üzerinde artmıştır. Özel sektörde üye sayısını artıran sendikaların, USWA^{***} ve CAW^{***} gibi uzun yıllar özel sektörde örgütlü olanlar olduğu dikkat çekmiştir.¹⁸⁷

Kanada'da 2001 yılına göre 2002'de sendika üye sayısı 65.550 artmıştır. Ancak aynı yıl artan tarım dışı ücretli sayısı 268 bin olmuştur. Bu veriler üzerinde hesaplandığında net üye sayısının artmasına rağmen, sendikalaşma oranı az da olsa 2002 yılında düşüş göstermiştir.

*** Amerika Birleşik Çelik İşçileri Sendikası
 *** Kanada Otomobil İşçileri Sendikası

Sendikalarda örgütlenme stratejilerinde değişiklik yapılmış, farklı işçi gruplarını örgütlemeye yönelinmiştir. Örgütlenmeyi önce kimin yapacağı da stratejik konu haline getirilmiştir. Kadınlar, gençler gibi farklı demografik karakterlerde olanları örgütleyebilmede uzman olanlardan bir grup oluşturmuştur. İkinci grup da örgütlenme için üye tabanını harekete geçirmede uzmanlığı olanlardı.¹⁸⁸ Ancak, örgütlenme sırasında yeteri kadar yetişmiş örgütlenmecilerin bulunamaması büyük bir sorun olmuştur.

1997'de Örgütlenme Enstitüsü kuruldu. Örgütlenmeciler örgütlendi. Profesyonel örgütlenmeciler yerine, işçilerin arasından örgütlenmeci adayları seçilip eğitildi. İşçiler gönüllü olarak örgütlenmeci oldular ve mesai süresinde yapmış oldukları faaliyetlerinin de ücretleri sendikalarca ödendi.

Örgütlenmecilerin eğitimi için harcamalar artırıldı. Örneğin UFCW (Birleşik Gıda ve Ticaret İşçileri Sendikası), 1990'lar da üye tabanından 100 örgütlenmeci yetiştirme amacıyla oluşturulan Sendika Temsilcileri Özel Projesi için 2 milyon dolar harcamıştır.¹⁸⁹

Örgütlenme amaçlı sendikalarda yapılan bir diğer önemli değişim de, işçilerin çıkarlarını elde etme ve onları temsil etmede çok daha kararlılık gösterme oldu. Çok sayıda üye kazanma başarmış olsa bile, çıkarları temsil ve hakları elde etmede yeni gelişmelerin sağlanması gerektiğine inandılar. Yeni gelen işçiler, sendikaların bu tutumları karşısında, kendilerinin yeteri kadar temsil edildiği, çıkarlarının kararlı biçimde savunulduğunun farkına vardıkça, sendikanın aktivistleri olmaya ve faaliyetlere katılmaya çok daha istekli oldular.¹⁹⁰ Bu süreç içinde örgüt yapısı ve faaliyetlerde sendikal demokrasiyi geliştirme yönünde reformlar yapıldı. Toplu pazarlık politikalarını da, örgütlenme amaçlı olarak yeniden düzenlediler. Küçük birimlere dayalı ve geniş bir alana yayılan yeni işyerlerinde örgütlenmeleri sonucu, bu değişime uygun yeni toplu sözleşme sistemi geliştirildi.

Örgütlenmede en iyi taktik, örgütlenecek firma içinde örgütlenme komitesinin oluşturulması oldu. Bu strateji, örgütlenmede inisiyatif işçilere vermektedir.¹⁹¹

Tablo: 12 KANADA'DA SENDİKA ÜYELİĞİ

	Sendika Üyeleri	(1) Sivil İşgücü	Tarım Dışı Ücretli	Sivil İşgücüne Göre Sendika Üye Oranı	Tarım Dışı Ücretlilere Göre Sendikalı Oranı
1989	3944	13779	11340	28,6	34,8
1990	4031	14047	11598	28,7	34,8
1991	4068	14241	11679	28,6	34,8
1992	4089	14330	11414	28,5	35,8
1993	4071	14362	11303	28,3	36
1994	4078	14505	11310	28,1	36,1
1995	4003	14627	11526	27,4	34,7
1996	4033	14750	11764	27,3	34,3
1997	4074	14900	11802	27,3	34,5
1998	3938	15153	12031	26	32,7
1999	4010	15418	12295	26	32,6
2000	4058	15721	12707	25,8	31,9
2001	4111	15999	13146	25,7	31,3
2002	4174	16242	13414	25,7	31,1

Kaynak: "Union Membership in Canada—2002", Workplace Information Directorate, Labour Program, Human Resources Development Canada, *Workplace Gazette*, Vol. 5, No. 3, pp.39. Canada.

(1) İstatikler: Canada The Labour Force Survey Labour Statistics Division,

III.21. Nijer

Sendikalar ülkenin demokratikleşmesi yönünde kararlı mücadelelerde bulundular. Bu amaçla özellikle o dönem etkin olan öğrenci hareketi ile birlikte 1991'de demokratik rejime geçiş için ön saflarda yer aldılar. 1 Mayıs 1990'da yapılan ortak büyük gösteri, bu süreçte önemli bir tarih olmuştur.¹⁹²

Genel grev ile 2 gün ülkede yaşamın durdurulmasını takiben 1991'de demokratik hükümet kuruldu.¹⁹³ Ancak çok sürmedi. 1996'da uluslararası finans kuruluşlarının getirdiği yapısal uyum programı uygulamaya sokuldu. Doğal kaynaklar itibarıyla oldukça zengin bir ülke olan Nijer'de IMF ile tanışma, 1980 yılına değin uzanır.¹⁹⁴

Sendikaların karşı çıkmalarına rağmen uygulanmaya sokulan sert ekonomik önlemler sonucu işçilerin satın alma gücü düştü, çalışma ve yaşam koşulları geriledi ve 1991'de başlatılan demokratikleşme süreci de durduruldu. Sendikalara yeniden ağır baskı ve kısıtlamalar uygulanmaya başlandı.¹⁹⁵

Özelleştirmeler, işyerlerinin kapanması, yatırımların durması ve işten çıkarmalar sonucu sendika üyeleri azalmaya başladı.

1997'de kamuda ücretler %30 düşürüldü, 50 yaşını geçen veya 30 yıl çalışanlar zorunlu emekli edildi.¹⁹⁶

1990 öncesi sendikalara, ekonomik önlemlere karşı çıkar-larsa aidatlarının kaynaktan kesilmesine son verileceği teh-didinde bulunuluyordu. Grev, direniş ve gösteriler yasak-lanıyor, bu mücadeleleri yürütenler hapse atılıyordu. Bu dönem polislerin de sendikaları kapatılmıştır.¹⁹⁷

1990'ların başında demokratik hükümet, sendikal hakları geniş olarak tanıdı. İşçilerin haklarını tanımayan işverenleri, kamu sektöründe dahi olsalar yargıya sevk etti. İşten atılan işçileri işe iade etti. Ücret ve sosyal haklar eski haline getiril-di. Tutuklu sendikacılar serbest bırakıldı. Tehdit altında olan işçiler güvenceye kavuştular. Sendikalara karşı keyfi uy-gulamalara son verildi.

