

Merhaba,

Kapitalist üretimdeki yeniden yapılanma süreçleri istihdam ilişkilerinde değişime yol açıyor. 20. yüzyılın büyük bölümünde yerleşik model olan standart istihdam, yerini esnek istihdam modellerine bırakıyor. Özellikle geleneksel imalat sektörü geriliyor.

Bilimsel-teknolojik gelişmenin de devreye girmesiyle kapitalizmin yaşadığı bu "gömlek değiştirme" süreci, dünya sendikal hareketinin toplumsal tabanını oluşturan işçi sınıfının yapısını değiştiriyor.

Sınıfın yapısı çeşitleniyor, standart istihdam modeli içinde tamgün çalışan geleneksel işçi tipi ağırlığını kaybediyor. Öte yandan part-time istihdam, geçici işçi istihdamı, eve-iş-verme gibi "atipik" istihdam biçimleri yaygınlık kazanıyor. Kayıt dışı ekonomi büyüyor. İşgücü içinde kadınlar da gitgide daha fazla ağırlık kazanıyor. Bir zamanlar sınıfın çekirdeğini oluşturan kesimler çepere doğru çekiliyor ve yerini beyaz yakalılar gibi, özel önem ve işlev kazanmaya başlayan yeni kesimlere bırakıyor.

Sendikal hareketin toplumsal tabanında gözlenen ve dünyanın birçok yerinde ağır üye kayıplarına yol açan bütün bu oluşumlar özellikle sendikal örgütlenmede ve sendikal temsilde önemli sorunlar ortaya çıkarıyor.

Sendikalar yeni kesimleri örgütlemek, yeni ihtiyaçları ve çıkarları da dikkate almak, böylesi bir örgütlenmeye elverecek yeni yapı, politika ve stratejiler geliştirmek zorunda. Özellikle bu bağlamda örgütlenme özel bir önem kazanıyor. ILO Genel Direktörü Juan Somavia'nın yerinde deyiimiyle, "Örgütlenmenin yerini hiçbir şey tutamaz". Bu yaşamsal görevin üstesinden gelebilmek için sendikalar örgütsel kapasitelerini geliştirmek zorunda.

Öte yandan, sendikalar şu soru üzerinde de kafa yormak zorundalar: Kimlerin hangi çıkarlarını nasıl temsil ediyorlar? Yaşanan yeni süreçler, bu soruya verilen geleneksel yanıtların sorgulanmasını gerektiriyor. Yani eski temsil biçimlerinin sorgulanması gerekiyor.

Dünya sendikal hareketi bütün bu sorunların üstesinden gelebilmek için tepkici sendikal tutumdan aktif yönlendirici ve müdahaleci bir sendikal tutuma geçmek zorunda. Bu ise sendikaların daha etkin bir rol üstlenmesi anlamına geliyor.

Son sorumuz şu: Sendikaların böylesi bir rol üstlenmesinin ve bu rolün gerektirdiği örgütsel kapasiteyi edinmesinin koşulları var mı? Zorunlu olan şey aynı zamanda olanaklı mı?

Sözü ILO Genel Direktörü Somavia'nın bir saptamasıyla bağlayalım: "Sendikaların daha etkin bir rol üstlenmesi için koşullar son derece elverişli. Sarkaç tersine dönüyor."

Bir sonraki dosyamızın konusu sendikal örgütlenme.

Dostça selamlarımızla.

Aşağıdaki makale Avrupa Sendikalar Enstitüsü'nün teorik yayın organı Transfer'in Kasım 1997 sayısından alınmıştır.

Richard Hyman*

Küreselleşme bağlamında sendikalar ve çıkarların temsili

Özet

Bu makale çıkarların temsiline geleceğiyle ilgili bir analiz çerçevesi sunmakla işe başlıyor. Sendikaların, örtülü ya da açık, şu üç temel soruyu yanıtlamaları gerekiyor: Sendikalar kimlerin çıkarlarını temsil ediyorlar? Temsil göreviyle ilgili olarak hangi konuları gündemlerine alıyorlar? Bu görevi yerine getirirken hangi yöntemleri ve usulleri benimsiyorlar? Eski dayanışma modellerinin aşınması, rekabetçi piyasa güçlerinin ağırlığındaki artış ve eşitlikçiliğin normlarının geçerliliğini yitirmesi, bu sorulara verilen geleneksel yanıtların sorgulanmasına yol açıyor. Yazıda sendikaların temsili örgütler olarak etkinliğinin canlandırılmasına yönelik yeni stratejiler öneriliyor.

Giriş

Bu makale yanıtlar vermekten çok sorular ortaya atmayı amaçlıyor. Yazıdaki yaklaşım, çıkarların temsiliyle ilgili yeni sorunlar karşısında Avrupa sendikalarının nasıl bir tutum takındıkları konusunda bir genel açıklamada bulunmaktan çok, esas olarak analiz edilecek konuları ortaya koymayı amaçlıyor. Sendikacıların ve sendikacılığı öğrenmeye başlayan kişilerin karşı karşıya kaldıkları sorunları nasıl yorumlayıp analiz edeceklerini bildiklerinden emin değilim. Hangi soruları soracağımızı bilmediğimiz sürece doğru yanıtları bulma olasılığı yoktur.

Çıkarların temsili konusunda **kim, ne ve nasıl** sorularından oluşan basit bir çerçeve sunmakla işe başlayacağım ve Avrupa sendikalarının bu üç ögenin bütünleştirilmesi konusundaki yaklaşımlarının sonuçlarına değineceğim. Sonra, eski temsil biçimlerinin son yıllarda üç yönden nasıl sorgulandığını ele alacağım. Son olarak, yine gayet şematik bir şekilde, bazı sorunların üstesinden nasıl gelinebileceğini tartışacağım.

Sendikalar ve çıkarların temsili

Sendikal eylem alanında, sınıf dayanışması hep eksik ve çelişkili bir proje olmuştur. Her kolektif eylemde çıkarların zorunlu olarak bir araya gelmesi, çeşitli istemler ve özelemler arasından öncelikli olanların saptanmasını gerektirir. Emekçilerin sözcüsü konumundaki bir araç olarak sendikalar belli talepleri ve hoşnutsuzlukları süzgeçten geçirirken (veya belki de bastırırken), diğerlerini öne çıkarırlar.

Başka bir deyişle, bu bağlamda sendikalar, sadece işçiler ile işverenler arasında değil, işçiler arasında da kazançların ve kayıpların (yeniden) dağıtım rolünü üstlenen örgütlerdir. Sendikal çıkarların tanımı genellikle işçi sınıfı içindeki mevcut güç dağılımını yansıtmıştır. Çoğunlukla sınıfın genel çıkarlarının ifadesi olarak sunulan şeyler, nispeten avantajlı durumdaki kesimlerin somut çıkarlarının temsiline ibaret kalmıştır.

* Endüstri ilişkileri profesörü, Warwick İşletme Okulu, Warwick Üniversitesi, *The European Journal of Industrial Relations* adlı derginin yayın yönetmeni.

Bu tezi daha somut bir biçimde açmak ve çıkarların bir araya gelmesi (yeniden dağılımı) sorununun mevcut koşullarda nasıl yeni biçimler kazandığını görmek için, sendikaların çıkarların temsilindeki rolüne göz atmak yararlı olacaktır. Bu amaçla şu soruları ele alacağım: Sendikalar esas olarak kimlerin çıkarlarını temsil ediyor? Bu kesimlerin hangi çıkarlarına öncelik veriliyor? Çıkarları savunmak için hangi araçlar kullanılıyor?

Sendikalar **kimlerin** çıkarlarını temsil ediyor? Bu konuda sendikaların toplumsal tabanı ile ilgili dört ana gruptan söz edilebilir. Tarihsel olarak, birçok ülkede sendikalar, işgücünün belli becerilere sahip, nispeten yüksek ücretli ve iş güvencesi bakımından elverişli konumdaki kesimine dayanarak ortaya çıktılar. Daha sonra 20. yüzyılın "yığınsal" sendikaları kalelerini büyük ölçekli sanayinin 'çekirdek' işgücü arasında buldu. İşgücü piyasasındaki bireysel gücü genellikle sınırlı olan, ama dik kafalı işverenlere karşı kolektif olarak etkin yaptırımlar dayatabilen işçilerdi bunlar. Sosyalist ya da komünist ideolojiyi benimseyen sendikalar genellikle ilgi alanlarına çeperdeki işgücü ile istihdam dışında kalan kesimleri de katma eğilimindeydiler. Birçok ülkede bu eğilim daha çok sözde kalmıştır. Çeperdeki işgücünün temsili halinde dahi sendikaların öncelikleri, genellikle belli grup çıkarlarının yararına, diğerlerinin ise zararına işleyecek seçmeci bir tutum içermiştir.

Şekil 1: Sendikaların Toplumsal Tabanı – Kimlerin Çıkarları Temsil Ediliyor?

- SEÇKİN KESİM
- ÇEKİRDEK
- ÇEPER
- DIŞARIDA KALANLAR

İkinci konu, temsil edilenlerin **hangi** çıkarlarının sendikalar için birincil önem taşıdığıdır. Bu konuda yine dört ana çıkar grubundan söz edilebilir. Birincisi ücretler ve diğer istihdam koşullarıyla ilgili geleneksel toplu pazarlık gündeminden oluşmaktadır. İkincisi daha çok usul kuralları, statü ve kariyer olanaklarıyla ilgilidir: İşverenlerin keyfi yetkilerini kısıtlamaya ve istihdamın korunmasını güvence altına almaya yönelik hakları, terfi ve kariyerde ilerlemeye ilişkin mekanizmaları, eğitim olanaklarını ve üretimin düzenlenmesi, işin dağılımı ve iş yükünün belirlenmesi konularını kapsar. Üçüncüsü devletin rolünü ele alır: Sosyal ücretin yapısı, sendikal örgütlenme ve eylemin siyasal-hukuki çerçevesi, işgücü piyasasının koşullarını şekillendiren makroekonomik politikalar gibi konularla ilgilidir. Son olarak, işçilerin konumuyla doğrudan ilişkili olmayan, ama bireysel ve toplumsal yaşamın diğer yönleriyle ilgili bir gündem vardır ve bu da çevre, tüketim alanı, yerel toplumsal yaşamla ilgili konuları kapsar.

Şekil 2: Sendikal Hareketin Hedefleri – Hangi Çıkarlar Temsil Ediliyor?

- ÜCRETLER/KOŞULLAR
- İŞYERİ HAKLARI/İŞGÜVENCESİ/KARİYER OLANAKLARI
- SOSYAL ÜCRET/SİYASAL EKONOMİ
- TOPLUMSAL YAŞAM/ÇEVRE

Kim ve **ne** arasındaki ilişkiyi dikkate alacak olursak, toplumsal tabanı seçkin ve çekirdek kesimlerle sınırlı kalan sendikaların ve sendikal hareketlerin genellikle üyelerin istihdamıyla doğrudan ilgili konuları öne çıkardıkları görülür. Daha geniş bir toplumsal tabanı temsil etmeye yönelenler ise genellikle daha geniş bir konu portföyünü gündemlerine almışlardır.

Çıkarlar **nasıl** temsil ediliyor? Burada da dörtlü bir sınıflandırma verilebilir. Bu sefer söz konusu sınıflandırma, örgütsel yapıyla ilgili bir dizi soruyu içerir. Sendikalar ve sendikal hareketler bu sorulara tarihsel olarak farklı (ve genellikle birbiriyle çelişen) yanıtlar vermişlerdir. Aslında toplumsal tabana ilişkin önceki soruyla bağlantılı olan ilk konu, çıkarların bir araya gelmesinin örgütsel biçimiyle ilgilidir. Yatay ve düşey olmak üzere başlıca iki tür örgütsel yapı vardır. Yatay yapılar işçileri işgücü piyasasındaki konumuna göre (meslek insanları, diğer beyaz yakalılar, zanaatkrlar, vasıfsız kol işçileri), düşey yapılar ise sektör ya da işverenlere göre (işkolu ya da işyeri sendikacılığı) bir araya getirir. Katıksız modellerin sayısı sınırlı olmakla birlikte, çoğu ulusal sendikal hareket bu modellerden birini ya da öbürünü yansıtır. Bunun dayanışma açısından sonuçları karmaşıktır: Sendikacılığın mesleki biçimleri, zanaatkr ya da meslek insanlarının çıkarlarından oluşan dar bir repertuarı ne çıkarabilir, ama -bazı işkolu sendikalarında gözlenen bir eğilim olan- işverenlerle zdeleşmenin risklerinden kaçınabilir. Bazı lkelerde (Danimarka, İrlanda, İngiltere) hem mesleki hem de sektörel açıdan geniş kapsamlı genel sendikaların bulunduğunu da belirtmek gerekiyor. Başka ülkelerde ise (Almanya'da olduğu üzere), birleşme yoluyla birden çok işkolunu kapsayan sendikaların ortaya çıkması benzer sonuçlar yaratmıştır. Ayrıca, rgtsel biçim konusunda önemli bir faktör de sendikalar arasındaki eklemlenmenin derecesidir (sözgelimi otoriter bir merkezi konfederasyon aracılığıyla); bu, kesimler arasındaki bölünmelerin aşılmasını ve farklı ye kesimlerinin çıkarlarının bütünleşmesini kolaylaştırabilir.

Şekil 3: Sendikacılığın Yöntemleri – Çıkarlar Nasıl Temsil Ediliyor?

- ÖRGÜTSEL BİÇİM
- ÖRGÜTSEL KAPASİTE
- ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ
- ÖRGÜTSEL ETKİNLİK

Örgütsel kapasite sorunu hayati ama karmaşık konuları içerir: sendikal müdahale olanaklarını değerlendirme yetisi; değişen koşullara sadece tepki göstermekten çok bu koşulları öngörme yetisi; tutarlı politikalar oluşturma ve bunları etkin bir biçimde yaşama geçirme yetisi. Örgütsel kapasitenin bileşenlerini ve nedensel dinamiklerini kuramlaştırmak ya da somut bir biçimde belirlemek kolay değildir, ama Avrupa'da bazı sendikal hareketlerin bu özelliği diğerlerinden daha büyük ölçüde taşıdığı bilinen bir gerçektir. Bu konuda ana öğeleri *kolektif zekâ*, *strateji* ve *etkinlik* olarak belirleyebiliriz. Kolektif zekâ bir yönüyle örgütsel bir konudur: araştırmada, eğitimde, bilgi toplama ve dağıtmada sendikaların ve konfederasyonların sahip olduğu uzmanlık birikimini ve olanakları ifade eder (bu bir ölçüde kaynak sorunudur); ama aynı zamanda (ve belki de daha önemlisi) sendikal hareketin bütün düzeylerinde bilginin ne ölçüde sendikal gücün asli bir öğesi olarak grldğu gerçeğini ifade eder. Strateji ise koşulların analizi, seçeneklerin değerlendirilmesi, hedeflerin ve sendikal müdahale biçimlerinin planlanması yoluyla bilgiyi eyleme bağlayan örgütsel yapı ve geleneklerle ilgilidir. Bu öğenin liderlik kavramıyla sıkı bir bağlantısı vardır. Son olarak etkinlik, bir yönüyle, hedef bağlamında sendikal politikaların erişilebilirliğini-ki belli ölçüde merkezi bir otoritenin bulunduğu koşullarda bu daha kolay gerçekleşebilir-, bir yönüyle amaçların genel tutarlılığını (zellikle sendikalar arasında ve içinde), bir yönüyle ise sendika üyelerinin (ve sendikasız işçilerin) stratejik önceliklere ne ölçüde 'sahip çıktıkları' ve bu öncelikler doğrultusunda harekete geçme isteğini ne ölçüde taşıdıkları olgusunu ifade eder -ki bu da yerinden yönetim esasına dayalı girişim olanağının varlığını gerektirir.

Bu ise üçüncü konuyla bağlantılıdır. Liderlik ile demokrasi arasında basit bir karşıtlık ilişkisi değil, karmaşık bir diyalektik ilişki vardır. Demokrasi sorunu şöyle konulabilir: Sendikal nceliklerin ve programların belirlenmesinde üyeler ne ölçüde olanağa sahip (ve bazı gruplar diğerlerinden daha fazla olanağa sahip mi)? Demokrasi tabanın katılımına ve

etkinleşmesine yönelik yapılar gerektiriyor. Ama tek başına yerel özerklik, politika ve eylemde parçalanmaya yol açar, kendiliğinden gruplararası dayanışma yaratmaz. Taban düzeyindeki demokrasinin etkinlik kazanabilmesi, merkezi koordinasyon ve örgütsel eklemlenme, başka bir deyişle liderlik süreçleri gerektirir.

Son olarak, sendikalar, birbiriyle çelişen (ama genellikle bir arada bulunan) iki eylem biçimini, yani mücadeleye ile uzlaşmayı nasıl birleştirecektir? Sendikalar "hoşnutsuzluk yöneticileri" olarak tanımlanmıştır: İşçilerin desteğini kazanabilmeleri için, çözülmemiş sorunları, karşılanmamış ihtiyaçları ve gerçekleşmemiş özelemleri saptamaları ve öne çıkarmaları gerekir. Sendikaların üstlendiği aracılık rolü, işçilerin hoşnutsuzluk duydukları konuların (hiç değilse geçici) uzlaşmaya olanak verecek biçimde saptanmasını ve öne çıkarılmasını zorunlu kılar. Sendikaların ideolojik eğilimleri -kapitalist toplumla ve o toplum içindeki rolleriyle ilgili anlayışları-, hoşnutsuzluk yönetimi konusuna daha muhalif ya da daha uzlaşmacı yaklaşımlarına yol açmıştır. Bu ise sendikaların işgücü pazarında aktör rolünü ne ölçüde benimsediklerine ve rollerini genel toplumsal koşullar açısından ne ölçüde tanımladıklarına bağlıdır. 'İşletme' ve 'toplumsal hareket' sendikacılığı arasındaki bilinen ayırımdır burada söz konusu olan. Daha önce değinildiği üzere, sendikal işlevlerin dar yorumu -ki bu yaklaşım, işveren ve hükümetlerle uzlaşma arayışı içinde olan 'sosyal partner' statüsünü kolaylaştırır-, işçi dayanışmasının geniş kapsamlı olmasını zorlaştırır.

Örgüt olarak sendikaların birçok biçimi vardır. Bu örgütsel biçimi sendikaların tarihsel gelişimi ve maddi (toplumsal, ekonomik, siyasal) ortamı şekillendirir, ama bu faktörlerin örgütsel biçimi önceden belirlemesi söz konusu değildir. Bu konuda (stratejik?) örgütsel tercihin de payı vardır. Sendikal hareketlerin **nasıl**, **kim** ve **ne** öğeleri arasındaki analitik ayırım, dayanışmanın dinamiklerinin ve sınırlarının incelenmesine olanak sağlar. Avrupa'daki ve başka yerlerdeki tarihsel deneyim, (ne kadar 'dayanışmacı' olursa olsun) örgütlenme ve eylemin, güvenceli işkollarındaki nispeten vasıflı, beyaz, erkek ve tamgün çalışan işçileri öne çıkardığını, ama bu eğilimin zaman zaman hiç değilse kısmen aşıldığını gösteriyor. Ulusal sendikal hareketler karşılaştırıldığında, çıkarların temsili konusunda bazılarının diğerlerinden daha tutarlı ve bütünlüklü bir program izledikleri görülüyor. Ama bu homojenlik, geniş bir toplumsal taban içindeki çeşitli çıkarların gerçekten bağdaşması ve uyum içinde olmasından çok, zayıf azınlıkların (hatta çoğunlukların) çıkarlarının bastırılmasını ya da dışlanmasını yansıtabiliyor. Son gelişmeleri ve yaşanan açmazları değerlendirirken, işçi hareketinin 'geleneksel' dayanışması konusunda eleştirel olmayan ve romantik bir anlayıştan kaçınmak gerekir.

