

# 1980 SONRASININ SOSYOEKONOMİK DEĞİŞİM ve DÖNÜŞÜMÜ BAĞLAMINDA SENDİKACILIKTA GELİNER NOKTA

Adnan Mahiroğulları<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-5323-4957](https://orcid.org/0000-0002-5323-4957)

## Öz

Sendikacılık, Keynesyen iktisat politikalarının uygulandığı 1945-1973 arası dönemde ekonomik, siyasi ve sosyal etkinlikleri bakımından "altın çağı" nı yaşamıştır. Ne var ki, 1980 sonrası benimsenen neoliberal ekonomi politikaları, keza küreselleşme süreci döneminde ortaya çıkan esnek çalışma, yeni üretim ve yönetim teknikleri, uluslararası acımasız rekabet gibi değişkenlerle sendikacılık yeni bir döneme girmiştir. Sendikacılık, 1980 sonrası yeni dönemde, geleneksel mesleki ve ekonomik faaliyetlerinde değişen koşullara uyum sağlayabilmek adına örgütsel yapılanmasını, hak aramada mücadele yöntemlerini, siyasi partilerle ilişkilerini gözden geçirmek durumunda kalmıştır. Makalede, sendikacılığın ekonomik, sosyal ve siyasi yapıdaki köklü değişikliklerle etkileşim içinde olduğu hipotezi göz önüne alınarak 1980 sonrası sendikacılıkta yaşanan değişim ve dönüşümü hazırlayan nedenler irdelenmiş; günümüzde sendikacılığın, üye sayısı ve pazarlık gücünün azaldığı, siyasi partilerle "bağlantı kaybı" türü ilişkilerden kaçındığı, "mücadeleci sendikacılıktan" "uzlaşmacı sendikacılığa" yöneldiği tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** *Neoliberalizm, savunmacı sendikacılık, değişim / dönüşüm, grevler, uzlaşma,*

---

1 Prof. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, İ. İ. B. F. , ÇEEİ Bölümü, Sivas / Türkiye  
E-posta: mahiroğullari@cumhuriyet.edu.tr

## **SITUATION OF THE UNIONISM IN THE CONTEXT OF THE POST 1980 SOCIOECONOMIC CHANGE AND TRANSFORMATION**

Adnan Mahiroğulları

### **ABSTRACT**

Trade unionism lived its “golden age” in terms of economic, political and social activities in the period of 1945-1973 in which the Keynesian economic policies were applied. However, neoliberal policies adopted after 1980 and also flexible working schedules, new production and management techniques and relentless international competition emerged within the context of globalization have forced trade unionism to enter a new stage. In this new period, trade unions had to reconsider their organizational structures, their struggle methods and their relationships with political parties in order to accommodate themselves to conditions which changed in terms of content and method and likewise to the conjuncture. This article examines the reasons which caused the change and transformation witnessed in trade unionism after 1980 by taking into consideration that the trade unionism interacts with radical changes in economic, social and political spheres. It is concluded that the trade unionism has lost members and bargaining power, that trade unionism has avoided from engaging “transmission belt” type relationships with political parties and that trade unionism has reoriented to “reconciliatory unionism” from “combatant unionism”.

**Keywords:** *Neoliberalism, defensive unionism, change/transformation, labor strikes, conciliation*

## GİRİŞ

Sendikacılık, gerek üye sayıları, gerekse ekonomik, sosyal ve siyasi etkinlikleri bakımından "altın çağı"nı, Keynesyen iktisat politikalarının uygulandığı 1945 ile Petrol Krizi'nin çıktığı 1973 arası dönemde yaşamıştır. Ne var ki, 1973 Petrol Krizi sonrası ortaya çıkan ekonomik durgunluk ve artan işsizlik olgusu, öncelikle gelişmiş ülkeleri yeni ekonomi politika arayışına itmiş; bu bağlamda talep yönlü Keynesyen politikalar terk edilerek "sıkı para", "yüksek faiz", "düşük ücret", "özelleştirme" ve "sosyal harcamalar"ın sınırlandırılması gibi gerek sosyal devlet anlayışına, gerekse sendikacılığa bir dizi olumsuzluk getiren arz yönlü "neoliberal politikalar" uygulamaya konulmuştur. Bu bağlamda, endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerinden biri olan sendikacılığın, ekonomik, sosyal ve siyasi yapıdaki köklü değişikliklerle etkileşim içinde olduğu gerçeği göz önüne alındığında 1980 sonrası dönemde etkilenmesi kaçınılmaz olmuştur.