IMF programının uygulamaya sokulduğu 1996 ve sonrası ise gerçek ücretler yeniden düşürüldü, sivil haklar ve protesto gösterileri yeniden yasaklandı, medyada sendikal haberlere adeta sansür uygulandı. Sendikal faaliyetlere yasaklar getirildi. Ancak Nijer'de sendikal örgütlenme faaliyeti durdurulamadı.

Nijer'de sendikal örgütlenme amacıyla yapılan faaliyetler özetle şöyle olmuştur¹⁹⁸ :

- ✓ Özellikle ciddi bir örgütlenme sorunun yaşıyor olması karşısında sendikalar ve sendika merkezleri birleşme sürecini başlattılar.
- ✓ Kamu oyunda imajlarını düzeltme yönünde çaba göster-diler ve bunu da başardılar. Demokrasi mücadelesi yanında, tüm toplumu ilgilendiren sosyal haklar için de yoğun mücadele veren sendikalar kamu oyunda büyük bir beğeni topladılar. Potansiyel üye tabanını genişlettiler.
- ✓ Örgütlenme faaliyetlerini yürütecek sendika kadrolarının eğitimi için organizasyonlar yaptılar.
- ✓ Sendikalar ile siyasi partiler, gençlik ve kadın kuruluşları, insan hakları kuruluşları ortak platform oluşturdular ve ortak eylemler başlattılar. Bu birliktelik giderek etkinliğini artırdı.
- ✓ Kadın ve gençleri örgütlemek için ayrı birimler oluşturul-du.
- ✓ Kadın ve öğrenci dernekleri ile ilişki kurularak, hem ortak platformda buluşuldu hem de sendikalarda örgütlen-meleri hedeflendi.

- ✓ Enformel sektörü de sendikalaştırma hedefi ortaya kondu.
- ✓ Sendikalar üyelerine sağlık, eğitim, kredi verme gibi çeşitli hizmetler sundular.
- ✓ Sendikal merkezler, işini kaybeden üyeleri için bir proje oluşturdular. Bu projede önce iş yaratmak amaçlandı ve işini kaybedenlere Nijer nehrinde pirinç üretimi yaptırılmaya başlandı. Yine bu projede, üyelere konut yapımı, üyelerin öğrenci olan çocuklarına yardım ve işçi ailelerine dispanser yapımını da yer almaktadır. Ayrıca, hükümetten sendika üyelerine konut kooperatifi için arsa tahsis aldılar, yoksul ailelerin çocukları için okul açtılar, üyelere karşılıksız sağlık hizmeti verilmesini sağladılar.

III.22. Polonya

1990 öncesi %60'larda olan sendikalaşma oranı, 1995'te %26'ya düştü. Son yıllarda ise bu oran %15'lere gerilemiş durumdadır. Ancak bu ülkede yine de 3,5 milyon gibi küçümsenemeyecek sayıda sendika üyesi bulunmaktadır. Özellikle gençler arasında sendikalara karşı, sendikacıların imajı nedeniyle olumsuz bir yaklaşımın olduğu, kamu oyu araştırmalarından anlaşılmaktadır. Ayrıca sendikaların siyasi partilere olan yandaşlığı da eleştirilmektedir.¹⁹⁹

Polonya'da sendikalaşma oranının düşüş nedenlerinin başında özelleştirmeler gelmektedir.²⁰⁰

Yerli firmalar ile yabancı firma ortaklığı hızla yükselmekte, küçük ve orta ölçekli firma sayısı artmaktadır. Sendikalaşmaya ise ciddi biçimde karşı çıkılmaktadır. Bu arada geniş bölümü özel sektör olan firma sahipleri bir zamanlar ülke yönetimine karşı destekledikleri kimi sendikalara karşı 1990 sonrası kampanya açarak görülmemiş baskı uygulamaya başladılar.

Polonya'da 2001 itibariyle üye sayıları bir birine yaklaşık üç konfederasyon bulunmakta ve aralarındaki rekabet üye kaybetmelerine neden olmaktadır.

Ekonomik kriz karşısında başta sendikasızlaşma olmak üzere, sorunların çözümü yönünde, işçiler kendi aralarında bir komite²⁰¹ oluşturdular.

¹⁹⁹ All-Polish Inter-Company Protest Committee

Sendikal örgütlenme için yapılanlar²⁰² :

- ✓ İşverenler ve hükümetlerce sendikalara uygulanan baskı ve sendikasılaştırma kampanyasına karşı sendikalar da gereken duruşu sergilemeye çalışmaktadırlar. Bu amaçla stratejiler oluşturuldu.
- ✓ Polonya'daki sendika konfederasyonu Solidarnosc ile ABD sendika merkezi AFL-CIO ve Avrupa sendika merkezleri arasında örgütlenme amaçlı dayanışmalar geliştirildi.
- ✓ 2000 ve 2001 yıllarında sendikal örgütlenmede, özellikle yabancı firmalarda, Avrupa sendikalarının da etkin dayanışması ile önemli başarılar sağlandı.
- ✓ Yeni sendikal örgütlenmeler başarı ile yürütülmektedir. Yerli, yabancı büyük firmalarda, yabancı bankalarda, süper marketlerde örgütlenildi.
- ✓ AB'ye giriş sürecinde getirilen mevzuat ve uygulamalar, sendikal örgütlenmeye son derece az da olsa, olumlu yansımaktadır.

III.23. Pakistan

Sendikalar tarafından Karaçi'de İşçi Eğitim ve Araştırma Enstitüsü^{hhh} kurulmuştur. Sendikalara kadro oluşturmayı amaçlama dahil, geniş bir amaç için eğitim müfredatı oluşturan bu enstitü, özelleştirmelere karşı da faaliyet yürütmektedir. Ancak, özelleştirme önlenemediğinde, işçilere yol açacağı mağduriyetleri önleme gündeme getirilmektedir.²⁰³

Danimarka sendika merkezi LO ile APFOLⁱⁱⁱ arasında üye sendikalara eğitim organizasyonları yapılarak, örgütlenme faaliyetlerine bu yol ile de katkı sağlama amaçlanmaktadır. Bu eğitimlerde, örgütlüleri örgütlenme amacıyla, üyelere sendikal bilinç verme, temel sendikal hakları tanıtmaya ve Pakistan sendikal hareketinde demokratik gelişmeyi sağlama hedeflenmektedir.²⁰⁴