Dayanışma çözülüyor mu?

Sendikal hareketin 1990'larda bir dayanışma projesi oluşturmada nitelik açısından yeni sorunlarla karşı karşıya bulunduğu konusunda yaygın bir konsensus vardır. Bunun üç ana nedeni var:

- İşçi sınıfı içindeki farklılaşmanın 'bireyselleşme' süreciyle bağlantılı olarak artması;
- Küreselleşme perspektifine bağlı olarak rekabetteki yoğunlaşma, yeniden yapılanma ve 'kuralsızlaştırma' sonucunda sınıf içi pazarlığın giderek sıfır (ya da eksi) sonuçlu bir oyuna dönüşmesi ve makro sorunlara mikro düzeydeki 'çözümlerin' öne çıkması;
- İşçi hareketi içindeki eşitlikçi yaklaşımların aşınması ve buna bağlı olarak sendikalar arasındaki iç farklılaşmanın artması, komünist siyasal modelin çözülmesi ve sosyal demokrat modelin tükenmesi.

Sınıf içi farklılaşma

Farklılaşma olmaksızın, dayanışmaya ihtiyaç olmayacaktır. Dayanışma, durum ve çıkar farklılıklarını bağdaştırmaya, bir kimsenin kendi durumuyla doğrudan ilgili olup olmadığına bakılmaksızın diğer grupların ve bireylerin taleplerine destek ve katkı sağlamaya yönelik bir projedir. İşçi sınıfı homojen bir yapı **taşımadığı** için, kesimlere dayalı ayrışma potansiyeli her zaman var olduğu için ve bölünmüş grupların birbirinden

yalıtılmış, rekabetçi mücadeleleri genellikle yenilgiye yol açtığı için, tam da bu nedenlerden dolayı dayanışma işçi hareketinin sloganı olmuştur.

Düşey ve yatay farklılaşma yeni bir olgu olmamakla birlikte, dayanışmanın gerçekleşmesine engel olabilecek yeni biçimler kazanmış mıdır? Bir görüşe göre, deyim yerindeyse, ortalamadan sapma artmış, bu da sendikal örgütlenmede ciddi sorunlar ortaya çıkarmıştır. En avantajlı kesimler –sözelimi eğitim düzeyleri ve kariyer beklentileri yüksek kesimler- genellikle örgütlenmeye ihtiyaç duymuyor ya da örgütlenmeyi, işveren karşıtı bir girişim olarak algılanması nedeniyle, terfi beklentilerine yönelik bir tehdit olarak görüyorlardı. İşgücünün en yoksul, en zayıf ve güvenceden en yoksun kesimleri –sendikalaşma ihtiyacını belki de en fazla duyabilecek kesimleri- ise genellikle istikrarlı bir örgütlenme yaratabilecek olanaklardan yoksundu, örgütlenmeye kalkışacak olursa kolayca zarar görüyordu. Sendikalar kalelerini nispeten güvenceye sahip, nispeten iyi ücret alan 'çekirdek' işçi sınıfı (bazı yazarların 'yığın işçisi' olarak adlandırdığı kesimler) arasında kuruyordu. İşçi sınıfının bu kesimlerinin aktif işgücünün egemen kesimini oluşturduğu dönemde birçok ülkede sendikalaşma oranı büyük bir hız kazandı ve bir bütün olarak işçi hareketi ortak çıkarları en iyi biçimde ortaya koyabildiğini gösterdi.

Çalışma ve istihdamın son zamanlardaki yeniden yapılanmasının ayırt edici bir özelliği, iki yönlü farklılaşmadır. Bir uçta, yeni becerilerin ortaya çıkması ve kol gücüne dayalı iş yapanlarla mavi yakalılar arasındaki ayırımın bulanıklaşması iki önemli sonuç doğurdu. Bu trendler, teknolojik ve örgütsel değişim sürecinden kazançlı çıkan önemli bir işçi kategorisinin oluşmasına yol açtı; geleneksel sendikal hareketin çağrılarına pek duyarlı olmayan yeni bir seçkin kesimdi bu. Öte yandan, iş güvencesi ve terfi olanakları işverenin iyi niyetine bağlı olan 'beyaz yakalı proletarya' (genellikle kadın) hızlı bir artış gösterdi. Öbür uçta ise özellikle imalatın gerilemesi, kamu sektöründeki kısıntılar ve özel hizmet sektörünün genişlemesiyle, güvencesiz ve "atipik" istihdam biçimlerinde önemli bir artış oldu. Çeperdeki işgücü çoğu ülkede sendikalaşma zorlukları yaşadı. Daha önce değinilen **kim** sorusuna dönecek olursak: Sendikalar ya gerileyen bir çekirdeğe bağlı kalırlar veya seçkin kesimin özel çıkarlarına yönelirler ya da çeperi temsil etme mücadelesi verirler. Bütün doğrultulara yönelik etkin stratejiler geliştirmek ise muazzam bir sorundur.

Farklılaşmadaki artış bireyselleşme sorunuyla bağlantılıdır. Birçok Avrupa ülkesinde yaygınlık kazanmış bir görüşe göre, sendikaların karşı karşıya bulunduğu ana sorunlardan biri, işçi sınıfının geleneksel kolektivizm değerlerinin yerini daha bireyci eğilimlere bırakmasına yol açan sosyo-kültürel dönüşümdür. Bir yönüyle bu basmakalıp bir savdır ve sorunu basite indirgemektedir. Kolektivizm hiçbir zaman bireysel çıkarların ve bireysel kimliklerin alternatifi olmamıştır: Sendikacılık geleneksel olarak işçilerin kişisel çıkarlarını daha etkin bir şekilde savunup geliştirmelerine olanak veren kaynakların birleştirilmesini sağlıyordu. Sendika üyelerinin iş ya da istihdamla ilgili ortak çıkarlar konusunda bilinçli olması, bireysel koşulların ve projelerin inkârı demek değildi. Sendikalar kolektivizme yönelimde kendiliğindenliğe pek bel bağlamamışlardır: Çeşitliliği, ortak hedefleri bulunan bir örgütlenmeyle bütünleştirmek, yerine getirilmesi gereken bir görev olmuştur ve bu konuda başarının güvencesi de yoktur.

Bu görevin son zamanlarda daha da zorlaştığını söylemek yerinde olacaktır. İşçi sınıfının geleneksel konumuyla ilgili klişe yargı, ortak çalışma koşullarını, bütünleşik ve homojen bir toplumsal yaşamı, ortak kültürel ve toplumsal etkinliklerdeki sınırlı repertuarı öne çıkarır. Abartılmış olmakla birlikte, bu klişe yargı, özellikle 'modern' yığın sendikacılığının güçlü bir biçimde kök saldığı, tek işkoluna dayalı kol işçilerinin ortamında, tarihsel gerçeklikle ilgili önemli bir olguyu saptıyor. Buna karşılık, çağdaş toplumda emeğin toplumsal organizasyonu ve çalışma yerinin seçimi, yaşama alanı, tüketim ve sosyal ilişkiler son derece farklılaşmıştır. Bugünün tipik emekçisi iş arkadaşlarından hayli uzak bir yerde yaşayabilir, son derece 'özel' bir aile yaşamına ya da işiyle ilgisiz bir arkadaş çevresine sahip olabilir ve aynı işyerindeki diğer çalışanlardan hayli farklı kültürel etkinliklere ilgi duyabilir. İş ve toplumsal yaşam arasındaki bu kopuşma (ya da aslında

toplumsal yaşamın geleneksel anlamının büyük bölümüyle kaybolması), sendikaların üye tabanının güçlenmesini sağlayan (ve kimi durumda yerel sendikal örgüte nerdeyse 'kurum' kimliği kazandıran) yerel ilişki ağlarının erimesine yol açıyor.

Sonuç olarak, sendikacılık iki ana seçenekle karşı karşıyadır. Bunlardan biri, dar mesleki çıkarlara dayalı bir sendikal ilişki geliştirmektir. Diğeri ise yerel ve özel kimlikleri aşan çok daha yaygın bir çıkarlar bütününe yönelmektir; klasik 'toplumsal hareket sendikacılığı' projesidir bu.

Piyasanın baskısı

Batı Avrupa ülkelerinin çoğunda yirminci yüzyılın ortalarında 'modern' endüstriyel ilişkiler sistemi güçlendirildi. Her ülkede kendine özgü özellikler taşımasına rağmen bu ilişkilerin birçok ortak özellikleri vardı. Bu ortak özelliklerden başta geleni, genellikle yasal dayanağa sahip 'tam' istihdam koşullarında, hiç değilse büyük firmalardaki erkek imalat işçilerinden oluşan çekirdek kesim için nispi iş güvencesinin varlığıydı. Bu durumu, ana ürün piyasalarındaki talep istikrarı ya da genişlemesi ve yıkıcı piyasa rekabeti üzerindeki kısıtlamalar kolaylaştırıyordu. Doruk noktasına 1950'ler ve 1960'larda ulaşan örgütlü kapitalizm, birçok ülkede sendikaların önemli aktörler olarak ortaya çıkmasına yol açtı.

Savaş sonrası Batı Avrupa'ya özelliğini veren 'sosyal piyasa ekonomisi', ülke ekonomilerindeki yoğun rekabetçi yeniden yapılanma sonucunda sorgulanmaya başladı. Küreselleşme olarak tanımlanan sürecin bir özelliği, sermayenin uluslararasılaşması ve merkezileşmesidir. Avrupa'da bu süreç, AB ülkeleri arasındaki yabancı doğrudan yatırımların hızlanmasına ve şirketlerin birleşmeler, devirler ve ortak girişimler yoluyla birleşmesi sürecinin hızlanmasına yansımıştır.

Son yıllarda çokuluslu şirketlerin bir türü olarak 'Avrupa şirketi' denen özgül bir şirket tipinin ortaya çıktığına tanık olduk. Daha önceki dönemlerde, Avrupa sendikaları için 'çokuluslu şirketler sorunu' nispeten dar ve somut bir sorundu: Yabancı (esas olarak Amerikan) şirketler ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin düzenleyici çerçevesi içinde nasıl tutulacaktı? 1990'larda sorun daha geniş kapsamlı ve ciddi hale gelmiştir: 'Ulusal sermaye'nin önemli kesimlerinin uluslararasılaşması ve kilit şirketlerin ulusal bir 'sosyal ortaklık' sistemi içindeki aracı rolünden çekilmesi olasılığı söz konusudur. Bunun belki de en çarpıcı örneği İsveç'tir. Büyük şirketler, ülkenin AB'ye resmen girmesinden uzun zaman önce fiilen AB'ye 'katıldılar' ve şirket bazında uluslararası istihdam politikaları izleyerek İsveç'in klasik merkezi endüstriyel ilişkiler modelini yıkıma uğrattılar. Öbür Avrupa ülkelerinin çoğunda da benzer süreçler söz konusudur. Avrupa şirketi tipinin öneminin artması, bir yandan şirketler arasındaki yerleşik standartlaşma biçimlerini tehdit ederken, öte yandan işçi hareketi bakımından uluslararası koordinasyonun yeni biçimlerini zorunlu kılıyor.

Çokuluslu şirketlerin görünür eli, mali sermayenin giderek zorlayıcı hale gelen görünmez eliyle etkileşiyor. Son yirmi yıldır yaşanan köklü dönüşüm sonucunda uluslararası sermaye ve para piyasaları liberalleşiyor ve kuralsızlaşıyor, enformasyon ve telekomünikasyon teknolojilerindeki gelişme işlemlerin hızlanmasına yol açıyor ve savaş sonrası dönemin ABD egemenliğindeki uluslararası para sistemindeki istikrar bozuluyor. Bunun sonucunda son derece değişken bir sermaye akış modeli ortaya çıkıyor. Şirket hisse senetlerinin ya da ulusal paraların değerlerindeki kestirilemeyen dalgalanmalar, fiziksel ekonomide yıkıcı gelgitlere yol açıyor.

Kapitalist sanayileşmenin oluşum döneminin ve savaş sonrasındaki Keynesçi makroekonomik yönetim sistemlerinin şekillenmesini sağlayan, ulus-devletin düzenleyici kapasitesiydi. Çoğu Avrupa ekonomisinde ihracat sektörünün taşıdığı önem, endüstri ilişkileri politikalarının uluslararası rekabet sistemine uygun olmasını sağladı. Bununla birlikte ulusal devlet ve toplu pazarlıktaki taraflar, işgücü piyasasını az ya da çok kapalı bir sistem olarak görebiliyordu. Küreselleşme, piyasa dinamiklerinin dış faktörlerce giderek daha fazla belirlenmesine yol açıyor: Uluslararası mali kurumların tutumu, ulusal

endüstriyel ilişkilerin gündemine yeni, ağır ve genellikle kestirilemez kısıtlamalar getiriyor.

Yoğun piyasa baskısının bir başka önemli özelliği, firma içi yeniden yapılanmadır. Geleneksel büyük şirket hiyerarşik bir biçimde örgütleniyordu ve son derece yüksek bir iç standartlaşmaya sahipti. Bu yapı, kolektif istihdamın düzenlenmesinde de aynı şekilde standartlaşmış ve bürokratik biçimlere yol açıyordu. Şirket yapısı çalışanlar arasında belli tür bir dayanışmayı besliyordu. İşletme organizasyonunun günümüzdeki ilkeleri ise kolektif eylem alanını parçalamıştır. Giderek merkezi firma modelinin yerini 'içi boşaltılmış şirket' modeli almıştır. Bazı ülkelerde ötekilere oranla daha hızlı işleyen bu sürecin üç ana ögesi vardır: firmanın asli olmayan işlevlerinden birçoğunun taşeronla verilmesi ve başka firmalara devredilmesi (françayzing); şirket topluluklarının hukuksal olarak farklılaşmış şubelere (yan şirketlere) ayrılması; karar alma sorumluluğunun işletme birimlerinden oluşan bir ağa devri. Bu değişimlerin ortak özelliği, firma sınırları içinde piyasa ilişkilerinin yaygınlaşmasıdır. Bunun sonucunda, ana performans göstergesi olarak muhasebe kriterleri getirilmekte ve çeşitli alt birimler birbiriyle rekabete girmektedir.

Yoğun rekabet baskısı, istihdam güvencesi ve güvencesizliği modellerinin yeniden şekillenmesine yol açmıştır. Geçmişte, çoğu ülkede, toplu pazarlığa dayalı düzenleme ile nispeten güvenli bir işgücü piyasası konumu arasında hayli sıkı bir ilişki vardı. Çekirdek işgücünü işverenin keyfi işten çıkarmalarına karşı koruyan ulusal işgücü piyasaları sendikal örgütlenmeyi ve toplu pazarlığı kolaylaştırıyor ve güçlendiriyordu. Buna karşılık, birçok ülkede kolektif düzenlemenin çok daha zayıf olduğu (ya da bulunmadığı) bir işgücü piyasası vardı. (Meslek seçkinleri olarak adlandırılan üçüncü bir kategori ise toplu pazarlığın kapsamına pek girmiyor, karşıt piyasa güçleri karşısında nispeten özerk kalmasını sağlayan özel mesleki nitelikler taşıyordu.) Ürün piyasasındaki yoğun rekabetin önemi, kolektif düzenleme ile istihdam güvencesi arasındaki bağlantının kopmasından kaynaklanıyor: Eğer işyeri tümüyle ciddi iş kaybına uğrarsa ya da kapanırsa, ulusal işgücü piyasasının korunması olanağı kalmaz. Bugün kamu çalışanlarının önemli bir bölümü işgücü olarak tehlike altındadır.

Şekil 4: Kolektif Düzenleme ve İstihdam Güvencesi

Hakim İstihdam Düzenleme Biçimi			
	Bireysel	Kolektif	
İş Güvencesi	Yüksek	Korunan	
	Düşük	Tehlikede	

Endüstriyel ilişkilerde, çıkarların temsilinde sendikaların rolü açısından en azından üç ana sorun ortaya çıkıyor. Birinci olarak, rekabetteki artış nedeniyle toplu pazarlıkta ödün verilmesi yönünde ağır baskılar vardır. Burada, ücret pazarlığındaki kısıtlamaların (ya da hatta gerçek ücretteki düşüşün) istihdam güvenceleriyle dengelenmesi, yerleşik koruyucu düzenlemelerle çelişen üretim örgütlenmesindeki değişimin kabullenilmesi ve yönetimin otoritesinin daha genel kabulü söz konusudur. Daha önceleri ücret ve çalışma koşullarında somut kazanımlar elde etme yeteneklerine dayanarak işçilere yönelen sendikaların önceki kazanımlarının geri alınmasını kabul etmeye zorlanmaları halinde, varlıklarını kanıtlama görevleri daha da zorlaşacaktır.

İkinci olarak, sendikalı şirketlerin ve işyerlerinin konumunun tehlike altında olması, işletme bencilliğine yol açmaktadır; yerel görüşmeciler açısından büyük önem kazanan işletmenin varlığını sürdürmesi demektir bu. Sonuç, ulusal/sektörel düzenleyici standartların daraltılması olabilir; genellikle çokuluslu şirketlerin kasıtlı olarak özendirildiği bir süreç söz konusudur burada. O çokuluslu şirketler ki çeşitli şubelerinin performansını "kıstas alma" ve yatırım kararlarını yönetimin gereklerine uydurma eğilimi içindedirler.

Eğer her üretim birimindeki işgücünü karşılıklı rekabetin gerekleri yönlendirecek olursa, bunun mantıksal sonucu, ülke içinde ve uluslararası düzeyde sosyal damping olacaktır.

Üçüncü olarak, işgücünün yapısı içinde çıkarların temsili süreci, (görece) kazananlar ve (mutlak) kaybedenler arasındaki farklılaşmanın keskinleşmesine yol açıyor. Piyasa ilişkilerinin mantığı, rekabetin sınıflar içindeki ve arasındaki güç eşitsizliğini pekiştirmesi yolundadır. Rekabete dayalı yeniden yapılanmanın maliyetinin dağılımında, sendikalardaki güç dengesinin en güvencesiz kesimler aleyhine ve nispeten avantajlı konumdakiler lehine işlemesi ihtimali vardır.