Diğer taraftan, 1980 sonrası dönemde uluslararası sermaye akışı, mal ve hizmetlerin sınır ötesi hareketliliğinin artmasıyla ivme kazanan "küreselleşme süreci" adıyla ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel boyutları da olan yeni bir olgu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla sendikacılığı 1980 sonrası sadece ekonomi politikalarındaki değişiklik etkilememiş, çok boyutlu yapısıyla "küreselleşme süreci" de etkilemiştir. Bu manada, 1980 sonrası neoliberal politikalara geçilmesi, çok boyutlu küreselleşme sürecinin ortaya çıkması pek çok alanı etkilediği gibi "sendikal yapıyı" da form ve fonksiyon bakımından derinden etkileyerek sendikacılığı "değişim" ve "dönüşüm"e zorlamıştır.

1980 sonrası dönemde giderek ivme kazanan küreselleşme süreci ve neoliberal politikalara geçiş, sendikacılık üzerinde öncelikle "sendikalaşma oranları"nda önemli ölçüde düşüşle kendini hissettirmiştir. Ayrıca, artan işsizliğe çare aramak ve emek maliyetini düşürerek ulusal firmaların uluslararası firmalar karşısında rekabet gücünü artırabilmek adına "esnek çalışma" türleri çalışma mevzuatlarına girmiş, stoklu ve tek tip üretim yerine "müşteri tercihinine göre üretim" / "tam zamanında üretim", "insan kaynakları yönetimi" gibi "yeni üretim ve yönetim teknikleri" geleneksel üretim ve işletme yönetimi ilişkilerinin yerine ikame edilmiştir. Çalışma ilişkilerinde yaşanan tüm bu köklü değişiklikler, üye sayılarında azalmayla birlikte, sendikacılığın temel kurumsal yapılarından biri olan toplu pazarlık düzeninde değişimlere neden olmuştur. Bu bağlamda pazarlık konularında, keza pazarlık düzey ve

kapsamında daralma, istihdam garantisi adına pazarlık gücünde gerileme / işveren karşısında uzlaşmaya zorlanma gibi olumsuzluklar ortaya çıkmıştır.

1980 sonrası sendikacılıkta yaşanan değişim ve dönüşümü "örgütlenme felsefesi" ve hak arama işlevi bakımından formüleştirmek gerekirse, sendikacılık:

- "Doktriner sendikacılıktan" (syndicalisme doctrinaire) "faydacı /yalın sendikacılığa" (syndicalisme pragmatist)
- "Mücadeleci sendikacılık"tan (syndicalisme combatif) "savunmacı sendikacılığa" (syndicalisme défensif)

Özellikle 2000'li yıllar sonrasında ise: "Mücadeleci sendikacılık"tan hem "savunmacı" hem de "uzlaşmacı/ işbirlikçi sendikacılığa" (syndicalisme coopératif/ compromis) evrilmiştir.

Makalenin dayandığı kuramsal boyut, köklü yapısal değişikliklerin kurumsal yapıları şekil, içerik ve işlev bakımından etkileyerek dönüşüme zorladığı varsayımı üzerine kurulmuştur. Başka bir ifadeyle, sendikacılıkta 1980 sonrası yaşanan değişim ve dönüşüm "değişen sistem-kurumsal etkileşim" çerçevesinde ele alınmıştır. Diğer taraftan, makalede, günümüz sendikacılığında yaşanan değişim ve dönüşüm incelenirken, öncelikle "neye göre / hangi döneme göre değişim? " sorusundan hareketle, sendikacılığın "altın çağı"ndaki kazanımları, form ve fonksiyonu temel alınarak 1980 sonrası değişime neden olan temel unsurlar ve günümüzde gelinen somut sonuçlar irdelenmiştir.

## **I-SENDİKACILIKTA DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜMÜ HAZIRLAYAN ETKENLER**

Gerek ulusal gerekse uluslararası literatürde 1980 sonrası sendikacılığın güç kaybettiği, keza söz konusu güç kaybına neden olan temel unsurların tespitinde hem fikir olunduğu görülmektedir. Ahmet Selamoğlu sendikacılıkta değişim / dönüşüme neden olan temel yapısal değişimleri aşağıdaki gibi sıralamıştır:

*"Sanayileşmiş ülkelerde sendikacılıktaki gerileyiş ve değişimin nedenlerini belirlemeye çalışırken öncelikle sendikacılığın temel taraf olduğu endüstri ilişkileri sistemini etkileyen evrensel nitelikli unsurları ele almak gerekir. Gerçek-*

*ten sanayileşmiş ülkelerde endüstri ilişkileri sistemleri ekonomik, sosyal ve siyasi çevre koşullarındaki değişimden etkilenmekte ve bu etkileşim sürecinde değişim geçirerek yenilenmektedir. (...)*