Pakistan'da diktatörlük rejimi sendikal hareketi ağır baskılar altında tutarken, sivil toplum kuruluşlarının önemli ölçüde yayılmasını engelleyememiştir. Bu ülkede karlılık durumuna göre sanayi kısa sürede büyümekte ve kısa sürede gelişen firmalarda sendikalaşabilme ise ayrı bir çaba gerektirmek-

^{hhh} PILLER

ⁱⁱⁱ Tüm Pakistan Emek Federasyonu

tedir. Uyuşmazlık durumunda kimi işverenler, işçilerin daha kontrollü olacağı düşüncesiyle, sendika ile anlaşmaya razı olmaktadır.²⁰⁵

III.24. Şili

Şili'de sendikalar, 1973'te demokratik hükümeti devirerek iktidarı ele geçiren askeri rejime karşı 17 yıl süren siyasi demokrasi mücadelesi vermek durumunda kaldılar.²⁰⁶ Ayrıca yeni liberalizmin, küreselleşmenin her tür olumsuzluğu ile karşı karşıya kaldılar. Bu dönem içinde sosyal güvenlik sistemi dahil, tüm kamu kurum ve kuruluşları hızla özelleştirildi, çalışma yasaları değiştirildi. Bu uygulamalar, ekonomik gerileme ile de birleşince yüksek işsizlik ortaya çıktı ve sendika üye sayısında ciddi düşüşler görüldü.

1980'lerde köklü ekonomik, yapısal ve kurumsal değişikliklerin yapılması sonucu mevcut sorunlar daha da ağırlaşmıştı. Bütün kapılar yabancı sermayeye açılırken, ulusal gelir %14 oranda düşmüş ve işsizlik %35'e yükselmişti.²⁰⁷

Sendikalar, diktatörlük rejiminin her tür baskı ve şiddetine maruz kaldılar. Askeri diktatörlük öncesi %32 olan üye oranı, sonra hızla geriledi.²⁰⁸

Ancak her şeye rağmen sendikal hareketi yok edemediler. Üye sayıları %60 azalmasına rağmen, sendikalar aralıksız sürdürdükleri protestolarla sürekli bir karşı duruş sergilediler. Bu dönemde sendikalar üye kazanamadılar, ancak geniş kamu oyu desteği sağladılar. Sendikalar önderliğinde geniş protesto grupları oluştu.

Diktatörlük sona yaklaşırken, muhalefet ile görüşmeler açıldı. Ancak bu kez siyasi partiler sendikaları ikinci plana iterek, gelişmeleri kendileri yönlendirmeye çalıştılar.

Sendikalar, diktatörlüğün yıkıldığı yıl 1989'da işgücünün %10'unu örgütlemişken, 3 yıl içinde üye sayılarını %25'e yükselttiler. 1998'de işgücünün %12'si, ücretlilerin de %17'si sendika üyesiydiler.²⁰⁹

Ulusal, işkolu ve işyeri olarak 3 düzeyde toplu sözleşmeler yapılmaktadır. Ayrıca çalışma yaşamının sorunlarının ele alındığı işçi, işveren ve hükümet üçlüsünün oluşturduğu bir de kurul bulunmaktadır.²¹⁰ Sendikaların ülke ekonomi ve politikası üzerine olan etkinliği, Şili'de bir gelenek olarak sürmektedir.

Örgütlenme faaliyetleri kapsamında yapılanlar kısaca şöyle özetlenebilir²¹¹ :

- ✓ Şili'de sendikalar öylesine ağır sorun ve ciddi engeller ile karşılaştılar ve halen de karşılaşmaktalar ki, örgütlülüklerini sürdürmeleri bile büyük mücadeleler gerektirmektedir.
- ✓ Her şeye rağmen sendikalar, Şili'de faaliyet gösteren hemen tüm büyük şirketlerde örgütlenmeyi başarmış olup, küçük firmalarda da örgütlenmek için özel çaba göstermektedirler.
- ✓ Toplu sözleşme düzeni ile örgütlenme arasındaki bağ bu ülkede, karar alma süreçleri açısından öne çıkmaktadır. Örneğin işletme sendikacılığı kapsamında sözleşmeler yapılırken, üyelerin talepleri istenen ölçüde yer almamaktadır. Tepede bu tür girişimler süredursun, işçiler de işyerlerinde kendi anlayışları doğrultusunda bir sendikacılık oluşturmuşlardır. Sendikalar, bu kopukluğu giderme yönünde yapısal bir değişime zorlanmış durumdadırlar.
- ✓ Örgütlenme sorununun çözümü kapsamında sendikal demokrasi de ele alınmaktadır. Sendikal harekette liderliğin ağır bastığı örgüt yapısından, üyenin söz ve karar sahibi olduğu yapıya doğru hızla bir kayış başlamıştır. Bu değişim hem geline genel sendikal hareketin niteliği hem de üye yapısının giderek eğitilmiş kişilerden oluşmasından kaynaklanmaktadır. Sendikal kararlarda üyelere danışma, faaliyetlerde üyenin katılımını sağlama esas olsun istenmektedir.
- ✓ Yeni liberalizm ve küreselleşme karşısında zorlanan sendikalar, işçi ve işveren çıkarını birlikte düşünen oluşumlar geliştirmeyi de gündemlerine aldılar. Yalnızca Şili'de örneği görülen biçimde, sendikalar işverenlere, uzun döneme yayılan "yüksek ekonomik ve sosyal stratejik değerler" üzerine bir uzlaşma önerisi götürdüler. Yönetime katılmanın da bir çeşidi olarak, sendikalar işyerinin verimini, ürün kalitesini, rekabet gücünü artırmada işveren ile işbirliği yapacaklar, sağlanan verimlilik artışından işçiler de yararlanacaklar. Ancak çok daha önemlisi işverenler sendikal hakları tanıyacaktırlar. Bu strateji uzlaşması 2001 itibarıyla iki kamu ve iki özel sektör firması ile yapılmıştır.

III.25. Yeni Zelanda

İstisnasız tüm ülkelere yayılmış bulunan yeni liberal ekonomi politikaları, değişmez biçimde hemen her ülke çalışanına aynı sorunları getirdi. Yeni Zelanda'da da bu kategori dışına çıkamamıştır.

Oysa bu ülkede 1991'de İstihdam Sözleşmesi Yasası çıkarılıncaya değin, zorunlu sendika üyeliği bulunmaktaydı ve örgütlenme uzmanı istihdamına dahi gereksinim duyulmuyordu.²¹²

1991'de Yeni İstihdam Sözleşme Yasası'nın çıkarılmasıyla sendikalaşma oranında ciddi düşüşler görüldü. 1991'de %41 olan sendikalaşma oranı 1997'de %19'a düştü.²¹³ Çünkü bu yasa ile bireysel sözleşmeleri yapmaya ortam hazırlandı ve hatta işçiler zorlandılar. Sonuç olarak Yeni Zelanda'da işçilerin dörtte üçü bireysel sözleşmeli olarak çalışıyor durumda oldular. Bu gelişme karşısında, düşük ücretli olan sendika üyeleri arasındaki kayıp, %70 gibi ciddi bir orana yükseldi.²¹⁴

Aslında, Yeni Zelanda da sendikalar, bu yeni sisteme hazırlıksız yakalandılar. Çünkü, geleneksel olarak, bu ülkede sendikal haklar dünyada örnek gösterilebilecek durumdaydı. Ancak yine de önemli oranda üye kaybı yaşanmış olmakla beraber, sendikal hareketi yeniden canlandırma başarıldı.