Eşitlikçiliğin çözülmesi

Çoğu ülkede ulusal işçi hareketlerinin doğuşu ve güçlenmesiyle birlikte gelir farklılıklarının azaltılması, müterakki vergilendirme politikası uygulanması, sosyal yardım ve hizmetlerden genel olarak yararlanılması gibi eşitlikçi ilkelere bağlılık ön plana çıktı. Dayanışmacı ilkelerin gücünün en çarpıcı kanıtlarından biri, işçi sınıfı örgütlerinin-sınırlı avantajlara sahip kesimlerin özel çıkarlarına yönelik politikaları desteklemekle birlikte-aktivist ve lider kadrolarını ne ölçüde işgücünün daha iyi eğitilmiş, daha yüksek ücretli ve iş güvencesi daha fazla olan kesimlerinden devşirdiği idi. Başka bir deyişle, kesimsel çıkarların gözetilmesinin en iyi yolunun sosyal adalete daha genel bir bağlılık olduğu düşünülüyordu. Savaş sonrası dönemde Keynesçi refah devletinin güçlendirilmesi -ister işçi hareketinin siyasal zaferi sonucu, isterse muhafazakâr rejimlerin kapitalizmi yeniden düzenleme ve insanileştirme ihtiyacını kabul etmesi sonucu olsun- bu ilkelerin zaferi anlamına geliyordu.

Ne var ki bu zafer, yenilgisinin tohumlarını içinde taşıyordu. Çoğu Avrupa ülkesinde eşitlikçi proje, bir tür 'bir sınıf içinde (genellikle de bir toplumsal cinsiyet içinde) sosyalizm' niteliği taşıyordu. Çoğu refah devletinin asıl başarısı, emekçi kesimler içinde gelirin yeniden dağılımını sağlamaktı. Bu süreç, demografik yapıdaki değişimle birlikte gerginliklerin artmasına yol açtı. Eşitlikçi ücret politikası esas olarak, düşük vasıflı işçilerin yararına, toplu pazarlık grupları içindeki farklılıkların azaltılmasını sağlıyordu. Bu ise cinsiyet farklılıklarının azalmasına yol açıyordu; ama istihdamda esas olarak erkeklerin egemen olduğu (yüksek ücretli) işkolları ile esas olarak kadınların egemen olduğu (düşük ücretli) işkolları arasında ayırım ortaya çıkınca, toplu pazarlıkta işkolu ya da sektörün önem taşıdığı ülkelerde eşitsizlikler varlığını korudu. Son zamanlarda toplu pazarlığın yerinden yönetim esasına dayandırılması, cinsiyetler arasındaki eşitlenme sürecinde tıkanıklığa ya da sürecin tersine dönmesine yol açmıştır. Ayrıca, ekonomik darboğazın yanı sıra işgücü piyasasına artan sayıda kadın işgücünün katılması, kadın-erkek ücretleri arasındaki ilişkileri çatışmalı hale getirmiştir.

Çoğu ülkede savaşı izleyen dönemde kol gücüne dayalı işçiler ile beyaz yakalı işçiler arasındaki gelir farklılıklarında belli bir azalma gözlemlendi. Bu kesimler ücretin belirlenmesi amacıyla ayrı temsil edildiği ölçüde, her grup içinde gelir eşitlenmesi çoğunlukla daha fazlaydı. İki emekçi kategorisi arasındaki sayısal dengenin değişmesiyle, beyaz yakalıların sendikaları genellikle farklılıkların korunması, hatta artırılması talebini dile getiriyordu. Teknolojik değişim iki kategori arasındaki (bir ölçüde yapay) sınırı belirsizleştirdikçe, eşitsizliğin bilincine varılması kaçınılmazlaştı.

Sonuç olarak, eşitlikçilikten uzaklaşılması, eşitlikçi proje çerçevesinde ortaya çıkan belli politikalara (vergilerin artırılması, farklılıkların azaltılması) nispeten avantajlı kesimlerin karşı çıkmasına yol açtı. Bu uzaklaşma, söz konusu projenin klasik ideolojik temellerinin aşınmasını da yansıtıyor. Batı komünizminin etkinliğini kaybetmesi ve 1989 sonrasında Sovyet blokunun dağılması, geleneksel sınıf dayanışması anlayışı konusunda bir referans noktasının sona ermesine yol açtı. Aslında, 1990'larda devrimci sol kesimin geleneksel sınıf mücadelesi söylemi, nispeten ayrıcalıklı grupların kesimsel çıkarlara yönelik militan tutumunu genellikle destekledi (özellikle İtalya'da).

Seçenekler

Bir tehdit aynı zamanda bir fırsat oluşturabilir mi? 1990'larda dayanışmanın geleneksel biçimlerini sürdürmenin geçmişe göre daha zorlaştığı görmezden gelinemez; ne var ki yukarıda ele alınan gelişmelerden hiçbiri düz bir çizgi halinde olmamıştır, doğal olarak karşı eğilimler vardır.

Her olumlu sendikal tutumun çıkış noktası geleneksel dayanışma modellerinin sınırlarını ve çelişkilerini kabul etmek olmalıdır. Temel işkollarındaki erkek kol işçilerinin sendikaları çevresinde oluşan eski 'mekanik dayanışma' biçimleri, işçi sınıfı içindeki güç eşitsizliklerini yansıtmaya ve yeniden üretmeye, işçi hareketi içindeki ekonomist nitelikteki öncelikleri öne çıkarma ve işçilerin yabancılaşmış ve bağımlı konumunu pekiştiren sınıf uzlaşmalarını üstlenme eğilimindeydi. Bu eski modellerin çözülmesi yeni dayanışma biçimlerini yaratma olanağını sağlıyor.

Yeni bir 'organik dayanışma' modeli yaratmayı amaçlayan her proje, koşulların ve çıkarların farklılaşması olgusunu kabul etmek zorundadır; bu farklılaşma, tek tek sendikaların toplumsal tabanı içinde, ulusal sendikal hareketler içindeki sendikalar arasında, değişik ülkelerdeki işçiler arasındadır. Farklı çıkarların bir araya gelmesi ve bütünleşmesi, sürekli görüşme süreçleri gerektiren karmaşık ve zor bir görevdir; gerçek dayanışma idari kararlarla, hatta çoğunluk oyuyla dayatılamaz.

Düşey ve yatay olarak farklılaşmış işçi gruplarının özdeşleşebileceği sendikal programlar oluşturmak, çıkarların temsilinde **ne** sorusuyla ilgili ögenin duyarlı bir biçimde yeniden tanımlanmasını gerektirir. Sendikaların bir yandan mevcut ve potansiyel üyelerinin (muhtemelen değişmiş) beklentilerine ve özlemlerine açık olmaları gerekirken, öbür yandan bölmekten çok birleştirecek bir gündem oluşturmaya öncelik vermeleri gerekecektir.

Çıkış noktası olarak, standart tamgün istihdam modeline uygun, firma bazında iş güvencesine sahip ve mesleki ilerleme olanağı sınırlı 'yığın işçisi'ne özgü işgücü piyasası perspektifleri artık toplu pazarlık politikasının ana içeriğini belirleyemez. Çağdaş sendikacılığa uygun konular esneklik, iş güvencesi ve fırsattır.

Esneklik elbette esas olarak işgücü piyasasını korumaya yönelik önlemlerin kısıtlanmasını ve sınırlandırılmasını, işverenlerin değişen ihtiyaçlarına işçilerin daha açık hale getirilmesini isteyenlerin sloganıdır. Ama esneklik alternatif anlamlar taşıyabilir. 1970'lerdeki 'çalışmanın insanileştirilmesi' hedefi aslında işçilerin çıkarlarından yana bir esneklik talebiydi. Bu talep teknolojilerin insan merkezli bir anlayışla uygulanmasını, iş döngülerinin ve çalışma hızının işçilerin kendi ritimlerine uygun olmasını, çalışma sürecinin denetiminde yeni bireysel ve kolektif özerklik türlerinin uygulanmasını öngörüyordu. Bu gündem büyük ölçüde 1980'ler ile 1990'lardaki ('yetkilendirme', 'ekip çalışması' ve 'insan kaynaklarının geliştirilmesi' söylemini dilinden düşürmeyen) yeni yönetim anlayışının bir parçası olarak ödünç alınmıştır. Sendikalar inisiyatifi tekrar ele geçirebilir mi? Çeyrek yüzyıl önce sanayi işçilerinin ve onların sendikalarının ortaya attığı sorunların yanı sıra, çağdaş emek dünyasında ana sorun, zamana egemen olmaktır. Bu ise çalışma, boş zaman ve özel yaşam arasındaki ilişkiler; iş günü, haftası, yılı ve yaşam süresi ile ilgili modelleri etkileme gücü demektir. Esnek çalışma süresinin işçiye dönük bir anlamı vardır ve işverenlerin verdiği anlamdan bütünüyle farklıdır bu; işçilerin çok farklı türdeki çıkarlarının bütünleştirilmesine yeni olanaklar sağlar. Esnekliğin başka boyutları açısından da aynı şey söz konusudur; katılık ve standartlaşma kapitalist emek örgütlenmesinin belli bir modelinin dayattığı şeylerdi; Taylorist-Fordist sistemin özelliklerinden bazıları işverenlerin gözünde çekiciliğini yitirdikçe, işçi sınıfının bazı kesimlerinin çıkarlarını aşan radikal seçeneklere sendikaların destek vermesi olanağı ortaya çıkar.

Piyasanın baskısının canlanması, iş güvencesinin yaygın bir biçimde ortadan kalkmasıyla ilgilidir. Sendikacılığın işlevlerinden biri de bu tür yönelimlere direnmektir. Ne var ki bu tür direnmenin şirket ya da sektörle sınırlı kalması halinde, bu durum bölünmeye yol açabilir. 'Şirket içindekilerin' konumuna istikrar kazandırarak şirket düzeyinde iş güvencesi sağlamak için mücadele, 'şirket dışındakilerin' işgücü piyasasındaki durumunu daha da belirsizleştirebilir. Kamu çalışanları özel sektörde on yıl kadar önce kaybedilen koruyucu önlemleri elden çıkarmamak için mücadele ettiklerinde, sendikaları kesimsel ayrıcalıkların savunucusu olarak görülebilir.

İş güvencesinden yoksun kesimlerin, işsizlerin ve nispeten güvenceli konumda olanların çıkarları arasında bağlantı kuran bir gündemin oluşturulmasında, işverenlerin çarpıtma içeren yerleşik söyleminin sendikal açıdan farklı bir yaklaşımla uygulanması yine mümkündür. Politika oluşturan çevreler arasında giderek yaygınlaşmış bir kavram, 'istihdam edilebilirlik'tir ('employability'). Buna göre, insanlar artık tek bir kuruluştaki kesintisiz istihdam beklentisi içinde olamazlar, ama nitelik ve yeterliklerini geliştirerek, işgücü piyasasının verebileceği zararlardan kaçınabilirler. İşverenlerin söylemi, işsizlik ve iş olanaklarının yetersizliği sorununu bireyselleştirmekten ve yaşadıkları marjinalleşmenin kabahatini işsizlerin kendisine yüklemekten başka bir anlam taşımaz. Açıktır ki salt arz yönlü işgücü piyasası politikası esas olarak nitelikli işsizlerin sayısında artışa (ve belki de istihdamın ve işsizliğin yapısında demografik bir değişime) yol açacaktır. Ne var ki istihdam edilebilirlik kavramı ilke olarak sendikal politikaların odağına yerleştirilebilir. Aslında sendikaların genellikle benimsediği taleplerin koordinasyonu ve bütünleştirilmesi anlamına gelecektir bu: önce, bireysel eğitim ve öğrenim olanaklarının artırılması ve çalışma yaşamı boyunca bunlardan yararlanma fırsatı yaratılması konusunda; ikinci olarak, işverenlerce ve eğitim kurumlarınca daha etkin (ve işçiye dönük) olanaklar yaratılması konusunda; üçüncü olarak, istihdam artışını özendirmeye yönelik talep yönlü politikalar konusunda. Bu çok yönlülük ve koordinasyon zorunluluğu nedeniyle, politika oluşturma sorunu örgütsel kapasite sorunuyla bağlantılıdır. İş güvencesinin yokluğu sorununu ele alan sendikaların gerçek istihdam olanağı umudu yaratan programlar geliştirmeleri, ama bunu bölücü olmaktan çok birleştirici bir yaklaşımla yapmaları elbette önemlidir. İstihdam edilebilirlik kavramı böyle bir yaklaşım içeriyor.

Böylece, saptanan üçüncü konuya, fırsat konusuna gelmiş oluyoruz. Bu da sağ kesimin sahiplendiği, ama işçi hareketinin çıkarları doğrultusunda kullanılabilecek bir kavramdır. Yirminci yüzyılın büyük bölümünde, sendikal hareketin ana tabanını oluşturan çekirdek işgücü istihdam statüsüne koşulların zorlamasıyla kavuştu. Kariyerde ilerleme ve meslek değiştirme olanağı, sendikaların mevcut ve potansiyel üye tabanlarının belirgin özellikleridir. Ne var ki meslek ve işverenle somut bağların zayıflaması ancak somut seçeneklerin varlığı oranında olanak sağlıyor. Seçenekler arasında yapılacak tercih bireysel bir projedir, ama somut ve elverişli fırsatlar bütününün olmaması halinde yanılısamaya dönüşür. Bir bütün olarak fırsatların artırılması ister istemez işverenlerin keyfiliğini ve piyasa güçlerinin anarşik yapısını sınırlamaya yönelik kolektif bir projedir. Sendikacılığın geleneksel işlevinin yeniden tanımlanması ise üye tabanındaki farklı kesimlere dayanışma anlayışıyla seslenebilecek sendikal gündemin bir başka önemli boyutudur.

Bütün bu konuların temelindeki mantık, sermayenin dayatmalarına karşı emeğin haklarının yeniden öne çıkarılmasıdır. Avrupa sendikalarının son on yıldaki etkin müdahalelerinden birçoğu, işçilerin hakları konusunda yeni bir doğrultunun belirlenmesine yönelik kısmi çabalar niteliğindedir. Avrupa'daki işçi hareketleri, inisiyatifini yeniden ele geçirmek ve yeni dayanışma biçimlerinin temelini oluşturmak için, programlarının bu yönlerini daha iddialı ve sistemli biçimde geliştirmek zorundadırlar.

Bu müdahalelerin kâğıt üzerinde kalmaması için, bu tür girişimlerin sendikal temsilin **nasil** ögesinin yeniden belirlenmesiyle bağlantı içinde ele alınması gerekir. Örgütsel biçimler geçmişten devralınır ve kurumsal yapılara sinmiştir; bazı uyarlamalar gerçekleşirken ve belki başkaları da gündemdeyken, köklü bir dönüşüm beklenemez. Ne

var ki örgütsel kapasite, demokrasi ve aktiflik konusunda daha fazla şey gerçekleştirilebilir. Yukarıdan küresel piyasa güçleri ve uluslararası sermayenin yol açtığı ve aşağıdan tek tek şirketlerin ve işyerlerinin yerinden yönetim esasına dayandırılması sonucu ortaya çıkan sorunlar karşısında sendikal müdahalenin geleneksel alanının – ulusal/sectoral düzey- daraldığı bir çağda geleneksel reçeteler genellikle etkisini kaybeder. Günümüzde sendikalar kolektif zekâ konusunda yeni taleplerle karşı karşıya. Sendikal kadroların başka ülkelerdeki sendikal örgütler, politikalar ve etkinlikler konusundaki bilgileri eşitsizlik gösteriyor; bazı sendikaların ve konfederasyonların uluslararası ilişkiler departmanları önemli olanaklara sahipken, bazılarında olanaklar son derece sınırlıdır. ETUI (Avrupa Sendikalar Enstitüsü) ve ETUCO (Avrupa Sendikalar Yüksekokulu) gibi Avrupa düzeyindeki kuruluşlar bilginin elde edilmesi ve dağıtılmasında değerli işlevler görüyor, ama kapasiteleri sınırlı. Yapılması gereken, sendikal bilginin üretilmesi ve dağıtılmasına yönelik yeni kanallar oluşturmaktır.

Bu noktada stratejik liderlik ve demokratik etkinlik konularına geliyoruz. Uluslararası dayanışmada yeni modeller oluşturulmasına ve uluslararası sendikal müdahalenin kapasitesinin artırılmasına acil ihtiyaç bulunduğunu kabul etmek kolaydır. Ama bunların hiçbiri yukarıdan oluşturulamaz. Önde duran ikili görev gereğince, tabanda girişim ve hareket alanını koruyup genişletirken, daha etkin stratejik yönlendirme süreçleri formüle etmek, bir yandan merkezi yapıları güçlendirirken, öte yandan tabanın daha etkin katılımını sağlayacak mekanizmalar geliştirmek gerekiyor. Bu ise sendikal örgüt, temsil ve eylemin değişik düzeyleri arasında yeni tür eklemlenmeler gerektiriyor.

Avrupa sendikalarının günümüzdeki görevi şu sloganda özetlenebilir: Sendika içi sosyal diyalogu geliştirin! Örgütsel kapasitenin ve organik dayanışmanın artırılması, çok yönlü tartışmanın, iletişimin ve anlayışın geliştirilmesini gerektiriyor. Sendikaların uluslararası düzeyde etkili olması için, başka şeylerin yanı sıra, hiyerarşik yapılar yerine yatay ağ ilişkilerinin ve sendika içi ilişkilerde etkileşimin ağırlık kazanmasına yönelik çabalarla ilgili ulusal düzeydeki deneyimden yararlanması gerekiyor. Modern enformasyon teknolojileri sendikal harekete, sermayeninkilere benzeyen örgütsel yapıların demir kafesinden kurtulma olanağı sağlıyor. Sendikalar hayal güçlerini kullanarak kendilerini dönüştürebilir ve yeni binyılda emeğin özgürleşmesi olanağını yaratabilirler.

ILO'ya bağlı Uluslararası Çalışma İncelemeleri Enstitüsü ile Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu'nun (ICFTU) birlikte düzenledikleri ve internet ortamında gerçekleşen "21. Yüzyılda Örgütlü Emek" konulu konferans 1998 yılında başladı ve yaklaşık iki yıl sürdü. Sendikal ve akademik çevreler ile ILO'dan 800 kadar insanın katıldığı konferansta sendikal hareketin temel sorunları çeşitli boyutlarıyla tartışıldı. Aşağıda ILO Genel Direktörünün konferansı açış metni ile konferans tartışmalarının kavramsal çerçevesini içeren temel tartışma belgesi yer alıyor. Belgeler internetteki ILO sitesinden alınmıştır.

21. Yüzyılda Sendikalar

Konferans. Önce, "21. Yüzyılda Sendikalar" konusundaki bu online konferansı açmaktan duyduğum memnuniyeti belirtmek istiyorum. Bu konferans, küreselleşme koşullarında sivil toplumda sendikalara yönelik yaklaşımları incelemek amacıyla Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün gerçekleştirdiği ilk ortak çalışmadır.

İşçi hareketleri ve sendikalar. Sendikalar işçi hareketlerinden doğmuş, bir süreç sonucunda toplumdaki en örgütlü aktörler ve en etkin sözcüler haline gelmişlerdir. Sendikalar değerlere, ideallere ve işçilerin haklarının tanındığı, istikrarlı, dengeli ve adil

bir toplum vizyonuna dayanır. Sendikalar sanayi toplumunun önemli kurumlarıdır. Sendikaların harekete geçirme kapasitesi onların ayırt edici özelliği ve siyasal etki gücünün belkemiğidir.