Yeni Zelanda'da sendikal örgütlenme politikaları kurumsal ve uygulamalar açısından özetle şöyle olmuştur²¹⁵ :

- ✓ Bu ülkede daha önce var olan; yüksek merkezi sendikal örgütlülük, zorunlu sendika üyeliği, ulusal düzeyde mesleki ve sektörel sözleşme düzeni, uyuşmazlıklarda devletin ücret düzeylerini belirlemede müdahale yetkisi, düşük ücretli işçiler dahil sendikaların yüksek oranda örgütlenmelerini sağlıyordu. 1980'lerin sonuna değin işyerlerinin tamamında temsilcilik oluşturarak, örgütlülüklerini güçlendirmişlerdi. Ancak bireysel sözleşmelerin getirilmesiyle bu olanaklar, geriletilmiştir. Bir dönem bitmiş, yeni bir dönem başlamıştı.
- ✓ Bu gerileme karşısında örgütlenme stratejileri oluşturuldu ve zaman içinde uygulanabilme duruma göre değişiklikler yapılarak, örgütlenmeye daha çok odaklanma sağlandı. Ayrıca bir gelenek durumundaki, sendikal haklara sahip çıkmada kararlılık gösterildi.

- ✓ Bu süreç içinde ilk yapılanlardan birisi de sendikaların birleşmeleri oldu. Örneğin 1990'larda hükümetlerin özelleştirmeci ve kamu kuruluşlarını geri plana atıcı tutumlarının da etkisiyle ilk ve ortaokul öğretmenlerinin ayrı kurdukları sendikalar, birleştiler.
- ✓ Klasik erkek çoğunluğu olan sanayi işçisini örgütlemeyi geri plana atmamakla birlikte, kadın işçileri, azınlıkları, hizmet işçilerini örgütlemeye de yönelindi. Bu örgütlenme modelinde riski en aza indiren, çatışmadan kaçınılan, daha çok kolektif davranmaya ağırlık verilen bir yöntem benimsendi.
- ✓ Ulusal düzeyde yapılan toplu sözleşmeler, geniş işçi gruplarını bir merkezde topladı. Toplu sözleşme etrafında toplanma, sendikalaşmaya giden yolları da açtı.
- ✓ Yeni Zelanda da ABD'deki sendikal örgütlenme modeli, örnek olarak alındı.
- ✓ Örgütlenme aktivistlerini örgütlenme yöntemi, bu ülkede de yaygın olarak kullanıldı.
- ✓ Bireysel sözleşmeciliğin etkilerini yok etmek için, düşük ücretli işçileri örgütlemeye ayrı bir önem verildi. Örgütlenme çalışmaları merkezi yürütüldü. Profesyonel örgütlenme uzmanları sürekli devrede oldular. Ancak örgütlenme faaliyeti, yüz yüze görüşmeler temelinde bizzat işçiler tarafından yürütüldü.
- ✓ Bu model "işçiden işçiyi örgütlenme" olarak adlandırıldı. Tabanın söz ve karar sahibi olma ilkesi tüm yönleriyle işletilmeye çalışıldı.
- ✓ Sendikalar sivil toplum kuruluşları gibi davranma yanı sıra, siyasi etkide bulunmaya da büyük önem verdiler. Toplumda etkin bir güç olduklarını her alanda hissettirmeye özel önem gösterdiler.
- ✓ İşyeri sorunlarını, bizzat oradaki işçilerle birlikte çözen bir yöntem izlediler. Böylece sendikasız işçiler için sendikaların cazibesi artırıldı.
- ✓ Üyeler, toplumun diğer kesimleri, ulusal ve uluslararası kuruluşlar ile bir dayanışma ağı oluşturuldu. Bu oluşum, örgütlenmeye önemli bir destek sağladı.
- ✓ Yeni Zelanda'da katılımcı sendikacılığın geleneksel olarak var oluşu, yeni örgütlenme metodunun geliştirilmesine büyük kolaylık sağlamıştır.

- ✓ Sendikalaşma, en istekli olan işyerlerinden başlanarak örgütlendi, en kısa süre ve çeşitlilikte haklar sağlandı ki, örgütlülüğün somut yararı hissedilsin.
- ✓ Üye olmaları için zorlamalardan kesin kaçınıldı, üyelik doğal gelişmeye bırakıldı.
- ✓ Örgütlenme için, sendika yapıları değişti. Kadınlar, gençler, göçmenler, homoseksüeller için ayrı hizmet birimleri oluşturuldu.

III.26. Referanslar

- ¹ Sidorenko, A., Sklyarenko, A., 1999. "Role of Trade Unions in Japan, United States and Sweden: Comparative Analysis" Sydney, *University of Technology*. p. 4. http://members.tripod.com/~a_sld/works/IER.html
- ² Miller, R.L. 1997. "Employee participation and contemporary labor law in the US", *Industrial Relations Journal*, 1997.
- ³ Herzenberg, S. 2002. "Reinventing the US labour movement, Inventing postindustrial prosperity: A progress report". *Organized Labour in the 21st Century*, Edited by A. V. Jose, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). p. 108.
- ⁴ Hurd, R., Milkman, R., Turner, L. 2000. "Reviving the American labour movement: Institutions and mobilization", *Discussion paper 132/2002*, Labour and Society Programme. Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). p.5.
- ⁵ Herzenberg, S. 2002 p. 122.
- ⁶ Hurd, R., Milkman, R., Turner, L. 2000. pp. 1-2.
- ⁷ Oxenbridge, S. 2000. "Trade Union Organising Among Low-Wage Service Workers: Lessons From America and New Zealand", *Working Paper, No: 160, March 2000*. Cambridge, University of Cambridge, ESRC Centre for Business Research. pp. 7-13.
- ⁸ Oxenbridge, S. 2000. p. 2.
- ⁹ Bronfenbrenner K., aktaran Jill Murray, "The ILO's on-line conference on organized labour in the 21st century", *Discussion Papers 125/2000*. Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies).
- ¹⁰ Schumacher, E. J. 1999. "What Explains Wage Differences between Union Members and Covered Nonmembers?", *Southern Economic Journal*, 65(3), pp. 493-512.
- ¹¹ Bryson, A. 2002. *The Union Membership Wage Premium: An Analysis Using Propensity Score Matching*, London, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, May 2002. p. 1.
- ¹² Bureau of Labor Statistics, 25 February, 2003. <http://www.bls.gov/data/home.htm>
- ¹³ "Industrial Relation in the EU, Japan and USA, 2000", European Industrial Relations Observatory On-Line. Eironline p6. <http://www.elro.eurofound.le/2001/11/feature/TN0111148F.html>
- ¹⁴ Denning, M. 2001. "Neither Capitalist Nor American: The Democracy as Social Movement" *DeVane Lecture*, February 13 2001. <http://www.yale.edu/yale300/democracy/media/feb13-text.pdf>
- ¹⁵ Dreyfus, R. 2000. "Rousing the democratic base," in *The American Prospect*, Vol. 11 no. 23, Nov. 2000. p. 6. Email Article, permissions@prospect.org
- ¹⁶ Voss, K. and Sherman, R. 2000. *Breaking The Iron Law Of Oligarchy: Union Revitalization In The American Labor Movement*. University of California, Berkeley 26 September 2000 pp. 19-20.

- ¹⁷ Shoch, J. 2001. "Organized labor versus globalization: NAFTA, Fast Track and PNTR with China," Aktaran; Turner, L., Katz, H; Hurd, R. 2001. *Rekindling the movement: Labor's quest for 21st century relevance* (Ithaca, ILR Press/Cornell University Press) pp. 275-313.
- ¹⁸ Herzenberg, S. 2002. p. 108.
- ¹⁹ "Economic Downturn Reverberates in Union Membership, but Despite Recession, Half a Million Workers Formed Unions in 2002", AFL-CIO, <http://www.aflcio.org/ns2252003.cfm?RenderForPrint=1>
- ²⁰ Hurd, R., Milkman, R., Turner, L. 2000. pp. 3-4.
- ²¹ Barbara Pocock and John Wishart, "Organising Our Future What Australian Unionists Can Learn from US Labour's Fight Back", Centre for Labour Research, *Research Paper Series*, p. 12, No 9, January 1999.
- ²² Scott Westcott (2000), "Union membership climbing slightly", Times Publishing Company, ERIE: http://www.goerie.com/erie2000/unlon_membership_sllg.html
- ²³ "Economic Downturn Reverberates in Union Membership, but Despite Recession, Half a Million Workers Formed Unions in 2002", AFL-CIO, <http://www.aflcio.org/ns2252003.cfm?RenderForPrint=1>
- ²⁴ Beverley Head (November 11 2002), "Slow growth for IT union membership" <http://www.theage.com.au/articles/2002/11/11/1036308627095.html>
- ²⁵ <http://www.aflcio.org/aboutunions/whyjoindifference/unlonldiff>
- ²⁶ Herzenberg, S. 2002. p. 109.
- ²⁷ Hurd, R., Milkman, R., Turner, L. 2000. p. 12-15.
- ²⁸ Herzenberg, S. 2002. p. 111.
- ²⁹ Herzenberg, S. 2002. p. 110.
- ³⁰ Foerster, Amy. 2001. "Confronting the dilemmas of organizing: Obstacles and innovations at the AFL-CIO Organizing Institute," In Turner, Katz, and Hurd, pp. 155-81.
- ³¹ Herzenberg, S. 2002. p. 117.
- ³² Herzenberg, S. 2002. pp. 113-115.
- ³³ Herzenberg, S. 2002. p. 117.
- ³⁴ Murray, J. 2000. "The ILO's on-line conference on organized labour in the 21st century", *Discussion Papers 125/2000*, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). P. 9.
- ³⁵ Herzenberg, S. 2002. p. 131.
- ³⁶ Herzenberg, S. 2002. p. 123.
- ³⁷ Herzenberg, S. 2002. p. 123.
- ³⁸ Herzenberg, S. 2002. p. 127.
- ³⁹ Sarah Oxenbridge, (March 2000) "Trade Union Organising Among Low-Wage Service Workers: Lessons From America and New Zealand", ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, *Working Paper, No: 160*, pp. 2, Cambridge.
- ⁴⁰ Herzenberg, S. 2002. pp.125-126.

- ⁴¹ http://www.uaw.org/publication/jobs_pay/02/02/02/jpe05.htm
- ⁴² "Trade Union Membership and density in 1990's", European Industrial Relations Observatory On-Line Country: Germany, eironline. <http://www.elro.eurofound.le/2003/02/InBrief/DE0302201N.html>
- ⁴³ Behrens, M., Fichter, M., Frege, C. 2002. "Unions in Germany: Groping to regain the initiative" *Discussion paper 131/2002*, Labour and Society Programme, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). pp. 17-37.
- ⁴⁴ Behrens, M., Fichter, M., Frege, C. 2002. p. 4.
- ⁴⁵ Behrens, M., Fichter, M., Frege, C. 2002, p. 3, 2002.
- ⁴⁶ Bronfenbrenner, K. et al. 1998. *Organizing to win: New research on union strategies*. Ithaca, New York, ILR Press.
- ⁴⁷ Behrens, M., Fichter, M., Frege, C. 2002. p. 3.
- ⁴⁸ "Union Membership Continues To Fall, Germany, European Industrial Relations Observatory" On-Line, Country: Germany. eironline. <http://www.elro.eurofound.le/2003/02/InBrief/DE0302201N.html>
- ⁴⁹ ETUI, Transfer, Summer 2001, Volume 7, No 2, p. 375, Brüksel
- ⁵⁰ Behrens, M., Fichter, M., Frege, C. 2002, p. 3.
- ⁵¹ Behrens, M., Fichter, M., Frege, C. 2002. P. 4.
- ⁵² Behrens, M., Fichter, M., Frege, C. 2002. p. 3.
- ⁵³ Behrens, M., Fichter, M., Frege, C. 2002. p. 7.
- ⁵⁴ Griffin, G. and Mors, R. 2002. "The Fall and Rise of Organising in a Blue-Collar Union", *Working Paper No. 84*, National Key Centre in Industrial Relations, Monash University Melbourne, p. 2. <http://www.buse-co.monash.edu.au.centres/nkclr>
- ⁵⁵ Cooper, B. R., Patmore, G. 2003. "How did Australia's unions grow?" Sydney, *Trade Union Organising & Labour History*. <http://evatt.labor.net.au/>
- ⁵⁶ Cooper, B. R., Patmore, G. 2003.
- ⁵⁷ Griffin, G. and Mors, R. 2002. p.3.
- ⁵⁸ Pocock, B., Wishart, J. 1999. "Organising Our Future What Australian Unionists Can Learn from US Labour's Fight Back", *Research Paper Series, No 9*, Adelaide, University of Adelaide, Centre for Labour Research. January 1999. p. 4.
- ⁵⁹ Cooper, B. R., Patmore, G. 2003.
- ⁶⁰ R. Cooper, 'Getting Organised? A White-Collar Union Responds to Membership Decline', *Journal of Industrial Relations*, vol. 43, no. 4, 2000, pp. 422-437; E. Heery, M. Simms, R. Delbridge, J. Salmon and D. Simpson, 'Union Organising in Britain: a Survey of Policy and Practice', *International Journal of Human Resource Management*, vol. 11, no. 5, 2000, pp. 986-1007; An Organizing Model of Unionism, *Labor Research Review*, special issue no. 17, 1991; S. Oxenbridge, 'Organizing Strategies and Organizing Reform in New Zealand Service Sector Unions', *Labor Studies Journal*, vol. 22, no. 3, 1997, pp. 3-27.
- ⁶¹ Cooper, B. R., Patmore, G. 2003.