Konferansın ana konusu. Son zamanlarda bu harekete geçirme kapasitesi geriledi. Bu gerilemenin nedenlerine girmek niyetinde değilim. Olumlu bir yaklaşımla, yapılacak tartışmada sendikaların yeniden güç kazanması konusuna odaklanmanın yerinde olacağı kanısındayım. Özellikle iki önemli nokta var. Birincisi, yapılacak tartışmada, sendikaların toplumda daha etkin ve dinamik bir rol oynamasını sağlayacak sağlam gerekçelerin ve kanıtların ortaya konması gerekiyor. İkincisi, tartışmada, söz konusu hedefe ulaşılmasını sağlayacak eylem biçiminin üzerinde durulması gerekiyor. Tartışmayı açmak için, sendikaların yeniden güç kazanmasını gerektiren nedenleri –siyasal açıdan önemli nedenleri- sıralamaya çalışayım. Bu nedenler hem ulusal hem de uluslararası düzeyde zorlayıcı bir nitelik taşıyor.

Sendikal değerler tehdit altında. Her şeyden önce, sendikaların savunduğu değerler – adalet ve toplumsal dayanışma- tehdit altında. Küreselleşme ve pazar güçleri, emeğin toplumsal ve ekonomik koşullarını dönüşüme uğrattırıyor ve yerleşik gelir dağılımı yöntemlerinin yerindeliğinin sorgulanmasına yol açıyor. Gelir eşitsizliklerinin oluşması –ki pazarlarda bölümlenme ve işgücünde kutuplaşmayla kendini ortaya koyuyor- toplumların istikrarını tehdit etmeye başlıyor. Küresel pazarlardan dışlanmış ya da pazarların çeperine itilmiş (yani marjinalleşmiş), acı çeken bir çoğunluğun sesi hâlâ duyuluyor. Gelirin yeniden dağılımı konusunun devletlerin ve uluslararası kuruluşların gündemine yeniden girmesini sağlamak için yeni küresel kampanyalar başlatılmasının zamanıdır.

Sendikaların önderliği. Yeni kampanyanın düşünsel ve siyasal önderliğini sendikaların yapması gerekiyor. Sendikalar önemli toplumsal sermayeye ve ortak değerlere sahip, örgütlü toplumsal kuruluşlardır. Her zaman doğru gündem oluşturmuşlardır. Kriz koşullarının üstesinden gelinmesinde güvenilirliklerini kanıtlamışlardır. Doğru yöntemi benimsemişlerdir: İnsanları, özellikle kadınları güçlendirmek için çalışırlar. Sendikalar güçlendirmenin odağında yer alırlar: Güçlendirmek kapasite geliştirmek, eğitmek ve örgütlemek demektir. Bu anlamda Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU) dünyadaki en büyük kurumdur: Gücünü, örgütlenme kapasitesine sahip 125 milyon insandan alır.

Koşullar sendikalardan yana. Sendikaların daha etkin bir rol oynaması için koşullar son derece elverişli. Piyasaların yıkıcı sonuçlara yol açan başarısızlıkları söz konusu. 1980’lerde ve 1990’larda Bretton Woods kurumlarından kaynaklanan “Washington Konsensusu” ölmüş durumda. Konsensus, Asya krizinin çalkantısı içinde öldü. Çok ideolojikti, basite indirgeyen bir yaklaşıma sahipti ve insanların gerçek yaşamından kopuktu. Sarkaç tersine dönüyor. Çok pratik, değerlere yönelik çözümler bulmamız, yaşadığımız sorunların karmaşıklığını kavramamız gerekiyor.

Küresel ekonomiye insani bir çehre. Sendikalar, sosyal politikaları etkileyerek küresel ekonomiye insani bir çehre kazandırılmasına katkıda bulunabilirler. Küresel ekonominin dengeye ihtiyacı var, toplumların dengeye ihtiyacı var; devletin düzenleyici işlevi ile pazarın servet yaratma kapasitesi ve insanların toplumsal ihtiyaçları arasında bir denge kurulması gerekiyor. Düzenlemeye yönelik bir karar, pazara yönelik bir karar ya da bir sosyal politika kararı tek başına alınamaz. Bu kararlar arasında denge sağlanması, bütün toplumsal aktörlerin kolektif girdi sağlamasını gerektirir. Gelişmelerin seyrini hiçbir aktör tek başına yönlendiremez. Böylesi bir ortamda sendikalar gelişmelerin doğru yöne çekilmesinde önemli bir işlev görebilirler.

Yeniden güç kazanmanın önkoşulları. Kanımca, sendikalar ulusal ve küresel düzeylerde sosyal politikaları etkileyen önemli aktörler haline gelmeden önce bazı önkoşulların yerine getirilmesi gerekiyor. Birincisi, sendikalar, toplumdaki sorunların sözcüleri olarak görülmelerini sağlayacak bir donanım edinmelidirler. İkincisi, bunun için gerekli örgütsel

tabanı ve siyasal desteği oluşturmalarıdır. Bunlar önemli sorunlardır ve sendikaların bu sorunların etkileri konusunda açık perspektiflere sahip olmaları önem taşır. Bu konferansta yapılacak tartışmada, sendikaların daha etkin bir rol üstlenmesinin siyasal sonuçları ve pratik yönleri üzerinde derinleşme olanağı bulacağımıza inanıyorum. Bu foruma katılacak kişilerin üzerinde kafa yormasını istediğim bazı konuları sıralamak istiyorum.

Geniş kapsamlı toplumsal sorunlar. Değişen koşullar, bütünleşik bir dünyada sendikaların daha önemli bir rol üstlenmesini gerektiriyor. Sendikalar artık sadece sektörel grupların sözcüleri değil. Bütünleşik sorunlara sektörel çözümler getirilemez. Sendikalar sektörlerin ve işkollarının sınırlarını aşmalı, toplumdaki daha geniş kapsamlı sorunlara yönelmeli ve işletmelerdeki geleneksel işlevlerinin ötesinde yeni roller üstlenmelidirler. Bu sorunlar nelerdir? Ana başlıklar halinde kısa kısa değinmek istiyorum.

Toplumsal dayanışma. Belki de en önemli sorun, sendikaların geleneksel görevleri olan toplumsal kenetlenme ve dayanışmayı sürdürmeleridir. Tarih bize, toplumsal dayanışmanın ancak herkese güvenli bir gelirin sağlandığı özgür ve insan onuruna yaraşır bir toplumsal ortamda sürdürülebileceğini öğretiyor. Sendikalar işçi haklarına, istihdam yaratılmasına ve sosyal korumaya dayanan bir gündem oluşturmak suretiyle bu görevi gerçekleştirmeye çalışmışlardır. Gelir güvencesi, güvenli çalışma koşulları ve işçilerin – özellikle beceri hiyerarşisinin alt basamağındaki işçilerin- becerilerini geliştirme olanağı sağlama yönündeki sendikal çabalar gelecekte de önemini koruyacaktır. Bu hedefleri gerçekleştirmeye yönelik stratejiler sendikaların gündemindeki önemini koruyacaktır.

Toplumsal gelişmede işbirliği ilişkisi. Sendikalar toplumsal gelişmede taraf ve ortak olarak güvenilirliklerini göstermek zorundadırlar. Sivil toplumda örgütlü en büyük grup olarak toplumsal gelişmeye eşsiz bir katkıda bulunabilirler. Sendikalar ekonomik üretim ve dağıtım sistemleriyle doğrudan ilgilidirler; istihdamın, sosyal ve ekonomik politikaların doğrultusunu ve içeriğini etkileyebilirler; temsili nitelik taşırlar ve tabanlarına hesap verirler; toplumun savunmasız kesimlerini örgütlenme konusunda deneyim sahibidirler. Ayrıca tüketici kooperatifleri, konut kurumları, sağlık fonları ve sosyal güvenlik kuruluşları gibi toplumsal kurumlarla köklü ilişkileri vardır. Küresel mali kurumlar da dahil, ulusal ve uluslararası gelişme kuruluşlarıyla bu alanda işbirliği olanakları vardır.

İnsan haklarının ve demokrasinin gelişmesini sağlamak. Sendikalar rollerini, insan haklarının ve demokratik kurumların gelişmesini sağlayacak önemli katalizörler olarak görmelidirler. Bu da sendikaların tarihsel yönden önemli bir görevidir. 20. yüzyıl boyunca sendikalar demokratik kurumların oluşturulması ya da güç kazanması için verilen mücadelelerde önemli bir rol üstlenmişlerdir. Sendikaların deneyiminden çıkarılacak önemli bir ders vardır. Sivil ve siyasal haklar, sendikal haklardan yararlanmanın zorunlu bir önkoşuludur. Sendikalar verecekleri sürekli destekle bu oluşumun hızını artırabilirler.

Küresel düzeydeki meydan okuma. Uluslararası düzeyde geniş bir sendikal eylem olanağı vardır. Sendikalar, ancak temel sorunları –20. yüzyıl boyunca mücadelesini verdikleri çalışma standartları- evrensel bir kabul gördüğünde, küresel düzeyde sözü geçen aktörler haline gelebilirler. Temel çalışma standartları, ILO'nun 1998 tarihli Temel Çalışma İlkeleri ve Hakları Bildirgesi'nde yer alıyor. Bildirge, bütün ILO üyesi devletlerin örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğünü, angaryaya, çocuk emeğine ve ayırımcılığa son verilmesini sağlama ve ILO'nun ise devletlerin bu yöndeki çabalarını destekleme konusundaki karşılıklı taahhütlerini içeriyor. Bildirgenin yaşama geçirilmesini sağlamak için çalışılması gerekiyor.

Siyasal süreç. Yukarıda değinilen görev ancak siyasal bir süreç sonucunda gerçekleşebilir. İşçilerin haklarına, istihdam yaratılmasına, sosyal korumaya ve sosyal diyaloga dayanan bir gündeme destek sağlanması, liderliğini sendikaların yapacağı siyasal bir mücadele demektir. Kısaca, sendikalar evrensel çalışma standartlarını siyasal yönden destekleyecek

bir tutum takınmalı ve böylece IMF, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü (WTO) gibi çok-taraflı kurumların politikalarını ve programlarını etkilemelidirler.

Sendikaların güçlendirilmesi. Yukarıda değinilen geniş kapsamlı sorunlarda üstlenecekleri rol, sendikaların ulusal ve küresel düzeylerdeki oluşumları etkileyecek güce kavuşmalarını gerektiriyor. Sendikalar örgütlenerek güçlenmek zorundadırlar. Daha da önemlisi, sendikal örgütlerin sağlam bir bilgi tabanına dayanması gerekiyor.

Güçlenmek için örgütlenmek. Örgütlenmenin yerini hiçbir şey tutmaz. Örgütlenmek, sendikaların politik tabanını oluşturmak açısından yaşamsal önem taşır. Sendikalar örgütsel yapıları ve kapasiteleriyle yeni alanlara yönelmeli, toplumsal tabanlarını yeni kesimlerin katılımıyla genişletmeli, yeni hedef grupların ihtiyaçlarını saptamalı, yeni yapılar ve stratejiler geliştirmelidirler. Sendikalar özellikle geleneksel çalışma biçimlerinin dışında kalmış kesimlere –vasıfsız işçilere, işsizlere, göçmen işçilere ve azınlıklara– yönelmelidirler.

İttifak ilişkileri. Sendikaların yöneleceği bir başka yeni alan da budur. Ortak çıkar ve değerlerin peşinde olan sendikaların sivil toplumdaki diğer aktörlerle (kadın gruplarıyla, kooperatiflerle, belde örgütleriyle, insan hakları kuruluşlarıyla, tüketici ve çevre gruplarıyla) stratejik ittifak ilişkileri kurmasının zamanı gelmiştir. Bu bağlamda sendikaların işyerinin sınırlarını aşması, söz konusu toplumsal grup ve kesimlerin sorunlarına yönelmesi gerekiyor. Bu konferans çerçevesinde yapılacak tartışmanın bu alandaki eylem potansiyelini öne çıkaracağına, işbirliği ve ittifak ilişkileri kurmanın yöntemlerine yeni yaklaşımlar getireceğine inanıyorum.

“21. Yüzyılda Örgütlü Emek”

Konusundaki Konferansın Temel Tartışma Belgesi

Giriş

1997-98 *Dünya Çalışma Raporu*’nda ILO, dünya ölçeğinde endüstriyel ilişkilerin durumuyla ilgili aydınlatıcı bir tablo çiziyordu. Tek tek ülkelerdeki istihdamı düzenlemeye yönelik sistemler küresel rekabetin, yeni endüstriyel ilişkilerin ve işgücündeki değişimin tehdidi altındaydı. Birçok ülkede sonuç, sendikaların üye sayısındaki düşüş, toplu pazarlıkta kapsamın daralması ve işçilere yönelik hukuksal korumanın zayıflaması olmuştu. Ne var ki bu durum kalıcılık kazanmamış ve birçok sendika bu sorunların yavaş yavaş üstesinden gelmeye başlamıştır.

ILO’ya bağlı Uluslararası Çalışma İncelemeleri Enstitüsü (IILS) “21. Yüzyılda Örgütlü Emek” konulu dört yıllık bir program başlattı. Amaç, sendikaların karşı karşıya bulunduğu meydan okumaları ayrıntılı bir biçimde araştırmak, bu konuda geliştirdikleri farklı tutumları ana hatlarıyla vermek ve dünyanın çeşitli bölgelerinde özellikle başarılı sonuç vermiş politikaları ve çalışmalarını saptamaktır.

Bu ortak çalışmanın ilk aşaması olarak, sendikacılardan ve akademik uzmanlardan, ele alınacak ana sorularla ilgili görüşlerini belirtmeleri istendi. Bu konuda yardımcı olmak amacıyla, bu belge, dünyada sendikaların karşı karşıya bulunduğu sorunlardan bazılarını ana hatlarıyla gözden geçiriyor ve bazı sorular ortaya atıyor.

Sendikaların Karşı Karşıya Olduğu Sorunlar

1. Değişen İstihdam Modelleri ve Sendika Üyeliği

Birçok sendikal hareket değişen istihdam modelleri nedeniyle üye kaybediyor. Sendikaların kaleleri genellikle kömür madenciliği, metal, tekstil, gemi yapımı ve demiryolları gibi geleneksel sektörlerdeki büyük işletmelerde çalışan kol işçileriydi. Çoğu ülkede sendikalaşma oranının yüksek olduğu bir başka alan da kamu sektörüydü. Ama geleneksel işkollarının birçoğu ağır bir gerileme içindeydi ve eskiden kamusal olan her şeyin özelleştirilmesi bütün dünyada genel bir eğilim halini almıştı.

Bu arada istihdamın arttığı alanlar genellikle özel hizmet sektörü ve küçük işyerleri olmuştur. Bu sektörlerde üye kazanmak ve onları temsil etmek genellikle zor olmuştur. Öte yandan kol işçilerinden beyaz yakalılara –ki bu kesimlerde sendikalaşma eğilimi öteden beri düşük olmuştur- doğru bir kayma olmuştur.

Bir başka değişim ise işçinin tipinde olmuştur. Birçok sendikal hareket, esas olarak, nispeten güvenceli işleri olan tamgün işçileri temsil etmiştir ve bu sendikalar genellikle 'tipik' işçinin erkek olacağı varsayımına yakın durmuşlardır. Ama birçok ülkede işgücünün bileşiminde kadınlar ve erkekler daha dengeli bir dağılım göstermiştir, part-time istihdam daha yaygın olmuş, geçici sözleşmeler yaygınlaşmış ve ayrıca, birçok ülkede göçmen işçilerde bir artış olmuştur. Bazı durumlarda, bu tür değişimler 'kayıt dışı ekonomi'nin ve 'örtülü' işgücünün büyümesiyle bağlantılı olmuştur.

İstihdam modellerinin değişmesinden kazançlı çıkanlar olduğu gibi, zararlı çıkanlar da (kaybedenler de) olmuştur. Bir uçta yeni, çoğunlukla teknolojiye dayalı becerilere ya da mesleki niteliklere sahip kesimler vardır. Diğer uçta ise savunmasız, güvencesiz ve çoğunlukla ağır bir sömürü altında, sınırlı beceriye sahip, geniş ve sayısı artan bir kesim vardır.

Kazançlı çıkanlar da zararlı çıkanlar da örgütlenme ve temsil açısından –çok farklı niteliklerde de olsa- çeşitli sorunlara kaynaklık ederler. Yeni ve az bulunur niteliklere sahip kesimler genellikle işgücü pazarında kolektif desteğe ihtiyaç duymadan ayakta kalabileceklerinden ve meslek yaşamlarını sürdürebileceklerinden emindirler. Eğer bu kesimler, genellikle olduğu gibi, küçük firmalarda ya da bağımsız çalışıyorlarsa sendikalaşma daha da zordur.

Buna karşılık, marjinal işçi kesimlerinin örgütlenmesi zordur, çünkü genellikle dağınıktırlar, zaman zaman yasa dışı istihdam edilirler, değişik saatlerde çalışırlar ve sendikalaşmaya giriştikleri takdirde işten atılır ve zarar görürler. Bu kesimler, sendikaları, kendileri gibi işçilerle özellikle ilgilenmeyen örgütler olarak da görebilirler.

- *Sendikalar yeni becerilere ve yeni mesleklere sahip işçi kesimlerini üye olarak kazanma ve temsil etme işinin üstesinden nasıl geliyorlar?*
- *Sendikalar sayıları gitgide artan 'atipik' işçileri örgütlemenin üstesinden nasıl geliyorlar?*
- *Kolektif temsilden çok, bireysel olarak işçilere sunulacak sendikal hizmetleri üyeliği özendirerek bir etken olarak öne çıkarmak ne ölçüde gerekli oluyor?*
- *Sendikalar farklı işçi gruplarının (kadınlarla erkeklerin, yerlilerle göçmenlerin, güvencelilerle güvencesizlerin, düşük ücretlilerle yüksek ücretlilerin) birbiriyle çelişen çıkarlarını bağdaştırmanın üstesinden nasıl geliyorlar? Daha önceleri yeterince temsil edilmeyen kesimlere yönelik özel temsil yapılarıyla (ayrı komiteler kurulması, yönetim organlarında yer verilmesi, vb.) ilgili nasıl bir deneyim söz konusu?*

- *İşgücünün belli kesimleri için etkin toplu pazarlık düzenlemeleri getirilmesinin olanaksız olması halinde, istihdamla ilgili temel hakları ve ücretler ve çalışma koşullarıyla ilgili asgari standartları sağlamak için başka hangi yöntemler kullanılıyor?*

2. İşçi-İşyeri Yönetimi İlişkilerinde Değişim

İstikrarlı endüstri ilişkileri sistemleri sermaye ile emek arasında sağlanan bir uzlaşmaya dayanır. Uzlaşma farklı tarihsel dönemlerde -bazı ülkelerde on dokuzuncu yüzyılda, bazılarında yirminci yüzyılın başlarında, kimilerinde ise çok daha yakın zamanlarda gerçekleşmiştir. Ne var ki uzlaşmanın biçimi ülkeden ülkeye değişmiştir. Ücretler ve diğer istihdam koşulları ya ülke düzeyinde ya da sektör düzeyinde ve bazı durumlarda işletme düzeyinde düzenlenmiştir.