- ⁶² Griffin, G. and Mors, R. 2002. p. 2.
- ⁶³ Griffin, G. and Mors, R. 2002. p. 6.
- ⁶⁴ Griffin, G. and Mors, R. 2002. p. 7.
- ⁶⁵ Griffin, G. and Mors, R. 2002. p. 10.
- ⁶⁶ The Courier Mail, (16.5.2003), http://www.couriermail.news.com.au/common/story_page
- ⁶⁷ Griffin, G. and Mors, R. 2002.
- ⁶⁸ Yates, C. 2000. "Staying the Decline in Union Membership: Union Organizing in Ontario, 1985 – 1999", *Relations Industrielles*, 55(4), pp. 640 – 671.
- ⁶⁹ "Union membership falls more slowly in 1999" European Industrial Relations Observatory. On-Line, Country: Austria. Eironline. <http://www.elro.eurofound.le/about/2000/09/feature>
- ⁷⁰ Dasgupta, S. 2002. "Attitudes towards trade unions in Bangladesh, Brazil, Hungary and Tanzania". ILO, Geneva, *International Labour Review*, Vol. 141 (2002) No.4. p. 432.
- ⁷¹ Arbache, J. S. University of Brasilia, 2002. "Unions And Wage Inequality in Brazil", *Unions and Labor Market in Brazil*, IPEA/The World Bank Brazil Jobs Report 2002. pp.2-3. <http://www.sbe.org.br/ebe24/012.pdf>
- ⁷² Arbache, J. S. 2002. p. 5.
- ⁷³ "Trade union density falls" European Industrial Relations Observatory. On-Line, Country: Denmark, eironline. <http://www.elro.eurofound.le/In-dex.html>
- ⁷⁴ TKF and Dansk Metal to merge, european industrial relations observatory on-line, Country: Denmark Eironline. <http://www.elro.eurofound.le/2003/03/Feature/DK0303103F.html>
- ⁷⁵ Anyemedu, K. 2002. "Trade union responses to globalization: Case study on Ghana", *Organized Labour in the 21st Century*, Edited by A. V. Jose, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). p. 283.
- ⁷⁶ Anyemedu, K. 2002. p. 283.
- ⁷⁷ Anyemedu, K. 2002. pp. 286, 291.
- ⁷⁸ Anyemedu, K. 2002. pp. 290-291.
- ⁷⁹ Anyemedu, K. 2002. pp. 293-302.
- ⁸⁰ Webster, E. 1995b. "NEDLAC – Corporatism of a special type?", in *South African Labour Bulletin*, Vol. 19, No. 2, p. 1.
- ⁸¹ Wood, G. 1999. "Shopfloor democracy in the Congress of South African trade unions in the late 1990s". Paper presented at the *Annual Congress of the South African Sociological Association*, Saldanha Bay.
- ⁸² Bezuidenhout, A. 2002. "Towards global social movement unionism? Trade union responses to globalization in South Africa", *Organized Labour in the 21st Century*, Edited by A. V. Jose, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). Pp. 376-377.
- ⁸³ Bezuidenhout, A. 2002. p. 380.
- ⁸⁴ Bezuidenhout, A., Kenny, B. 1999. "The language of flexibility and the flexibility of language: Post-Apartheid South African labour market debates".

Paper presented at the *Annual Congress of the South African Sociological Association*, Saldanha Bay.

- ⁸⁵ Bezuidenhout, A. 2002. P. 379.
- ⁸⁶ Bezuidenhout, A. 2002. 382.
- ⁸⁷ Adler, G.; Webster, E. 1995. "Challenging transition theory: The Labour Movement, Radical Reform and Transition to Democracy in South Africa", *Politics and Society*, No. 23(1).
- ⁸⁸ Bezuidenhout, A. 2002. p. 402.
- ⁸⁹ Bezuidenhout, A. 2002. p. 384.
- ⁹⁰ Bezuidenhout, A. 2002. pp. 394-401.
- ⁹¹ Song, H. K. 2002. "Labour unions in the Republic of Korea: Challenge and choice", *Organized Labour in the 21st Century*, Edited by A. V. Jose, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). P. 199.
- ⁹² Song, H. K. 2002. pp. 199, 200.
- ⁹³ Henk Thomas, "Trade unions and development", Institute of Social Studies The Hague *Discussion Papers 100/1999, Labour And Society Programme*, pp. 5, Geneva. International Labour Organization (International Institute for Labour Studies) 1999.
- ⁹⁴ Song, H. K. 2002. pp. 201-203.
- ⁹⁵ Song, H. K. 2002. pp. 203-205.
- ⁹⁶ Song, H. K. 2002. p. 206.
- ⁹⁷ Song, H.K. 1998. "The analysis of participants in the new social movements in Korea: Mobilization and networks," *Korean Social Sciences*, Vol. 20, No. 3 (Korean). Aktaran Song, H. K. 2002. p. 233.
- ⁹⁸ Song, H. K. 2002. pp. 215, 216.
- ⁹⁹ Song, H. K. 2002. p. 216.
- ¹⁰⁰ Song, H. K. 2002. p. 225.
- ¹⁰¹ <http://www.efktu.or.kr/~fktueng/datamenu/DataView.html?SID=33&DID=1>
- ¹⁰² <http://www.kctu.org/>
- ¹⁰³ Borjas, G. 1996. *Labor Economics*, Singapore, McGraw-Hill. pp. 126-127.
- ¹⁰⁴ Bhattacharjee, D. 2002. "Organized labour and economic liberalization in India: Past, present and future", *Organized Labour in the 21st Century*, Edited by A. V. Jose, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). p. 320.
- ¹⁰⁵ Sen, A. 1996. "Economic reforms, employment and poverty: Trends and options", in *Economic and Political Weekly*, Vol. 31 (Sep.), pp. 2459-2478.
- ¹⁰⁶ Bhattacharjee, D. 2002. p. 322.
- ¹⁰⁷ Bhattacharjee, D. 2002. p. 323.
- ¹⁰⁸ Bhattacharjee, D. 2002. p. 326.
- ¹⁰⁹ ILO, 1998. *World Labour Report 1997-98*, Industrial relations, democracy and social stability, Geneva.
- ¹¹⁰ Bhattacharjee, D. 2002. p. 340.

- ¹¹¹ Venkataratnam, C.S. 1996. "Industrial relations in India", Paper presented to a seminar on *Labour Market and Industrial Relations in South Asia: Emerging Issues and Policy Options*. New Delhi, India International Centre, 18-20 Sep.
- ¹¹² Bhattacharjee, D. 2002. p. 329.
- ¹¹³ Bhattacharjee, D. 2002. pp. 339, 340.
- ¹¹⁴ Bhattacharjee, D. 2002. pp. 322, 323.
- ¹¹⁵ Bhattacharjee, D. 2002. p. 340.
- ¹¹⁶ Datta Chaudhuri, M. 1996. "Labor markets as social institutions in India". IRIS *India Working Paper No.10*, College Park, MD.
- ¹¹⁷ Thomas, H. (Institute of Social Studies the Hague) 1999. "Trade unions and development", *Discussion Papers 100/1999*, Labour and Society Programme, Geneva. ILO (International Institute for Labour Studies). P. 11.
- ¹¹⁸ Bhattacharjee, D. 2002. p. 32.
- ¹¹⁹ Bhattacharjee, D. 2002. p. 335.
- ¹²⁰ <http://www.fnv.nl/>
- ¹²¹ .Cruchten J. V., Kuijpers, R. "Trade Union Membership Stable", CBS, *Webmagazine*, <http://www.cbs.nl/publication/articles/webmagazine/2002/0960k.htm>
- ¹²² Hicks, S. 2000. "Trade union membership 1998-99: An analysis of data from the Certification Officer and Labour Force Survey", in *Labour Market Trends*, July, pp. 329-337.
- ¹²³ Sineade, A. 2001. "Trade union membership 1999-2000: an analysis of data from the Certification Officer and the Labour Force Survey", *Labour Force Survey*, London, National Statistics Feature, labour Market Trends, Sept. p. 437.
- ¹²⁴ Heery, E., Delbridge, R., Simms, M. 2003. "The Organising Academy – Five Years on New Unionism". *Organising the future: a series of discussion pamphlets*, Organising Academy project team, Cardiff, TUC New Unionism Research Unit at Cardiff Business School, Cardiff University, January 2003, pp. 5-17.
- ¹²⁵ Heery, E., Kelly, J., Waddington, J. 2002. "Union revitalization in the United Kingdom". *Discussion paper 133/2002*. Labour and Society Programme, Geneva. ILO (International Institute for Labour Studies). p. 1.
- ¹²⁶ Waddington, J. 1995. The politics of bargaining: *The merger process and British trade union structural development 1892-1987*. London, Mansell.
- ¹²⁷ <http://www.unison.org.uk/>
- ¹²⁸ Heery, E., Kelly, J., Waddington, J. 2002. p. 5.
- ¹²⁹ Heery, E.; Simms, M.; Delbridge, R.; Salmon, J.; Simpson, D., 2000. "Union recruitment in Britain: A survey of policy and practice", in *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 11, No. 5, pp. 986-1007.
- ¹³⁰ Heery, E., Kelly, J., Waddington, J. 2002. p. 17.
- ¹³¹ Brown, W. 2000. "Putting partnership into practice in Britain", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 38, No. 2, pp. 299-316

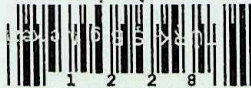
- ¹³² Bryson, A. 2002., p. 1.
- ¹³³ UNISON, "Membership benefits". <http://www.unison.org.uk/benefit/Index.asp>
- ¹³⁴ Naughton, M., Devine, 2003. F. "A Guide for SIPTU Representatives" www.slptu.ie
- ¹³⁵ <http://www.lctu.ie>
- ¹³⁶ Ojeda-Avilés, A. 2002. "Trade union responses to globalization: Spain, International Institute For Labour Studies". *Discussion paper 114/2002*. Labour and Society Programme, Geneva. ILO (International Institute for Labour Studies). p. 1.
- ¹³⁷ ILO, 1998. *World Labour Report 1997-98*, Industrial relations, democracy and social stability, Geneva. p. 69.
- ¹³⁸ Ojeda-Avilés, A. 2002. p. 5.
- ¹³⁹ Ojeda-Avilés, A. 2002. p. 14.
- ¹⁴⁰ UGT of Andalucía. "Conclusions of the Congress", Seville, 1997. Aktaran, Ojeda-Avilés, A. 2002. pp. 21, 22.
- ¹⁴¹ Ojeda-Avilés, A. 2002. p. 9.
- ¹⁴² Ojeda-Avilés, A. 2002. p. 3.
- ¹⁴³ Ojeda-Avilés, A. 2002. pp. 5-31.
- ¹⁴⁴ INE, *Survey of the Economically Active Population, first quarter of 1999*, Diario El País, 20 May 1999. Ojeda-Avilés, A. 2002. p. 5.
- ¹⁴⁵ Nathanson, R. and Associates, 2002. "Union responses to a changing environment: The New Histadrut -The General Federation of Labour in Israel", *Organized Labour in the 21st Century*, Edited by A. V. Jose, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). p. 167.
- ¹⁴⁶ Fisher, H. 1996. *Structural and functional adjustments of trade unions in the modern era*, Discussion paper (Friedrich Ebert Foundation Aktaran, Nathanson, R. and Associates, 2002. p. 168.
- ¹⁴⁷ Nathanson, R. and Associates, 2002, pp. 176-177.
- ¹⁴⁸ Nathanson, R. and Associates, 2002. p. 189.
- ¹⁴⁹ Nathanson, R. and Associates, 2002. p. 168-196.
- ¹⁵⁰ Sussens-Messerer, V. "Trades union membership in decline", *Finance Week*, vol. 76 No. 31, 1998 Aug 6-12, p. 22.
- ¹⁵¹ Sidorenko, A., Sklyarenko, A. 1999, "Role of Trade Unions in Japan, United States and Sweden: Comparative Analysis" Sydney, University of Technology. pp. 7-8. http://members.tripod.com/~a_sld/works/IER.html
- ¹⁵² Fahlbeck, R. 2002. "Trade unionism in Sweden", *Organized Labour in the 21st Century*, Edited by A. V. Jose, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). p. 65.
- ¹⁵³ Fahlbeck, R. 2002. p. 69.
- ¹⁵⁴ Fahlbeck, R. 2002. p. 79.
- ¹⁵⁵ Jonsson, B. 1998. *World Wide Workers*. A book to celebrate the centenary of LO. Stockholm, ISBN, 91-574-5395-0.