Bu uzlaşma çoğu ülkede zorlanıyor, bazılarında ise bozulmuş görünüyor. Oluşmakta olan ortamda sermayenin hareketliliği artıyor, tek tek işletmeler daha özerk hale geliyor, ücretler ve işgücü maliyetleri konusundaki rekabet keskinleşiyor ve işgücü pazarlarına devletin müdahalesi daha az destek görüyor.

İşverenler üretimi yeniden yapılandırıyor ve başka yerlere kaydırıyor; emeğin üretimde örgütlenmesi ve iş saatleri konusunda yeni 'esnek' sistemler uyguluyor. Sonuç olarak, sendikalar, yerinden yönetim esasına dayandırılmış ve küçülmüş üretim birimlerinde işçilerin temsilini sağlamak için yapılarını ve örgütlenme stratejilerini uyarlamak zorunda kalıyorlar.

Bir dizi şirket, ülke ölçeğindeki daha geniş kapsamlı düzenlemelerden ayrı olarak, kendi endüstriyel ilişkiler sistemini belirliyor. Bu tür gelişmeler, işveren örgütlerinin kapsamının daralmasına ve sektör düzeyinde sözleşmelerin zayıflamasına yol açabilecektir. Eğer kendi endüstriyel ilişkiler sistemlerini oluşturan şirketler sendikaları dışlama eğilimine girerlerse, bu olasılık artacaktır.

Yeni yönetim stratejileri, işçilere yönelik yerleşik politikaları sorguluyor. Sözelimi, son zamanlarda yaygınlaşmış olan *İnsan Kaynakları Yönetimi* şu tür öğeler içeriyor: işletme yönetiminin işçilerle doğrudan iletişim kurması; ücret sistemlerinin toplu sözleşmeyle standartlaştırılmasından çok 'bireyselleştirilmesi'; yönetim yapısının bir parçasını oluşturan 'ekip liderleri'nin yönettiği çalışma ekipleri eliyle üretimin örgütlenmesi.. Bu tür uygulamaların amacı genellikle işçilerin şirketle daha çok özdeşleşmesini sağlamaktır.

- *Sendikalar, endüstriyel ilişkilerin yerinden yönetim esasına dayandırılması karşısında kendi yapılarını nasıl uyarlıyorlar? İşyeri temsiliyle ilgili hangi sistemler oluşturuluyor ve bu sistemler resmi sendikal aygıtı nasıl bağlanıyor?*
- *Sendikalar 'insan kaynakları yönetimi' girişimlerine nasıl yanıt veriyorlar? 'İnsanileştirme' gerekçesi sendikalara hangi yönlerden yardımcı oluyor?*
- *Sendikalar sendika düşmanı işverenlere direnirken toplumun geniş kesimlerinin desteğini nasıl kazanıyorlar?*

3. Sendikaların Toplumsal Konumu

Birçok ülkede, sendikalar, işçilerin kolektif çıkarlarının temsilcileri olarak toplumsal bir konum kazanmışlardır. Bu konum uyarınca sözelimi şu haklar ve yetkiler söz konusudur: toplu sözleşme bağitleme hakkı; üç taraflı (işçi, işveren ve devletin oluşturduğu) organlara/kuruluşlara katılma hakkı; toplumsal politikalarla ilgili sorunlar konusunda devletçe sendikalara danışılması; sosyal yardım kurumlarının yönetimine katılma hakkı.

Ne var ki son zamanlarda, sendika üyeliğindeki gerileme ve bazı ülkelerde kolektif örgütlenmeye alternatif yöntemler uygulanması, sendikaların işçi sınıfının tümünü temsil etme iddialarını zora sokmuştur.

Elbette sendikaların temsili örgüt konumunun toplumsal yönden tanınmadığı birçok ülke vardır. Bazı durumlarda sendikaların tanınma yönündeki girişimleri büyük dirençle karşılaşmıştır. Özellikle yeni sanayileşmekte olan bazı ekonomilerde durum budur; bu ülkelerde devlet, ücretleri düşürüp istihdam haklarını kısırarak ihracat pazarlarında rekabet etmeye ya da ülkeye yatırımları çekmeye çalışmıştır.

Bu nedenledir ki sendikalar temsili yapılar olarak davranma hak ve sıfatlarını haklı çıkarma konusunda zorluklarla karşı karşıyadırlar. Bazı ülkelerde bu esas olarak sendikaların kendi üyelerinin sorunlarını ve özelemlerini gerçekten ifade ettiklerini göstermeleri sorunudur. Üye sayısının düşük olduğu diğerlerinde ise, daha ziyade, sendikalaşmış olsa da olmasa da bütün çalışanlar adına hareket edebileceklerini göstermeleri sorunudur. Bu genellikle, sözgelimi, belde örgütleriyle, toplumsal hareketlerle veya diğer sivil toplum örgütleriyle ittifaklar kurulmasını gerektirir.

- *Sendikalar gerçekten üyelerinin görüşlerini yansıttıklarını göstermeyi nasıl başarıyorlar? Sözgelimi tabanla bağlantılarını yenileyerek, işçilerin eğitimini geliştirerek ve sendika içi demokrasiyi güçlendirerek mi? Video, e-posta ve web sayfası gibi medya kanallarından nasıl yararlanılıyor?*
- *Sendikaların konumunun tehdit altında olması –ya da hiç tanınmaması- halinde, sendikal hakların temel insan hakları olduğu istemini öne çıkarmak yararlı oluyor mu?*
- *Sendikalar, işyeri içinde ve dışında, işçi hak ve çıkarlarıyla ilgili diğer kuruluşlarla hangi yollardan ittifaklar kurabiliyorlar?*

4. Ters Bir Ekonomik Ortamdaki Zorluklar

Sendikalar, hiç değilse sanayileşmiş ülkelerde, ekonomik büyüme ve nispi tam istihdam dönemlerinde genellikle başarılı olmuşlardır. Elverişli bir işgücü pazarı sendikaların pazarlık gücünü artırır ve büyüme dönemlerinde işçiler ile işverenler arasında paylaşılacak kazanç artar. Aynı koşullar, sendikaların refah ödemelerini ve kamu hizmetlerini iyileştirme konusunda devleti ikna etmesini de kolaylaştırmıştır.

Birçok ülkede bu koşullar artık geçmişte kalmış görünüyor. Düşük ekonomik büyüme ve yüksek işsizlik sendikaları ciddi sorunlarla karşı karşıya bırakıyor. İşsiz kalma korkusu işçileri sendikalara katılmaktan ve üyelikten uzak tutabiliyor. İşverenler elverişsiz pazar koşullarında ayakta kalmak için işçilerin zaafından yararlanıyorlar. Toplu pazarlık, büyümenin yol açtığı kazancı dağıtacağına, genellikle kemer sıkmanın bedelini paylaşıyor. Sendikaların vermek zorunda kaldıkları ödümler, işçilerin sendikalardan beklediklerini bulamamalarına yol açıyor.

Ekonomik gücün azalması sendikaların politik etkinliğini de zedeleyebiliyor. Eğer sendikalar devletin hedefleri açısından tehdit olmaktan çıkmaya başlarsa –sözgelimi ‘enflasyona yol açabilecek’ ücret artışlarını görüşme güçleri sınırlanırsa-, bu durumda devlet de onları ciddiye alma ihtiyacını daha az hisseder. Çoğu devletin katı para politikaları uyguladığı, kamu harcamalarını kısıtıldığı, kamu işletmelerini özelleştirdiği ve işgücü pazarlarını kuralısızlaştırdığı bir ortamda bu özellikle önem kazanıyor.

Ekonomik koşullardaki değişim sendikal gündemi de değiştirdi. Ekonominin yeniden yapılanmasıyla ilgili sorunlar ve işçilerin eğitimi ve yeniden eğitimi sorunu –ki bunlar çoğu gelişmekte olan ülkedeki sendikalarca hep önemli görülmüştür- sanayileşmiş ülkelerde de ciddi sorunlar haline geldi.

- *Sendikalar, ekonomik gelişme ve iş olanakları yaratılmasına yönelik devlet politikalarını –yerel, ulusal ve belki de uluslararası düzeylerde- etkilemek için hangi girişimlerde bulunuyorlar?*
- *Sendikalar, işsizlerin ve işgücü pazarına yeni girenlerin konumunu iyileştirmeye yönelik ‘işgücü arzıyla ilgili’ yeni önlemler alınmasında nasıl bir rol oynuyor?*

- Sendikalar, emeğin örgütlenmesiyle ilgili alternatif biçimler –sözelimi işçi kooperatifleri- konusunda hangi politikaları benimsiyorlar?
- Sendikalar etkin sosyal güvenlik hizmetleri oluşturma ya da bunu savunma ihtiyacına nasıl yaklaşıyorlar?

5. Uluslararası Ekonomi: Ulusal Sendikal Örgütler İçin Bir Tehdit mi?

Çoğu ülkede modern endüstri ilişkileri sistemi esas olarak ülke sınırları içinde kalmış, istihdam sendikalarla işveren örgütleri arasındaki sözleşmelerle ve yasalarla düzenlenmiştir.

Uluslararası ticaretin liberalleşmesi, mali piyasaların küreselleşmesi ve çokuluslu şirketlerin önemindeki artış bu tür ulusal temele dayalı sistemleri tehdit eder görünüyor. Bölgesel işgücü pazarlarının (sözelimi Avrupa Birliği) ortaya çıkması, sanayi ekonomileri arasında bile, ulusal işgücü pazarlarını etkileyen kararların ülke sınırları dışında alınması demektir. Bu ise ulusal düzeydeki toplu pazarlığı zorlaştırmaktadır. Ulusal paralarda istikrarı sağlama zorunluluğu, devletleri genellikle işçilerin çıkarlarına aykırı deflasyonist ekonomik politikalar izlemek zorunda bırakıyor.

Kötümser çevreler, uluslararasılaşmanın sendikaların etkinliğini tümüyle yok ettiğini öne sürüyorlar. Daha ihtiyatlı gözlemciler ise sendikaların hareket alanının geçmişe göre çok daha daraldığını belirtiyorlar. Bu durum karşısında sendikaların uluslararası örgütsel ilişkilerini güçlendirmeleri gerekiyor.

- Sendikalar uluslararası düzeyde bilgi alışverişini, politikaların koordinasyonunu ve ortak faaliyetleri nasıl gerçekleştiriyorlar?
- Çoğu sendika üyesinin esas olarak işyerlerinde kendileriyle doğrudan ilgili sorunlarla ilgilenmesi karşısında, sendikalar, uluslararası sorunların önemi konusunda üyelerini bilgilendirmeyi nasıl başarıyorlar?

Yukarıda tartışılan konular ve ortaya atılan sorular, '21. Yüzyılda Örgütlü Emek' konusundaki programın amaçlarını tanımlamaya yöneliktir. Sendikaların karşı karşıya bulunduğu sorunların ve bu sorunları çözmeye yönelik politikaların ülkeden ülkeye ve bölgeden bölgeye büyük farklılıklar taşıyacağına farkındayız.

15 Haziran 1998

Üyesi olduğumuz uluslararası işkolu federasyonu ICEM, Uluslararası Kimya, Enerji ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEF) ile Uluslararası Maden İşçileri Federasyonu'nun (MIF) birleşmesiyle oluştu. Aşağıdaki metin ICEM'in birleşme konusundaki görüşünü içeriyor.

Birleşin ve Örgütlenin Dünya İşçilerinin Önündeki Yol

Her yerde her şey birbiriyle bağlantılı hale geliyor. Ulusal ekonomik sınırların yanı sıra endüstriyel sektörler arasındaki sınırlar da ortadan kalkıyor. Dev çokuluslu şirketlerin dünya ekonomisinde yol açtığı bütünleşme koşullarında işçiler eski ve zor bir dersi küresel düzeyde yeniden öğreniyorlar: Bir kişiye gelen zarar herkese gelmiş demektir.

Bunun açık sonucu şudur: İşçiler, ulusal sınırların ve eski sektörel bölünmelerin ötesinde, aralarında yeni ilişkiler kurmalıdırlar. Uluslararası Kimya, Enerji ve Genel İşçi Sendikaları

Federasyonu (ICEF) ile Uluslararası Maden İşçileri Federasyonu (MIF) arasında Ocak 1996'da başlayan birleşme süreci bizleri büyük bir tarihsel fırsatla karşı karşıya getiriyor. Bu süreç emekçilere ve onların çevresine, yeni meydan okumalar ve tehlikeler karşısında yaşamsal önemde bir birleşme noktası sağlıyor.

Genellikle uzakmış gibi görünen bu tehlikeler aslında gerçektir ve çok yakınımızdadır.

1993'te Amerikan şirketlerinin üst yöneticilerine yönelik bir reklam çaresiz bir işadamını gösteriyordu. Adam, *"Saatte bir dolara çalışacak iyi, sadık işçiler bulamıyorum"* diye yakınıyordu. Reklamdaki yanıt şuydu: *"Bulabilirsin. Yucatan!"*

Yucatan ABD'nin hemen yakınında yer alan Meksika'nın bir eyaletidir. Reklamda eyalet yöneticileri Yucatan'daki işçilerin ortalama maliyetinin *"yan ödemeler dahil, saatte bir doların altında"* olduğunu böbürlenerek söylüyorlardı. Ve gururla ekliyorlardı: *"Uzakdoğu'dakinden, Antiller ve Orta Amerika'dakinden, hatta Meksika'nın diğer yerlerinde olduğundan çok daha düşük bir meblağdır bu."* ABD şirket yöneticilerine şu mesaj veriliyordu: *"Burada şirketinizin rekabet gücünü artırırken, paşalar gibi de yaşayabilirsiniz."*

Yatırımcılar bugün ayda altı dolara işçi bulunabilecek Burma'ya gidiyorlar.

Bu durumda, coğrafi olarak bugün hepimiz çok eşitsiz tek bir işgücü pazarı içinde yer alıyoruz. Ücret, işçi ve çevre sağlığı, adil istihdam koşulları ve insan onuru bakımından bu durumun içerdiği tehlikeler açıktır.

Ayrıca, yeni küresel şirket ekonomisi sektörel sınırları da ulusal sınırlar kadar hiçe sayıyor.

Endüstride ortaya çıkan dünya ölçeğindeki köklü dönüşümler çalışma süreçlerinde hızlı bir uzmanlaşma yarattı –ya da bazı yerlerde şimdi yaratıyor. Bu ani dönüşüm doğal olarak insanların kendilerini ve çevrelerindeki kişileri görme biçimlerini de değiştiriyor.

Aslında iş süreçleri içinde yer alan görevlerin işleyişi hiçbir zaman birbirinden kopuk olmamıştır. İşkolları için de aynı şey söz konusudur. Bugün çeşitli endüstri sektörleri artık birbirinden hiç de kopuk değildir. Bunun nedenlerinden biri teknolojik değişim, yeni üretim yöntem ve malzemelerinin ortaya çıkmasıdır. Ama sektörler arasındaki sınırların silikleşmesi her şeyden önce endüstrinin sahipliğindeki değişimlerden kaynaklanmaktadır.

Dev şirketler amaçlarına uygun düşen yeni süreçleri ve ürün çeşitlerini benimseyerek yatay ve düşey çeşitlilik kazandılar. Amaçları ise kârdı.

Daha yakınlarda, özelleştirme süreci kamu sektörü ile özel sektör arasındaki ayrımı - sözgelimi elektrik, gaz ve su sektörlerinde- silikleştirdi.

Exxon, ICEF ile MIF'in üye tabanının çıkarlarının örtüşmesi konusunda bir örnektir. 1992'de elinde bulunan yabancı değerler bakımından dünyanın iki numaralı çokuluslu şirketi konumundaki Exxon o sıralar 95.000 insanı istihdam ediyordu ve bunun 59.000'i genel merkezin bulunduğu ülke olan ABD'nin dışındaydı.

Ama Exxon'daki tüm işçiler şirketin asıl alanı olan petrol sektöründe değildir. Şirketin madenleri de vardır. Kolombiya'daki MIF üyesi maden işçileri, son yıllarda, Exxon'un sahip olduğu ülkedeki bir maden şirketinde çetin ve başarılı mücadeleler verdiler. Bu mücadele sırasında, diğer Exxon şirketlerindeki sendikalara –ICEF üyesi petrol sendikaları dahil- dayanışma çağrısı yaptılar.

ICEF/MIF birleşmesi, Exxon'da çalışan maden işçilerinin diğer Exxon işçileriyle birlikte aynı uluslararası işkolu örgütünün çatısı altında olması anlamına geliyor. İşçiler enerji alanındaki bu büyük çokuluslu şirketle ilgili kampanyalara doğrudan ulaşma olanağına sahip olacaklar. Dünya işçilerinin geliştirmesi gereken sendikal sinerjinin iyi bir örneğidir bu.

Büyük şirketler sektörler arası bağlantılarla kazanç arayışında oldukları gibi, çıkarları gerektirdiğinde, sektörlerin tümünü yıkıma uğratmaya da çalışmışlardır. Bununla birlikte, sektörlerimizin, çalışma koşullarımızın ve sendikalarımızın yıkıma uğraması kaçınılmaz değildir. Bu süreci güçlü, birleşik bir uluslararası sendikal hareket tersine çevirebilir. Ama böyle bir sendikal hareketin yenilikçi ve aktif yönlendirici bir tutuma sahip olması gerekir.

19. yüzyılın ve 20. yüzyıl başlarının sanayileşmiş ulus devletlerinde, endüstriyel sendikal mücadeleler ekonomik, toplumsal ve siyasal demokraside kapsamlı ilerleme sağladı. Bugün birçok yeni sanayileşmiş ülkede benzer gelişmeler gözlenebilir. Eski ve yerleşik endüstriyel demokrasilerden son dönemde sağa kaymış olanlarında, sendikal kadrolar arasında, yeni sendikal örgütlenmenin toplumsal ve siyasal ilerleme konusunda öncü olması gerekeceği kanısı ağırlık kazanıyor.

19. yüzyılın ve 20. yüzyıl başlarının ulusal ekonomilerinde bir dizi denetim ve denge mekanizması oluşturuldu. Ulusal mevzuat, sosyal kurumlar ve özellikle sendikalar, şirketlerin gücüne oranla eşitsiz olmakla birlikte, belli bir karşı ağırlık oluşturuyordu.

Ne var ki günümüz küresel ekonomisi bu tür denetim ve denge mekanizmalarından yoksundur. Dünya ölçeğinde bir işyeri teftiş kurulu yoktur. Çokulusluların ihlallerini denetlemeye yönelik, dünya ölçeğinde bir toplumsal mevzuat yoktur. Dev şirketlerin dünya ölçeğindeki stratejilerini dengeleyecek dünya ölçeğinde bir hükümet yoktur. İşçiler dünya ölçeğinde örgütlenirken, sermayenin ulaştığı etkin küreselleşme düzeyine şimdiye kadar ulaşmamışlardır.

Biz istesek de istemesek de dünyadaki ekonomik bütünleşme süreci yol alıyor. Sendikal hareket açısından sorun, 20. yüzyıl sonlarının iktidar yapılarının üstesinden gelebilecek sendikal yanıtı verebilmektir. Elbette bu, 19. yüzyılın sanayi ülkelerinde oluşmuş savunma mekanizmalarının aynen sürdürülmesiyle olmaz. Ne var ki bu, geçmiş sendikal deneyimin olumlu yönlerinden dersler çıkarmak, belki de bu yönleri canlandırmak demektir. Özellikle, böyle bir yaklaşım, önceki sendikal kuşakların taşıdığı ruhun ve bağlılığın canlandırılmasını gerektiriyor.