- 156 Fahlbeck, R. 2002. pp. 82-83.
- 157 Fahlbeck, R. 2002. p. 69.
- 158 Fahlbeck, R. 2002.
- 159 Fahlbeck, R. 2002. p. 85.
- 160 Baccaro, L., Carrieri, M., Damiano, C. 2002. "The Resurgence Of The Italian Confederal Unions: Will It Last?", *Organized Labour in the 21st Century*, Edited by A. V. Jose, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies), p. 4.
- 161 Locke R. 1995, *Remaking the Italian Economy*. Ithaca, NY: Cornell University Press. P. 3.
- 162 Locke, R. and L. Baccaro, 1999. "A the Resurgence of the Italian Unions?". A. Martin and G. Ross, *The Brave New World of European Labor*. New York, Berghahn Books. pp. 217-68.
- 163 Baccaro, L. 2000, "A Centralized Collective Bargaining and the Problem of "Compliance": Lessons from the Italian Experience." *Industrial and Labor Relations Review*, 53(4). pp. 579-601.
- 164 Baccaro, L., Carrieri, M., Damiano, C. 2002. pp. 12-13.
- 165 Baccaro, L., Carrieri, M., Damiano, C. 2002. pp. 2.
- 166 Inoue, S. 2002 "Japanese trade unions and their future: Opportunities and challenges in an era of globalization". *Organized Labour in the 21st Century*, Edited by A. V. Jose, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). p.25.
- 167 Burchill, F. "Labour Relations", Macmillan 1997, pp. 186-187, Aktaran, Sidorenko, A., Skiyarenko, A. 1999. p. 9. http://members.tripod.com/~a_sld/works/IER.html
- 168 Inoue, S. 2002. p. 28.
- 169 Benson, J. 1998. "Labour management during recessions: Japanese manufacturing enterprise in the 1990s". *Industrial Relations Journal*, vol. 29, No. 3, Sept. pp. 215-216.
- 170 RENGO's Approach to Current Problems in Japan. IV. Efforts to Expand Organized Labor in Japan <http://www.jtuc-rengo.org/approach.html>
- 171 Inoue, S. 2002. p. 32.
- 172 Inoue, S. 2002. p. 36-37.
- 173 Inoue, S. 2002. p. 35.
- 174 Inoue, S. 2002. p. 51.
- 175 Inoue, S. 2002. p.p. 51, 52.
- 176 Inoue, S. 2002. p. 50.
- 177 "Industrial Relation in the EU, Japan and USA, 2000" <http://www.euro.eurofound.le/2001>
- 178 Inoue, S. 2002. p. 49-50.
- 179 Dovydeniene, R. 2002. "Trade union responses to globalization in Lithuania" *Organized Labour in the 21st Century*, Edited by A. V. Jose, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). P. 242.

- ¹⁸⁰ Dovydeniene, R. 2002. pp. 245, 276.
- ¹⁸¹ Dovydeniene, R. 2002. pp. 244, 273.
- ¹⁸² Dovydeniene, R. 2002. pp. 245, 247.
- ¹⁸³ Dovydeniene, R. 2002. pp. 245.
- ¹⁸⁴ Dovydeniene, R. 2002. p.p. 243-275.
- ¹⁸⁵ Macredie, I. and J. Pilon 2001. "A Profile of Union Members in Canada". *Paper presented at International Conference on Union Growth*. University of Toronto, Toronto, Ontario April 30 - May 1, 2001.
- ¹⁸⁶ Yates, C. A.B. 2002. "Expanding Labour's Horizons: Union Organizing And Strategic Change In Canada", *Just Labour vol. 1 31-40 31 (2002)*. Labour Studies Programme and Political Science Department, McMaster University, Hamilton, Ontario, Canada. p. 32.
- ¹⁸⁷ Yates, C. A.B. 2002. p. 32.
- ¹⁸⁸ Yates, C. A.B. 2002. p. 33.
- ¹⁸⁹ UFCW Kanada Direktörlüğü Ontario Yardımcısı B. Neath açıklamalarıdır. 1995, 1996, 2000. Aktaran; Yates, C. A.B. 2002. p. 33.
- ¹⁹⁰ Yates, C. A.B. 2002. p. 36.
- ¹⁹¹ Yates, C. A.B. 2002. p.35.
- ¹⁹² Souley, A., 2002. "Globalization and union strategies in Niger", *Organized Labour in the 21st Century*, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). p. 348.
- ¹⁹³ Adji, Souley. 2002. p. 355.
- ¹⁹⁴ Adji, Souley. 2002. p. 347.
- ¹⁹⁵ Adji, Souley. 2002. p. 349.
- ¹⁹⁶ Adji, Souley. 2002. pp. 350, 371.
- ¹⁹⁷ Adji, Souley. 2002. pp. 351-352.
- ¹⁹⁸ Adji, Souley. 2002. pp. 355-370.
- ¹⁹⁹ "Declining Trade Union Density Examined" European Industrial Relations Observatory on-line, Country: Poland, eironline <http://www.elro.eurofound.le/2003/01/Feature/PL0301104F.html>
- ²⁰⁰ "Privatisation and industrial relations" European Industrial Relations Observatory on-line, Country: Poland, eironline <http://www.elro.eurofound.le/2003/01/Feature/PL0301104F.html>
- ²⁰¹ "2002 Annual Review for Poland" European Industrial Relations Observatory on-line, Country: Poland, eironline <http://www.elro.eurofound.le/2003/01/Feature/PL0301104F.html>
- ²⁰² "Declining trade union density" European Industrial Relations Observatory on-line, eironline, Poland <http://www.elro.eurofound.le/2003/01/Feature/PL0301104F.html>
- ²⁰³ Henk, T. (Institute of Social Studies The Hague) 1999. "Trade unions and development", *Discussion papers 1Q0/1999*, Labour and Society Programme, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). pp. 12-13.

- ²⁰⁴ <http://www.apfol.org.pk/projects.htm>
- ²⁰⁵ Henk, T. 1995. *Globalization and Third World trade unions (The challenge of rapid economic change)*. London, ZED. P. 87.
- ²⁰⁶ Campero, G. 2002. "Trade union responses to globalization: Chile", *Organized Labour in the 21st Century*, Edited by A. V. Jose, Geneva, ILO (International Institute for Labour Studies). p. 139.
- ²⁰⁷ Campero, G. 2002. p. 141.
- ²⁰⁸ Campero, G. 2002. p. 145.
- ²⁰⁹ Campero, G. 2002. p. 145.
- ²¹⁰ Campero, G. 2002. p. 150.
- ²¹¹ Campero, G. 2002. pp. 150-157.
- ²¹² Oxenbridge, S. 2000. "Trade Union Organising Among Low-Wage Service Workers: Lessons From America and New Zealand", *Working Paper, No: 160, March 2000*. Cambridge, University of Cambridge, ESRC Centre for Business Research. P. 14.
- ²¹³ Crawford, A., Harbridge, R. And Hince, K. 1997. "Union and Union Membership in New Zealand" *New Zealand Journal of Industrial Relations 22 (2), Annual Review for 1996*. pp. 227-248.
- ²¹⁴ Oxenbridge, S. 2000. p 4.
- ²¹⁵ Oxenbridge, S. 2000. pp. 14-29.

T.C. Bilgi Merkezi



331.88 ÖRG 2003