Küresel örgüt ile uluslararası örgüt aynı şey değildir. Küresel örgüt dünyadaki etkileşimlerin bütünsel resmini dikkate alır. Onu tek tek ülkeler arasındaki iktidar ilişkileri yönlendirmez. Çokuluslu (ya da daha yerinde bir deyişle uluslarötesi) şirketlerin küresel örgütlenmesi ile Birleşmiş Milletler ya da Dünya Ticaret Örgütü gibi hükümetlerarası kuruluşlarca yönlendirilen "uluslararası ilişkiler" arasındaki fark budur. Dünya sendikal hareketinin bugüne kadarki pratiği de "uluslararası ilişkiler" alanında olmuştur.

Değişimin savunucuları olarak kurulan sendikaların bugün yeniden aynı rolü, ama bu sefer dünya sahnesinde de üstlenmeleri gerekiyor. Değişimi şekillendirmeleri gerekiyor. Olumsuz tutum ve bozgunculuk sendikaları hızla gereksizleştirecektir. Sendikal eylemin yeni öğeleri şunlardır:

- Ulusal iktidar kurumlarıyla olan tarihsel ilişkilerinin ötesinde, her yerde işçilerin birbirine ihtiyacı olduğu bilinci;
- Dünya ölçeğinde ortak bir adalet ve ilerleme vizyonu.

Sayısal Güç: Sendikal Birleşmeler

Endüstrideki değişimler dünya ölçeğinde sendikal birleşmeleri gerekli kılıyorsa, doğal olarak aynı şey ülke ölçeğinde de söz konusu olacaktır. Aslında, birçok ülkede ulusal düzeyde gerçekleşen birleşik sendikal yapılar, uluslararası hareketin gelecekteki biçiminin belirlenmesine yardımcı oluyor.

Bu birleşmeler, kısmen, değindiğimiz endüstriyel değişime verilmiş bir yanıttır. Sendikal birleşmeler, sendikal kaynakların ve üye sayılarının dünya genelinde ciddi bir baskı altında olduğu bir dönemde sendikaların etkinliğini azamiye çıkarma ihtiyacını da yansıtıyor.

Örgütlenmenin Önceliği

Sendikalar anlamlı bir biçimde yeniden yapılanacaklarsa, öncelikler konusunda açık bir fikir sahibi olmaları gerekir. Çoğu ülkede –bu nedenle küresel düzeyde de- birinci önceliğin örgütlenmede olması gerekiyor. Sendikaların geriledikleri sektör ve alanlarda yeniden üye kazanmaları gerekiyor. Örgütlenmenin henüz girmediği sektörlerle yönelmeleri gerekiyor.

Kabul etmek gerekir ki kimi sanayi ülkelerinin de içinde yer aldığı bazı ülkelerde sendikalar bu önemli görevi görmezden geldi. Bu sendikalar sendikal eylemin ana alanı olarak ulusal politik yapılara ağırlık verme eğilimi içinde oldular. Bu ise şirketlerin sendikalaşmaya karşı kapsamlı ve incelikli önlemler geliştirmelerine olanak sağladı. Aynı zamanda, ulusal politik eylem büyük bölümüyle gücünü yitirdi. Dünyada bugün planlı bir ekonomi var. Ne var ki planlamayı yapanlar hükümetler ya da parlamentolar değil, büyük çokuluslu şirketlerin yönetim kurulu salonlarının kapıları ardındaki güçler.

Elbette, politik kampanyalar hâlâ işçilerin haklarının savunulmasıyla bağlantılandırılabilir. Ne var ki bunun etkin olabilmesi için, sendikal lobi etkinliklerinin temsili güce sahip örgütlerce gerçekleştirilmesi gerekiyor. Temsili güce sahip olmak için ise sendikaların örgütlenmesi gerekiyor. Örgütlenmezlerse, “özel bir çıkar grubu” oldukları iddiasını kanıtlamaları giderek zorlaşacaktır.

Örgütlenme sendikacılığın amacı değil, emekçileri ve ailelerini savunma hedefine yönelik bir araçtır. Ama araç hep amaçtan önce gelir. Bu süreç tersine işlemez. Öte yandan, modern sendikacılık, uluslararası şirketlerin şekillendirdiği yeni iktidar gerçekliğiyle başa çıkabilmek için bütünüyle yeniden yapılanmak zorundadır.

Uluslararasılaşma

Uluslararası İşkolu Sekretaryaları (ITS), ulusal sendikal örgütlerin endüstriyel kampanyalarına başlangıcından itibaren katılan gerçek endüstriyel cephe örgütleri olmak durumundadırlar. Uluslararası işkolu örgütleri genellikle yerel eylemin sonuç vermemesi halinde son çare olarak başvuru alan ‘itfaiyeciler’ olarak görülmüştür. Çokuluslu şirketlerden oluşan bir dünyada, sendikal eylemin başarılı olmasını sağlayacak bir anlayış değildir bu. Eylemin başlangıcından itibaren uluslararası temele dayalı olarak planlanması gerekiyor. Bu ise hem ülke sendikalarında hem de ITS’lerde değişimi zorunlu kılıyor.

- **Ulusal sendikal örgütler ve üyeleri, endüstriyel faaliyetlerin çoğunun arkasında uluslararası şirketler gerçekliğinin bulunduğunu kabul etmelidirler.**

Elbette bu, daha fazla enformasyon ve eğitim gerektirir, ama daha önemlisi, ITS'lerde örgütlenmeye ve kampanya düzenlemeye ağırlık verilmesini gerektirir. Bunu kolaylaştıracak olan şey ise uluslararası sendikal karar yapılarının demokratikleştirilmesidir. Sendikal iktidarın "merkezileştirilmesi" anlayışı, gerçeklikten kopuk bir yaklaşımdır. Her sendikal yapının gücü o sendikal yapının yerel örgütlerinde yatar. Demokratik ilke, kararlara yerel olarak sahip çıkılması demektir.

Sendikal eylemin yatay ağlardan oluşan bir dizi halinde gelişmesi, bu kabulün doğal bir sonucudur. Bu tür ağ ilişkileri oluşturulması, aslında, işletmelerin hiyerarşik yönetim yapılarına oranla sendikalar için daha kolaydır. Belki de şirketler, sendikaların bu potansiyel gücünün farkına vardıkları için, üretim sürecine işçi katılımından ve "yetkilendirme"den söz ediyorlar. Bunun, şirketlerin personel departmanlarının sendikaların yerine geçme manevrası olmak yerine gerçek bir "yetkilendirme" olmasını sağlamak uluslararası sendikal hareketin görevidir.

Birleşme sonucu ortaya çıkan yeni işkolu örgütünün, egemen çokuluslu şirketlerin bulunduğu sektörlerde başlattığı "çokuluslu şirket ağlarını" yaygınlaştırması gerekecektir. Bu tür ağlar genellikle bilgisayar kullanır. Ne var ki "bilgisayar ağları" söz konusu değildir. Bilgisayarlar mesajın kendisi değil, bir araçtır.

"Çokuluslu şirket ağı", uluslararası işkolu örgütünün genel merkezi ile ilgili şirkette yer alan işletme düzeyindeki sendika muhabirleri arasında sürekli bir iletişim kurulmasını gerektiriyor. Amaç, şirketin üretimi, stratejileri, endüstriyel ilişkiler politikası ve toplu pazarlık performansı konusunda bütünsel bir bilgi oluşturmak ve ağdaki herkesin bu bilgiye ulaşmasını sağlamaktır. Bu yapı ve işleyişin, uluslararası sendikal bir örgütün mesafeli bir bürokrasi olmayıp somut, günlük sendikal çalışmayla ilgili veri ve enformasyon sağlayan önemli bir aktör olduğunu gösteren inandırıcı bir deneyim olması gerekiyor. Bu elbette daha fazla kaynak ayrılmasını gerektirecektir. Ayrıca bu tür yapılarla ilgili uzun vadeli stratejik planlama gerektirecektir. Bu yapı ve işleyişin, şirketin ağır bastığı bir "enformasyon alışverişi"nden ibaret kalmaması gerekiyor. Sözelimi, Avrupa'daki şirketlerde çalışanlara yönelik olarak enformasyon ve danışma amacıyla Avrupa Birliği tarafından kurulan Avrupa İşletme Konseyleri açısından böyle bir risk söz konusudur. Bu tehlikenin varlığını General Motors genel müdürü bir konuşmasında ağızından kaçırdı. Genel müdür şirketteki Avrupa İşletme Konseyi'ni, General Motors'daki "Alman sendikalarının gücünü sınırlamak" için kullanmayı düşündüklerini söyledi.

Avrupa İşletme Konseyleri başlangıçtan itibaren **sendikal** bir amaca hizmet etmedikçe ve bilinçli bir **sendikal stratejinin** parçası olmadıkça, işçilere katkı sağlamaktan çok engel oluşturacaktır.

Uluslararası işkolu örgütüne bağlı çokuluslu şirket ağlarının uzun vadeli sendikal amacı, herhangi bir bölgesel, ulusal ya da kurumsal gündemden bütünüyle bağımsız olmalıdır. Basit bir deyişle, amaç, çokulusluları sendikalarla küresel düzeyde müzakere ilişkisine zorlamaktır. Çokuluslu şirketler modern ekonomik ve politik iktidarın bağlantılarını içerir. Şirket ağları, bu bağlamda ayrıntılı enformasyon ve üyelik bilincinin oluşmasını sağlayabilir. Ücretler konusunda uluslararası kolektif pazarlık yapılması demek değildir bu, ama bütün dünyada şirket düzeyinde asgari davranış kurallarının ve uluslararası standartların uygulanmasını sağlamak demektir. "Bukalemun şirketler" geçmişte kalmalıdır. Bu tür şirketler yerel mevzuatın ve sendikaların gücünü hissedince sorumlu işverenler olarak davranırlar; ama tersi durumlarda renk değiştirirler.

İşçi sağlığının ve iş güvenliğinin korunmasına yönelik ortak standartlar gibi sorunlar yapısı gereği uluslararasıdır. Çevre standartları da öyledir. Angaryanın ve çocuk emeğinin kullanılmasına karşı standartlar da öyledir. Sendika kurma ve sendikalara katılma hakkı da öyledir. Aslında işleyişi değiştirecek olanlar, gücü daha sınırlı olan hükümetler değil de şirketler olduğu için, sendikaların öncelikle şirketlerle müzakere ilişkisi kurması gerekiyor.

Bu alanda neler yapılabileceğinin bir örneği, gıda ve tarım işçilerinin uluslararası işkolu örgütü IUF ile Fransa'da gıda sektöründe kurulu çokuluslu Danone arasında 1994'te imzalanan öncü nitelikteki anlaşmadır. Anlaşma, her iki tarafa, ILO'nun öngördüğü sendikal haklara Danone'nin dünyadaki bütün şirketlerinde uyulup uyulmadığını izleme yükümlülüğü getirmektedir. Anlaşmaya göre, ayrıca, şirket yönetimi ile sendikalar toplu sözleşmeler bağitlayacak ve sendika temsilcilerinin beceri eğitimlerinden ve terfi olanaklarından eşit olarak yararlanmasını sağlayacaktır.

IUF ile Danone arasındaki önceki çerçeve anlaşmalar beceri eğitimi, enformasyona ulaşma ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması konularını içeriyordu. Şirket ve IUF, anlaşmaların uygulanmasını değerlendirmek üzere her yıl bir araya gelir.

- **Uluslararası İşkolu Sekretaryaları yeni bir çerçevede işbirliği ve reform yapmalıdırlar.**

ICEF ile MIF arasındaki birleşme, birlik açısından önemli bir olaydır, ama işkolu düzeyindeki bazı zorlukların da yansımasıdır. Ulusal ve yerel düzeyde olduğu gibi, dünya ölçeğinde de işveren tarafı artık işkolları, üretim alanları arasındaki sektörel bölünmeleri kabul etmiyor. Enerji üretimi ve kimya işkollarında olduğu gibi, madencilik işkolu da artık yüksek teknolojiye bağlıdır.

ICEF/MIF birleşmesi uluslararası sendikal birlik yönünde atılmış bir adımdır. Bu gelişme, plantasyon ve tarım sektörü ile medya ve onunla ilgili sektörlerdeki son birleşme girişimleriyle birlikte ele alınmalıdır. Bu konuda akla uygun yapı, işkolu düzeyindeki uluslararası örgütlerin bir tür işbirliği ilişkisi içinde bir araya gelmesidir. Bazı yönlerden bu henüz eksiksiz bir birleşme olmayabilir. Ne var ki enerji ve uzmanlık israfından kaçınmak amacıyla kaynakların ortaklaşa kullanımına yol açmalıdır. Çabaların yararlı bir biçimde bir araya getirilebileceği, toplu pazarlık verilerinden işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna kadar uzanan birçok alan vardır.

Birçok biçim söz konusu olmakla birlikte, akılcı bir uluslararası işkolu sekretaryası (ITS) yapısı şu öğeleri içerecektir:

- ✓ bir işkolu grubu
- ✓ bir toplum ve belediye hizmetleri grubu
- ✓ bir ticari ve mesleki hizmetler grubu
- ✓ bir ulaşım ve iletişim grubu
- ✓ bir medya ve kültür hizmetleri grubu.

Ne var ki bu tür gruplandırmaları sadece mantık değil, politik vb. faktörler de belirleyecektir.

- **Uluslararası işkolu sekretaryaları (ITS) ile Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu'nun (ICFTU) rolleri konusunda daha kesin bir tanım yapılması gerekiyor.**

Soğuk Savaş dönemindeki sendikal rekabetin sona ermesi, ICFTU'ya, hükümetlerarası kuruluşlarda sözcülük rolünü üstlenme olanağı sağlıyor. Bu rolü yerine getirirken neo-liberal görüşlerin savunuculuğunu üstlenemeyeceği gibi, "müzmin muhalefet" rolünü de üstlenmemelidir. Sözgelimi Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası gibi kuruluşlar sorgulanmayı bekliyor.

ITS'lerin çalışmalarının ise esas olarak işkolu düzeyine odaklanması gerekiyor. ITS'ler ücret ve çalışma koşullarıyla, işkolu düzeyindeki uyuşmazlıklarla, işçi sağlığı ve iş güvenliği koşullarıyla ilgilenmelidirler. İktisatçıların deyişle, ITS'lerin uğraş alanı "mikro", ICFTU'nunki ise "makro"dur. Her iki sendikal yapının rollerinin daha iyi

tanımlanması, ulusal sendikal pratikte yerleşik bir işlev kazanmış olan "ikili" yaklaşımın dünya düzeyinde oluşmasına katkıda bulunacaktır.

Temsil

Örgütlenmek ve sendikal kapasite oluşturmak yeni uluslararası işkolu sekretaryasının öncelikli hedefleri arasında bulunmakla birlikte, işçilerin çıkarlarının dünya ölçeğinde temsili yaşamsal bir işlev olmaya devam ediyor. Burada görev, toplumsal nitelikteki sorunlar konusunda **ilerici bir sendikal sözcü** olmaktır.

Sendikalar hâlâ toplumda demokratik olarak örgütlenmiş az sayıda kuruluştan biri olarak güçlü yanlarından yararlanmasını bilmelidirler. Büyük şirketlerin sömürücü, aşırı merkezi yaklaşımlarının tersine, demokratik yerinden yönetim esasına dayalı, sürdürülebilir endüstriyel gelişme modelleri haline gelmelidirler.

Toplumun geniş kesimleri sendikaların toplumsal ve ekonomik demokrasinin temel güvencesi olduğu mesajını almalıdırlar. Birleşme sonrası ortaya çıkan uluslararası işkolu sekretaryası hem varlığının **medyada** hissedilmesini sağlamalı hem de kendi **yayın** çalışmalarını yoğunlaştırmalıdır (elektronik posta, internet ve web olanaklarından da yararlanarak). Dünya ölçeğinde elektronik ağ ilişkilerinin özgürce gelişmesi, medyanın demokratikleşmesine somut olanaklar sağlayacaktır. Dünya ölçeğinde doğrudan haber ve fikir akışı, işkolu sekretaryasının süratle yararlanması gereken teknik bir olanaktır.

Belli bir konuda gerçek uzmanlık gösterildiğinde medyanın ilgisi büyük olmaktadır. Uluslararası bir sendikal örgüt ancak kendi özgün enformasyonunu ürettiğinde, anlatacak bir şeyi olduğunu gösterdiğinde basını etkileyebilecektir. Yeni işkolu sekretaryasının araştırma kapasitesinin artırılmasını gerektiren nedenlerden biri de budur. Sendikal örgüt olguları ortaya atınca, mesaj da arkasından gelecektir.

İşkolu sekretaryasının kendi yayın programını da oluşturması ve bu programda yer alan yayınların kamuya ulaşmasını sağlaması gerekiyor. ICEF'in daha önce denediği bir yöntem olan 'ticari yayıncılarla ortak girişimler oluşturulması' yoluna gidilebilir.

İşkolu örgütümüzün diğer toplumsal gruplarla (yakın görüşteki siyasal partilerle, çevre örgütleriyle, kadın örgütleriyle, gençlik örgütleriyle, insan hakları ağlarıyla, serbest meslek sahiplerinin ve işsizlerin örgütleriyle ve belki de bazı konularda tüketici örgütleriyle) **tartışmaya ve koşullar elverdiğinde ittifaklar kurmaya** hazır olması gerekiyor. Ama bunu yapabilmesi için, işkolu sekretaryasının önce kendi argümanlarını belirlemesi ve açıkça belirlenmiş kendi hedefleriyle tartışmaya girmesi gerekiyor. Bu ise yerel, bölgesel ve uluslararası düzeylerde yapılacak **sendikal çalışma toplantılarından girdi sağlanması demektir.**

Uluslararası işkolu sekretaryası, **hükümetlerarası yapıların** çokuluslulaşma sürecini kontrol yeteneğini artırmak ve savunmak için bu kuruluşlarla (sözelimi BM'yle ve ona bağlı uzmanlık örgütleri olan Uluslararası Çalışma Örgütü/ILO, Dünya Sağlık Örgütü/WHO ve Birleşmiş Milletler Çevre Programı/UNEP ile) işbirliği yapmalıdır. Amaç, bu kuruluşların standartlar koyup uygulamasını sağlamaktır. Küresel bir ekonomide uluslararası standartlar davranış kuralları olmanın ötesine geçmeli, gerçek bir etkinlik kazanmalıdır. Bunu sağlayacak sendikal çalışmanın yapılması gerekiyor.

Etkinlik

Birleşik uluslararası işkolu sekretaryası yeni küresel emek kurumlarının habercisi olacaktır. Sekretaryanın **olanak sağlayıcı bir mekanizma** olarak şu özellikleri kazanması gerekiyor:

- gerektiğinde dayanışmaya yönelik bir toplanma noktası,

- görüş alışverişine, çıkarların karşılaştırılmasına ve çözüm bulunmasına yönelik bir forum,
- enformasyonun, analizlerin ve ileriye dönük çözümlerin toplanma noktası,
- alışveriş ve etkileşime yönelik bir insan kaynakları hizmet merkezi,
- bir ortak yardım havuzu (proje ve eğitim çalışmalarına, karşılıklı danışmaya yönelik kaynak oluşturma).

Bu amaçlara yönelik araçlardan başlıcaları şunlardır:

- **Sendikal ve toplu pazarlıkla ilgili somut enformasyonun araştırılması, depolanması ve sağlanması.** Şirketlerin yapıları, sahiplik ilişkileri ve performansları konusunda üye sendikal örgütlere enformasyon sağlanmasının olanakları daha da artmıştır. Ne var ki üye örgütlerin genellikle ücretler, çalışma koşulları ve özel sözleşme dili konusunda ihtiyaç duyduğu enformasyonu, işkolu sekretaryasının dışındaki veri tabanlarından sağlamak mümkün değildir. Bu araştırma çalışmasını sekretaryanın kendisinin üstlenmesi gerekiyor. Yukarıda değinilen çokuluslu şirket ağları bu tür verilerin derlenmesi ve analizinde çıkış noktası olacaktır.

Ne var ki bu enformasyon, **toplular pazardaki desteğin** sadece bir yönüdür. Belli bir şirketin yönetimi ya da belli teknikler konusunda bilgili olan uzmanların bilgi ve deneyiminden gerektiğinde yararlanılması, daha önce de başvurulmuş bir yöntemdir ve üye örgütler arasındaki alışverişin en iyi örneklerinden biridir. Bu bağlamda işkolu sekretaryası için önemli bir görev, gerektiğinde yararlanılacak uzmanlık kaynaklarının saptanması ve kataloglanmasıdır.

- **Politika ve amaca yönelik etkinlikler.** “Bağış peşinde koşmak” işkolu sekretaryasının işi değildir. Doğal olarak, kaynakların kıt olduğu bir zamanda, ek kaynak sağlanması her zaman olumlu bir şeydir. Ama para, sekretaryanın üstlenebileceği ve üstlenmesi gereken etkinlikler için olmalıdır. Kaynaklar programlara yönelik olmalıdır. Bu ise zaman zaman işkolu sekretaryasının bağış veren kuruluşları kriterlerini değiştirme konusunda ikna etmek zorunda kalması demektir.
- **İşçi ve çevre sağlığı ve güvenliği.** İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile çevre denetimleri konusundaki uzmanlarla ilgili bir kaynak tabanı oluşturulmakta ve genişletilmektedir. Bu alandaki çalışmalar çokuluslu şirketlerle ilişkilerde adımlar atılmasını da sağlamaktadır. Belli sektörlerde temsil gücüne sahip sendikalar, işkolu sekretaryası ve çokuluslu şirket arasında doğrudan tartışma forumları oluşturuldu. Forumlar evrensel düzeyde asgari işçi sağlığı ve iş güvenliği standartlarını, standartların uygulanmasına sendikal katılımı ve işçi sağlığı iş güvenliği eğitimiyle ilgili hükümleri görüşmeye yöneliktir. Bu tür girişimlerin başarılı olması, küresel düzeyde görüşme olanaklarının artmasına katkıda bulunacaktır.
- Sektör konferansları belli işkollarındaki üye örgütleri bir arada tutmaya devam edecektir. Bu konferanslar, aynı sektördeki farklı ülkelerin sendikacıları arasında enformasyon alışverişinin ve kişisel ilişkilerin gelişmesine de katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, işkolu sekretaryasının, toplu pazarlıkla ilgili ortak strateji görüşmeleri konusunda daha fazla olanak yaratması gerekecektir.
- Üyelikle ilgili –hem işgücünün örgütlenmemiş kesimlerine hem de coğrafi yönden yeni alanlara- yönelik gelişmenin sürmesi gerekiyor (Orta ve Doğu Avrupa, Çin, Hindistan). Kaynaklarda örgütlenmedeki büyümeye uygun bir artış olmamıştır. Birleşik işkolu örgütünün yeni zorlukların ve görevlerin üstesinden gelebilmesi için yeni kaynaklar bulunması gerekiyor.
- İşkolu sekretaryasının **işletme düzeyinde sendikal müdahaleye yeni yaklaşımlar** geliştirmesi gerekiyor. İşletmelerin kontrolüne ve sahipliğine yeni yaklaşımlar konusundaki tartışmanın sürmesi gerekiyor. Öte yandan, şirket yönetimleri, taşeron

uygulaması ve yeni iş organizasyonu teknikleriyle işletmelerdeki örgütlü emeği güçsüzleştirmeyi amaçlıyor.

Dünyadaki gelişmeler, sermaye sahiplerinin ve onların profesyonel yönetim kadrolarının toplumsal oluşumları kendi kısa görüşlü amaçlarına uydurma çabalarını yansıtıyor. Uzun vadede bu bağlamda bir konsensüs sağlanması mümkün değildir. Sendikal hareketin, bir firmaya emeğini yatırmış insanların en azından o firmaya parasını yatırmış insanlarla aynı haklara sahip olduğu bir işletme yaklaşımı seçeneğiyle ortaya çıkması gerekiyor. Bu yaklaşım, hissedarlar yerine toplumsal paydaşlardan (işletmeyle ilgili bütün toplumsal taraflardan) oluşan bir topluluk öngörüyor. Kuşkusuz, sendikaların olumlu seçenekler bulmak için zaman ve çaba harcaması gerekiyor.

Teknolojik ve ekonomik gelişme, akademik çevrelerin kullandığı dilin derinlerinde yatan mistik faktörlerle ilgili, mekanik bir şey değildir. Ekonomik ve teknik değişim doğrudan toplumsal güçle ilgilidir. Şimdi olduğu gibi, eğer bu gelişme geniş toplumsal amaçlar yerine özel çıkarlara koşuluysa, bunun nedeni şirketlerin elinde sınırsız güç bulunmasıdır. Bu dengesizliğin düzeltilmesi gerekiyor. Sendikalar, işçilerin ve onların çevrelerinin savunulmasına dayanan ve yerel örgütlerden uluslararası işkolu örgütüne kadar sendikal yapılarla bütünleşen bir tavır oluşturmak zorundadır.

Aşağıdaki yazı, Labour and Society International (LSI) adlı uluslararası araştırma ve eğitim kurumunun internet sitesinden alındı. LSI, içlerinde ICEM'in de yer aldığı uluslararası sendikal örgütler ve sivil toplum örgütleriyle özellikle eğitim ve araştırma alanında ortak çalışmalar yapan bir kurum. 1994'te kurulmuş. Çalışmalarını Uluslararası Ulaşım İşçileri Federasyonu'nun (ITF) Londra'daki genel merkezinden sürdürüyor.

Küresel Düşün, Yerel Davran – 21. Yüzyılda

Hindistan Sendikacılarının Görevleri

Madenciler ve Metal İşçileri Eğitim Enstitüsü'nün (IMME) 20. kuruluş yıldönümü dolayısıyla düzenlenen seminerde Stirling Smith'in sunduğu bildiri

İncelemem istenen konu, küreselleşme ve Hindistan'daki sendikalar üzerindeki etkileri. Son derece yerinde bir konu. Bu ülkede sadece birkaç ay önce birçok insanın hayatını kaybetmesine ve bir yıkıma yol açmış müthiş kasırgayı hepimiz hatırlıyoruz. Küreselleşme o müthiş kasırgadan daha fazla zarar yaratacaktır.

Hindistan sendikalarının faaliyet gösterdiği ekonomik ve siyasal bağlam, Bağımsızlık'tan bu yana görülmemiş bir hızla değişiyor. Hızla büyüyen dinamik bir ekonomide, dünyanın en büyük sendikal hareketlerinden biriyle ilgili bu gelişmeler ilgiyi hak ediyor.

Bu nedenle bu incelemede:

- Hindistanlı maden işçisini ya da İngiliz bilgisayar işçisini, hepimizi etkileyen dünya ölçeğindeki trendlerden bazılarını –küreselleşme diye bilinen fenomeni- gözden geçireceğim;
- sendikal hareketin küreselleşmeye karşı geliştirdiği yanıtı özetleyeceğim;
- küreselleşmenin Hindistan'da yarattığı sorunlardan bazılarını ele alacağım;
- bu etmenlerin Hindistan işçileri üzerindeki etkilerine değineceğim;
- Hindistan sendikal hareketi ve özellikle madencilerin sendikal hareketi için bir eylem programı önereceğim;
- bütün bunların işçilerin eğitimi ve özellikle IMME açısından ne anlama geldiğini göstereceğim.

Küreselleşme – düzmece mi, yoksa moda mı?

On yıl önce, küreselleşme terimi bilinmiyordu. Şimdi dünya ölçeğinde yaygınlık kazandı. Bazıları bunun düzmece bir kavram olduğunu, aslında küresel ekonomide yeni bir şey olmadığını ve bu deyim olsa olsa bir moda, en kötü ihtimalle ise tüketicileri, işçileri ve devletleri çokuluslu şirketlerin denetimi konusunda ellerinden bir şey gelmeyeceğine ikna etmeye yönelik bir komplo olduğunu öne sürüyorlar. Bazılarına göre, küreselleşme, bir seçenek değil bir olgu. Bazıları ise bunun tam karşısı bir görüş öne sürüyorlar; onlara göre küreselleşme kaçınılmaz değil, direnilebilecek ve direnilmesi gereken bir şey.

Küreselleşmenin bir tanımı şöyle:

Ulusal ve bölgesel sınırlar ötesi ekonomik faaliyetin hızla büyümesi. ...ticaret ve yatırım aracılığıyla, mülkiyet hakları dahil, malların ve hizmetlerin dolaşımındaki artış... Bu süreç, söz konusu dolaşıma devletin getirdiği engeller kısıtlanarak, özellikle ulaşım ve iletişimdeki teknolojik ilerlemeyle kolaylaştırılabilir. Genellikle kâr arayışı içindeki (altını ben çizdim) ekonomik aktörlerin, firmaların, bankaların eylemi yönlendirir bu süreci.

ILO terimi sınırlı bir anlamda kullanıyor:

Küreselleşme ticaretin, yatırımın ve sermaye akışının dünya ölçeğindeki liberalleşme dalgasını, bu akışın ve dünya ekonomisindeki uluslararası rekabetin artan önemini anlatmak için dar anlamda kullanılıyor.

Tarihsel anlamda, küreselleşme yeni bir şey değildir. Gerçekleşme süreci Birinci Dünya Savaşı'ndan önce başlamıştı; o dönemdeki ekonomik trendlerden bazılarını Lenin fark etti ve *Kapitalizmin Son Aşaması: Emperyalizm* adlı yapıtında ortaya koydu. Ama bu küreselleşme sürecini savaş gerilettiler ve depresyon dönemini İkinci Dünya Savaşı izledi.

Küreselleşmenin ikinci dalgası 1950'lerde ve 1960'larda gerçekleşti. Savaştan sonra Bretton Woods'ta getirilen mali düzenlemeyle doların egemenliğinin sağlandığı bu dönem, bugün bazılarının göre, istikrarlı bir büyümenin olduğu altın bir çağdı. Kapitalist dünyada ABD çokulusluları baş edilemez görünüyordu. 1970'lerde dünya kapitalizmi ağır sorunlar yaşıyordu ve küreselleşme duraklamaya girdi. Ama soğuk savaşın sona ermesi ve önemli teknolojik gelişmeler gibi bir dizi faktör sürece muazzam bir ivme kazandırdı.

Daha on yıl önce, sosyalist blok ülkelerinin ekonomileri hemen hemen tümüyle küresel kapitalizmden kopuk durumdaydılar. Şimdi eski Sovyetler Birliği'nin yerini alan devletler ve eski sosyalist ülkeler, küresel pazarla bütünleşiyor. Bu sürecin söz konusu ülkelerin yurttaşlarının büyük bölümü için yıkım demek olduğu belirtilmelidir. Çin, batılı şirketler için ana tedarik kaynağı ve ana pazar haline geldikçe işsizlik ortaya çıkıyor, eşitsizlik artıyor ve işçilerde huzursuzluk gelişiyor. Bu ülkelerin "geçiş sürecinde" oldukları, yani liberal pazar ekonomilerine geçiş sürecinde oldukları söyleniyor. Aslında birçoğu gelişmekte olan ülke konumuna geçiyor, başka bir deyişle yoksullaşılıyor.

Yorumcuların dünya ekonomik sisteminde niteliksel bir değişim olduğunu öne sürmesine yol açan faktörler şunlardır:

Yeni Pazarlar

- Bankacılık, sigortacılık ve ulaşım gibi hizmet sektörlerinde yeni küresel pazarlar oluşması. Sözelimi Hindistan'da sigorta sektöründeki çalışanlar açısından böyle bir süreç söz konusudur.
- Kesintisiz ticaretle birlikte, kuralsızlaşmış yeni pazarlar oluşması.
- Şirket birleşmelerinin artması ve anti-tekelleşme yasalarının etkinliğini yitirmesi. Son zamanlarda bir dizi büyük ölçekli önemli birleşme oldu. Sözelimi telekomünikasyon

sektöründeki Vodafone ile Mannesmann'ın, BP ile Amoco'nun, AOL ile Time-Warner'ın birleşmesi.

- Küresel tüketici pazarlarının ve küresel tüketici markalarının –sözelimi içecek ve blucinde- oluşması.

Yeni Aktörler

- Çokuluslu şirketler, ittifakların kurulması ve yeniden yapılandırılması.
- Dünya Ticaret Örgütü
- NAFTA, Avrupa Birliği, APEC, ASEAN gibi bölgesel bloklar.

Yeni kurallar ve normlar

- Özelleştirme, liberalleşme ve kuralsızlaştırmanın artık politika ve düşünme normu haline gelmesi.
- Küresel anlaşmalar ve standartlar.
- Sözelimi fikri mülkiyet hakları konusunda çok taraflı anlaşmalar.

Yeni araçlar

- İnternet.
- Faks aygıtları.
- Cep telefonları.
- Çok daha ucuz telekomünikasyon (Londra ile Newyork arasında üç dakikalık bir konuşmanın bedeli 1930'da 245 dolar iken 1990'da 3 dolara indi (1990 değerleriyle).
- Daha hızlı ve daha ucuz ulaşım.

Bu faktörler dünyanın her yerinde elbette aynı hızda gerçekleşmiyor.

Küreselleşme sadece mali bir fenomen değil, kültürel boyutu da var. Küresel markalardan söz ettik. Pepsi, Coca Cola, Lee ve Big Mac gibi markaların hepsini artık Hindistan'da bulmak mümkün. Bu ürünlerin küresel ölçekte tanınmasını sağlayan muazzam pazarlama bütçeleri var.

Hindistan'da küreselleşme

Şimdi de küreselleşmenin Hindistan'daki etkileri üzerinde duralım. Ülkede 1991'den bu yana gerçekleşen değişimin ana özellikleri şunlardır:

- Ticaretle ilgili gümrük vergileri düşürüldü.
- Birçok sektördeki sanayi faaliyetlerinde izin uygulaması biçimindeki kısıtlamalar kaldırıldı.
- Eskiden kamu sektörüne ayrılmış birçok alanda özel sermayeye izin verildi.
- Yabancı doğrudan yatırımlar üzerindeki kısıtlamalar hemen hemen tümüyle kaldırıldı.
- Özelleştirmeye yönelik adımlar atılıyor.
- Gıda maddelerindeki sübvansiyonlar düşürüldü.
- Rupî devalüe edildi.

Bu gelişmeler Hindistan'da hangi sonuçları yaratıyor? SAIL (Hindistan Çelik İdaresi) örneğini ele alalım. SAIL bir dizi sorunla karşı karşıya:

- Aşırı kapasite: Çelik sanayisinde denetimin sona ermesinin bir sonucu bu; herkes çelik üretimiyle uğraşabilir. Bunun nedeni bir yönüyle küreselleşmedir, çünkü liberalleşme olgusu küreselleşme sürecinin bir parçası haline gelmiştir.
- Talep yokluğu ya da talebin beklenenden daha az olması. Aslında bunun nedeni olarak küreselleşme gösterilemez.

- Miktar kısıtlamalarının kaldırılması ve gümrük vergilerinin yüzde 85'ten yüzde 20-30'a düşürülmesi sonucunda çelik ithalatı artıyor. Kazakistan'da bulunan dünyanın en büyük çelik tesislerinden biri olan CIS'den (bütün dünyaya ucuz çelik ihraç eden bu tesisin sahipleri Hindistanlıdır) ve diğer ülkelerden ithal edilen çelik Hindistan'da üretilenden daha ucuzdur. Bu olgu hiç değilse kısmen küreselleşmenin sonucudur. Bu ülkeler paralarını devalüe etmek zorunda kalmışlar ve IMF'nin talimatıyla, toparlanmak için ihracata yönelmişlerdir.

Bütün dünyada çelik üreticileri zor bir dönemden geçmektedir. Dünyadaki en büyük çelik üretim şirketi *British Steel* yeniden yapılanmak ve birleşmek zorunda kalmıştır. Ayakta durabilmesinin koşullarını sağlamadan SAIL'ı küresel rekabetin sert rüzgârlarına açmanın yanlış olduğu söylenebilir.

Batılı iş çevrelerinde başlangıçta yaşanan duraksamadan sonra, Hindistan bugün Asya'da Çin'den sonra ikinci en önemli ülke olarak görülüyor. Sözelimi İngiltere'nin yatırımları 1992 ile 1993 arasında yüzde 500 arttı.

Çin ile Hindistan arasındaki en önemli farklardan biri, gelişmekte olan dünyadaki sendikal hareketler içinde en az sınırlanmış olanının Hindistan'da bulunmasıdır. Hem Bretton Woods kurumları hem de İngiltere gibi büyük yatırımcı ülkeler, iş yasasında işgücü pazarında esnekliğe olanak verecek -işten çıkarmaları kolaylaştıracak- değişiklikler yapılmasını istediler.

Hindistan'da işçi sınıfı ve küreselleşme

Hindistan'da küreselleşmenin işçi sınıfı açısından yarattığı sonuçlardan bazıları şunlar olmuştur:

- Çokuluslu şirketlerin varlığının güçlenmesi.
- Şirketlerin kapanması ya da işgücünde azaltmaya gitmesi sonucunda işgücünde fazlalıklar ortaya çıkması.
- Yukarıdaki olguyla bağlantılı olarak, çok az yeni iş alanı yaratılması.
- Yeni teknolojilerin ve yeni yönetim tekniklerinin uygulanması.
- Firmaların özerkliğinin artırılması; bu, sendikaların siyasal yapılara daha az başvurması anlamına geliyor.
- İşyeri yönetimlerinin profesyonelliğinin artması (işletme okullarının ve yönetim dergilerinin vb. yaygınlaşması).
- Çekirdek/çeper işgücü modelinin yaygınlaşması; yani geçici ve sözleşmeli işgücü kullanımının yaygınlaşması, güvenlik ve yemek hizmetlerinin firma dışından sağlanması. Sürekli işçilerin sayısının azalması.

Bugün, bütün bu süreçlerin işçi sınıfı üzerinde şimdiye kadar büyük bir etkisinin olmadığı öne sürülebilir. Hindistan'da toplam istihdamın ancak yüzde 16 kadarı küresel güçlerin etkisine açık modern sektörlerdedir. Elbette sendikal hareket özellikle bu sektörlerde yoğunlaşmaktadır. İstihdamın büyük bölümü geleneksel tarımda ya da kentlerdeki kayıt dışı sektördedir. Ne var ki Dünya Ticaret Örgütü (WTO) patentli rejimin tarımsal tohumun ABD çokulusluları tarafından denetlenmesine yol açması halinde, kırsal kesimdeki işçiler de bu süreçlerden kesinlikle etkilenmiş olacaktır.

Küreselleşmeye karşı küresel sendikal tavır

Küreselleşmenin uluslararası sendikal hareket üzerindeki etkisi

Küreselleşmenin işçiler üzerinde bir dizi etkisi var. Bu etkilerden bazıları doğrudan bazıları ise dolaylı.

Dünyadaki işgücünün gitgide artan bir bölümü, uluslararası ticaret ve sermaye akışıyla bağlantılı işlerle uğraşiyor.

Yoğunlaşan küresel rekabet bütün dünyada işgücü standartları üzerinde baskıya ve ücretlerde düşmeye yol açacaktır. Bu baskıya birçok faktör yol açabilir:

- Rekabetin artması şirketleri pazar paylarını korumaya zorluyor, bu ise ürün ve hizmet fiyatlarının düşmesi anlamına geliyor. İngiltere’de bilgisayar fiyatlarının düşmesi bunun somut bir örneğidir. İşletmeler ise işgücü maliyetlerini düşürmeye çalışacaktır. Toplu pazarlıkta daha katı davranacak veya işgücü maliyetlerinin daha düşük olduğu bir başka ülkeye gidecek ya da işçileri ücretlerin dondurulmasını, hatta düşürülmesini kabul etmemeleri halinde ülkeden gitmekle tehdit edecektir.
- Yasal düzenlemelerin devre dışı bırakılması. Dünya Bankası’nın anlamsız jargonuyla, asgari ücret gibi koruma önlemleri “katı işgücü pazarları” olarak adlandırılmaktadır. Çokuluslular kendilerine en uygun vergi ve işgücü rejiminin arayışı içindedirler. Serbest ekonomik bölgeler bu bağlamda yaygınlık kazanmış oluşumlardır. Bazı ülkelerde bunlar iş yasalarından açıkça bağımsızdır. Hindistan’da iş yasalarının uygulandığı aldatmacası vardır. Ama elbette bu bölgelere girişin denetim altında tutulduğu göz önüne alınacak olursa, genellikle iş müfettişlerinin bile serbest ekonomik bölgelere giremediği olur. Bu nedendir ki yasalar uygulanamaz.
- İşgücünün bölünmesi birçok düzeyde artıyor.
- Gelişmiş ülkelerdeki işçiler, gelişmekte olan ülkelere kaydırılan iş alanları nedeniyle işlerini kaybediyor.
- Geçici ve part-time çalışmada, taşeron çalışmasında ve eve-iş-vermede artış var.
- Kamu hizmetleri –ulaşım, eğitim, sağlık hizmetleri- ya kısıyor ya da daha pahalı hale getiriliyor. Bu politikalardan elbette en çok kadınlar etkileniyor.

Bütün bu süreçler şöyle işliyor: “En elverişli rejim hangi ülkede? Vietnam’da mı? Pekâlâ, o zaman giyim işimizi Bangladeş’ten Saygon’a kaydıralım. Laos’ta yeni bir serbest ticaret bölgesi mi var? Tamam, buradaki sendikaya emeklilik planından vazgeçmesini, yoksa buradaki üretime son verip oraya gideceğimizi söyleyelim.” Elbette bir şirketin dikkate alması gereken tek faktör işgücü maliyetleri değildir. Meksika’da işgücü maliyetleri Sri Lanka’dakinden üç kat daha fazladır, ama ABD giyim firmaları Meksika’da üretim yaparlarsa ulaşım giderlerinden, zamandan ve gümrük vergisinden (Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması, yani NAFTA uyarınca) tasarruf edeceklerdir.

Uluslararası sendikal hareket bu gelişmelere karşı bir tavır alıyor. Geçen yıl Güney Afrika’nın Durban kentinde yapılan ICEM’in küresel kongresine sunulan bütün politika belgelerini okumanızı tavsiye ederim. ICFTU, ona bağlı uluslararası işkolu sendikaları ve ILO sendikaların takınacağı tavrı tartışıyor. Kendi ülkemden somut bir örnek vermek istiyorum.

İngiliz sendikalarının karşı karşıya bulunduğu meydan okuma

Birkaç yıl önce İngiliz sendikal merkezi TUC’nin yaptığı bir araştırma şu bulguları ortaya koyuyordu:

- Sendikaların üye sayısı düşüyordu: 1979’dan önce işgücünün yaklaşık yarısı örgütlüydü, bugün ise bu oran üçte birine düşmüştür.
- Sendikal harcamaların yüzde 3’ten azı örgütlenmeye gidiyordu.
- İngiltere’de çalışanların yüzde 70’i hiçbir sendikaya üye değildi.
- Özel sektördeki işçilerin dörtte birinden azı örgütlüydü.
- Küçük işletmelerde çalışan 10 işçiden 8’i sendikalı değildi.
- 25 yaşından küçük olan her 5 işçiden ancak 1’i sendikalıydı.
- Sendikalı işçilerin yaş ortalaması 47 idi.
- Bir sendikaya bağlı part-time işçiler tam gün işçilerin yarısı kadardı.

- 1997’de sendikalar sadece yerlerini korumak için yarım milyon yeni üye kaydetmişlerdi.
- Gençlerin yüzde 86’sı sendikalar hakkında pek az şey bildiklerini ya da hiçbir şey bilmediklerini söylüyorlardı.
- İlk sözleşmesini yapmış işyerlerinin üçte birinde işyeri temsilcisi yoktu.

Bu olgular iç karartıcı görünüyordu, ama İngiliz ulusal sendikal örgütü TUC’nin yaptığı bir araştırma, beş milyon işçinin sendikalaşmaya ilgi duyduğunu ortaya koyuyordu. TUC bu nedenle YENİ SENDİKACILIK adı altında bir kampanya düzenledi. Kampanyanın hedefleri şunlardı:

- Örgütlenmeyi en öncelikli konu haline getirmek ve sendikal hareketi bir örgütlenme kültürüne yöneltmek.
- Sendika kaynaklarını örgütlenmeye daha fazla kaydırmak, taban örgütlenmesini güçlendirmek, kendini adanmış ve eğitilmiş örgütçülerin istihdamını sağlamak.
- Sendikaların mevcut tabanlarını güçlendirmesine, yeni alanlara ve işkollarına girmesine ve yasal olarak tanınmasına yardımcı olmak.
- Sendikaların kadınlar, gençler ve işgücü pazarında elverişsiz konumda bulunan kesimlerin de dahil olduğu “yeni” işçiler açısından çekimini artırmak.

TUC’nin, benzer sorunlarla karşı karşıya bulunan ABD ve Avustralya sendikal hareketlerinin izinden gittiğini belirtmek gerekiyor.

Burada elbette İngiliz ya da Amerikan sendikalarının çözümlerinin aynen alınıp Hindistan’a aktarılmasını kastetmiyorum. Ulusal bağlamlar çok farklıdır. Bununla birlikte sorunlardan bazıları büyük benzerlikler taşımaktadır. Şöyle ki:

- Sendika üyelerinin yaş ortalaması,
- Kadınların sendikal hareketteki temsilinin sınırlı olması,
- Sendikaların birkaç işkolunda, özellikle kamu sektöründe yoğunlaşması.

Madencilerin sendikal hareketinin iç karartıcı geleceği

Hindistan’da madencilik sektörü bazı ciddi sorunlarla karşı karşıyadır. Son sekiz yıldır, ulusal sendikal örgüt INMF ile –ILO ve ICEM’le işbirliği içinde- işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda çalışmış olmama rağmen, burada bu konuyu öne çıkarmayacağım. INMF’in karşı karşıya bulunduğu en büyük sorun, kömür endüstrisinin yeniden yapılanmasıdır.

Goenka grubuna bağlı Kalküta Elektrik Şirketi’nin grubun enerji üretim tesisine yönelik olarak işlettiği Batı Bengal’deki açık maden ocağını örnek olarak alalım. Şirket maden ocağını müteahhide verdi. Maden işçileri asgari ücretin altında ücret (günde 40 rupi, yani 1 ABD dolarından az) alıyorlar. Bu ise Birleşmiş Milletlerin yoksulluk tanımının altında kalıyor. Ayrıca işçiler tıbbi bakım, konut gibi hiçbir olanaktan yararlanamıyorlar. Dürüstçe belirtmek gerekirse, hiçbir sendika bu konuda bir şey yapmış değil.

Coal India Ltd. (Hindistan Kömür Şirketi) yeni maden ocakları açacak kaynaklara sahip değil. Bu durumda yatırım, devletten değil yabancı sermayeden gelecek. Çoğu yeni maden ocağı ortak girişim ya da özel sektör yatırımı olacak ve maden işçileri ulusal düzeydeki toplu sözleşmenin öngördüğünden çok daha kötü koşullarda çalışacaklar.

Kâr getirmeyen eski maden ocakları kapatılacak. Sendikalı işçi sayısı azalacak, sendikasız sözleşmeli işçi sayısı ise artacak. Bu iki kesim arasındaki denge sendikalı kesimin aleyhine değiştiğinde, özelleştirme yol alacak ya da maden işçilerinin çetin mücadelelerle elde ettikleri kazanımları tehdit altında olacak.

Geleceği görmek için müneccim olmaya gerek yok. Maden işçilerinin bu gelişme doğrultularını (trendleri) tartışması gerekiyor. Bu ise gerekli enformasyonun dikkatle

hazırlanması, maden işçilerinin hareketsizliğe sevk edilmeyip bu tartışmaya katılmasının sağlanması demektir. Öte yandan, INMF, Hindistan'daki ve küresel enerji sektöründeki olgulardan yola çıkarak ciddi bir strateji oluşturmak zorundadır. Bu çerçevede:

- Sözleşmeli işgücünün sendikalaşmasına ciddi kaynak akıtılmalı,
- Kaza oranı yüksek olan sözleşmeli işçiler iş güvenliği ve işçi sağlığı açısından daha iyi korunmalı,
- "Özelleştirmeye hayır!" sloganını tekrarlamakla yetinmeyip madencilik sektöründe alternatif bir reform ve değişim paketi hazırlanmalıdır.

İngiliz sendikaları 1980'lerde dünyanın değiştiği olgusunu göz ardı eden bir strateji oluşturmayı denediler. Bu rotayı değiştirene kadar üyelerimizin yüzde 40'ını kaybettik. İktidarda sendika düşmanı, acımasız bir hükümet vardı, doğru, ama üye sayısındaki düşüşün tek nedeni bu değildi.

Hindistan sendikal hareketi için stratejiler

Şimdi bir bütün olarak Hindistan'daki sendikal hareketin karşı karşıya bulunduğu acil görevlerden bazılarını ele alacağım. Küresel trendlere değindik. Bunların bilincinde olmamız gerekiyor. Ama Hindistan'da, sözgelimi Bihar'da bu trendlere karşı çıkabiliriz. Bu nedenledir ki yazımın başlığını "Küresel Düşün, Yerel Davran" olarak belirledim. Bu durumda yerel sendikal görevler nelerdir? Bunları şöyle sıralayabiliriz:

- Savunmasız işçi kesimlerine ciddi olarak yönelmek.
- Cinsiyet eşitliğini öncelikli bir konu olarak almak.
- Daha önce değindiğim ekonomik değişimleri ciddi olarak ele almak.
- Diğer toplumsal aktörlerle ittifak ilişkilerine stratejik bir yaklaşım geliştirmek.

Şimdi bu noktalar üzerinde duralım.

Savunmasız işçilere yönelmek

Savunmasız işçilerle neyi kastediyorum? Bunun kapsamına kadın işçiler, köle emeği, çocuk emeği, eve iş alan işçiler, sözleşmeli ve geçici işçiler giriyor. Bu işçilerden birçoğu kayıt dışı sektörde yer alıyor, ama kayıt içi sektörde de bu konumda olan birçok işçi var. Bu kesimlerin üye olarak kazanılması onlara iyilik yapılması sorunu değildir. Bu, Hindistan sendikal hareketinin varlığını sürdürmesi sorunudur.

Hindistan sendikal hareketinin örgütlü sektörün sınırlarının dışına çıkmasının ve örgütsüz kesimlere ciddi olarak yönelmesinin zamanı gelmiştir.

Bütün büyük ulusal sendikal merkezler örgütsüz sektörde çalışmanın gerekliliğini artık kabul ediyor ve bu yönde stratejiler geliştirmeye çalışıyor.

Yapılan bir araştırma 1988-1993 arasında Batı Bengal'deki sendikaların üye kayıtlarını analiz ediyor. Buna göre, yeni sendikaların yüzde 70'inden fazlası "örgütsüz" sektörde. Yüzde 10'u ise örgütlü sektördeki işçilere yönelik.

Ayrıca, araştırmaya göre, örgütsüz sektördeki yeni sendikaların yüzde 50'sinden fazlası ulusal sendikal merkezlere bağlı (araştırma kapsamındaki 472 sendikadan 329'u).

Bu araştırma gösteriyor ki örgütsüz işçiler ulusal sendikal merkezlerle bağlantılı kişilerce örgütlenebilir ve büyük ihtimalle örgütlenmektedir. Ulusal sendikal merkezler bu konuda sistemli bir çalışmaya girişecek olurlarsa, ortaya çıkacak sonucu düşünün.

Öncelikli bir konu olarak cinsiyetler arasında toplumsal eşitlik

Hindistan'daki sendikal hareketin kadınlar için elverişli olmadığı açık bir gerçektir. Sendikalar önce, kadınların formal sektörde çalışma hakkına sahip olduklarını kabul etmek zorundadırlar. Elli yıl öncesine oranla bugün formal sektörde, tekstilde, madencilikte daha az sayıda kadın çalışıyor. Sektörde kadınların yerini erkekler almış, sendikalarımız da buna göz yummuştur. Kadınlar Hindistan'da işçi sınıfının yaklaşık dörtte birini oluşturmaktadır (1991 nüfus sayımına göre Hindistan'da 314 milyon işçi vardır ve bununun 89 milyonu kadındır). Hiçbir sendikal hareket işçi sınıfının yüzde 25'ini görmezden gelemez.

Ekonomik değişimin üstesinden gelmek

Bu konuya madencilik bağlamında değinmiştim. Daha genel bir yaklaşımla:

- Sendikaların kendi işkollarındaki yeniden yapılanmanın üstesinden gelmeye yönelik bir *İstemler Bildirgesi* hazırlaması gerekiyor. Geleneksel olarak istemler bildirgesi sadece ücretlere yöneliktir. Toplu pazarlık gündeminin her işkolunun geleceğini kapsayacak biçimde genişletilmesi gerekiyor.
- Yerel düzeyde, sendikaların işletme yönetimine şirketle ilgili ortak bir plan oluşturmak üzere öneri götürmesi ve bunun toplu pazarlık olarak görülmesi gerekiyor. Bu açıdan, ABD Birleşik Maden İşçileri Sendikası'nın (UMWA) Emek Yönetiminde Olumlu Değişim Programı dikkate değer.
- Sendikaların yaklaşan değişimin gerçekliği ve ölçeği konusunda üyelerini eğitmeye başlaması gerekiyor.

Diğer toplumsal aktörlerle ittifak ilişkileri

Çocuk emeği, insan hakları, çevre gibi birçok alanda sivil toplum örgütleri sendikal hareketten bir hayli ilerdedir. Sivil toplum örgütlerinin saflarında gönüllü olarak yer alan, çalışan ya da onları destekleyen genç, dinamik, iyi eğitim görmüş insanlar var.

Dünyayı değiştirmek isteyen genç insanlar neden sendikalara katılmıyorlar da sivil toplum örgütlerine gidiyorlar? Bir zamanlar değişime yönelik aktörler olarak görülen sendikalar artık böyle görülüyor. İngiltere'de de aynı sorunun söz konusu olduğunu belirtmeliyim.

Bütün bunlardan yakınmak ya da sivil toplum örgütlerinin para sağlamak için el altından bazı işler çevirdiğini vurgulamak yerine, sendikaların sivil toplum örgütlerinin güçlü yönlerini dikkatle incelemesi, işe yarayacak özelliklerini benimsemesi ve koşullar elverdiğinde bu örgütlerle birlikte davranması gerekiyor.

Güney Afrika'daki son dünya kongresinde bu politikayı benimseyen ICEM:

"Sendikaların toplumsal özgürlüklerin genişletilmesine dayanak olma rolünün güçlendirilmesi görevine uygun olarak çevre, kadın, belde, insan hakları ve yerli halkların örgütleriyle, vb." diyalog kurmasını öngörüyordu.

ICEM'in ulaşım sektöründeki eşdeğeri olan ITF'deki (Uluslararası Ulaşım İşçileri Federasyonu) çalışmalarından böyle bir yaklaşımın sonuç vereceğini biliyorum. ITF, deniz kirliliği ve zehirli atık ticareti gibi konularda, ünlü çevre grubu Greenpeace'le çok iyi ilişkiler geliştirmiş bulunuyor.

Dünya Ticaret Örgütü'nün Seattle Konferansı'nda bu tür ittifak ilişkilerinin uygulanışına tanık olduk. Çelik işçileri ozon tabakasını korumak isteyenlerle birlikte yürüdüler. Ortak bir düşmana –büyük çokuluslulara ve onların hükümetlerdeki savunucularına- karşı birleşmişlerdi. Şimdi birçok aktivist bu tür ittifak ilişkileri oluşturmanın yollarını arıyor.

21. yüzyılda sendikal eğitim

Son olarak, bütün bunların sendikal eğitim ve özellikle IMME (Madenciler ve Metal İşçileri Eğitim Enstitüsü) üzerindeki etkileri nelerdir?

IMME'nin ana uğraş alanı geleneksel sendikal eğitim olmuştur. Enstitü, aktivistleri ve üyeleri, sendikalar ve işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında eğitmiştir. Elbette yapılan bununla sınırlı kalmamıştır, ama ana uğraş alanı bu olmuştur. Enstitü bu işi hakkıyla yapmıştır. Enstitü, temel bir etkinlik olarak kalması gereken bu çalışmayı bırakmamalı, bu temel üzerinde, daha önce değindiğim gündemi yansıtacak şekilde çalışmasını genişletmelidir. Örgütsüz kesimlerin sendikalara kazanılması ve örgütlenmesi yönündeki değişim sürecini desteklemelidir. Önce işkolu sendikal örgütünün ve sonra diğer sendikaların yeniden yapılanma ve değişim sürecinin üstesinden gelmesine yardımcı olmalıdır. Bunu gerçekleştirebilmek için enstitünün bir araştırma birimi oluşturması gerekiyor.

Enstitüdeki çalışma arkadaşlarımla yaptığım görüşmelerden, onların bu zorunluluğun farkında olduklarını biliyorum. Bu yeni görevleri yerine getirmek için ihtiyaç duydukları tek şey, kaynak.