*(...) Sanayileşmiş batı ülkelerinin tümünde geçerli olan ve 1970 sonrası belirginleşen evrensel nitelikli unsurlar arasında; ekonomik yapıda yaşanan değişim, teknolojik gelişmeler, devletin endüstri ilişkileri sisteminde üstlendiği rolünün farklılaşması, işverenlerin yönetim anlayışındaki gelişim, istihdamın ve işgücünün yapısındaki değişim sayılabilir." (Selamoğlu, 1995: 1-2).*

1980 sonrası sendikacılıkta yaşanan değişimi "*Değişen Koşullarda Sendikacılık*" adlı eserinde ele alan Meryem Koray da ortaya çıkan yapısal değişikliklere dikkat çekmiştir:

*"1970'lerin ortalarından itibaren gelişmiş ülkelerde yaşanan yapısal değişiklikler sendikaların siyasal, toplumsal rollerini ve toplu pazarlık mücadelesinde pazarlıkların yapısı ve konularını da değiştirmiştir. Neticede, 1980 öncesinin sınıf dayanışması, toplu çıkarlar ve toplu mücadele gibi kavramlara ve politikalara dayalı sendikacılık, yeni dönemde değişime ve dönüşüme zorlanmaktadır." (Koray, 1994: 3-4).*

Uluslararası literatürde de aynı bağlamda tespitler yer almıştır. Bellamare ve arkadaşları 1980 sonrası sendikacılıkta yaşanan değişim ve dönüşümün nedenlerini daha da somutlaştırarak detaylandırmıştır:

*"Yapısal faktörler, piyasaların küreselleşmesi, yeni teknolojiler, istihdam şekillerindeki değişiklikler, neoliberal hükümetlerin iktidara gelişi, bu hükümetlerin sendika karşıtı mevzuatı (législation antisyndicale) kabullenmeleri ve yeni işletme stratejileridir (Bellamare-Gravel-Briand-Vallée, 2006: 192).*

Toplumsal değişim ve dönüşüm üzerine pek çok çalışması olan Çağdaş sosyologlardan Giddens, sendikacılıktaki 1980 sonrası yaşanan gerilemelere daha geniş bir perspektiften bakmış; söz konusu değişim ve gerilemenin modern toplumdan, modern ötesi topluma evrilmenin etkisiyle de ilgili olduğunu vurgulamıştır (Giddens, 1990: 7).

## **A-EKONOMİ POLİTİKALARINDA DEĞİŞİM**

Petrol fiyatlarında 1973'te Arap-İsrail Savaşı sonrası ortaya çıkan ani yükseliş, gelişmiş ülkelerde üretim ve taşıma maliyetlerini önemli ölçüde artırmış, sonuçta söz konusu ülkelerde yüksek enflasyon ve yüksek işsizlik oranları bir arada yaşanarak iktisadi durgunluğa dolayısıyla yatırımların azalmasına,

ekonomik büyümede yavaşlamaya neden olmuştur. Gelişmiş ülkelerde iktisadi durgunluğun 70'li yılların sonlarına kadar sürmesi, keza 1979'un sonlarında petrol fiyatlarında yeni bir artışın yaşanması (Selamoğlu, 1995: 17), gelişmiş ülkeleri 1945'ten beri uyguladıkları Keynesyen politikaların tıkanması üzerine sıkı para politikası ve serbest piyasa ekonomisine dayalı "neoliberal" politikalara geçişe zorlamıştır.

Neoliberal iktisat politikaları, devletin ekonomi içinde aktif rolüne yer vermeyen "klasik iktisadi görüş"ün bir anlamda devamıdır. 1980 sonrası uygulamaya konulan neoliberal politikalar çerçevesinde devlet, mümkün olduğu ölçüde gerek ekonominin içindeki konumunu, gerekse işveren rolünü azaltmıştır. Bu bağlamda, 1980 sonrası gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere benimsenen neoliberal politikalar, devletin endüstri ilişkilerindeki "işveren rolü"nü "özelleştirmeler" yoluyla en aza indirgeyerek sendikaları kolay örgütlenme imkânından yoksun bırakmıştır. Dolayısıyla sendikal örgütlenme için en elverişli kesim olan "kamu sektörü" nün daralması sendikacılığa sayısal bakımdan güç kaybettiren unsurlardan biri olmuştur.

## **B-KÜRESELLEŞME SÜRECİ**

1980'li yıllarda, ulaşım ve iletişim araçlarında yaşanan devasa gelişmelerin ivme kazandırdığı "küreselleşme" olgusunu, "sermaye ve malların sınır ötesi hareketliliğinin artma süreci" olarak tanımlamak mümkündür. Dolayısıyla bu süreç, emek piyasalarını, keza sendikacılığı pek çok bakımdan olumsuz etkilemiştir. Söz konusu olumsuz etkide, özellikle sermayenin çok "uluslu şirketler" şeklinde örgütlenerek uluslararası boyutunu artırması, yatırımlarını emeğin ucuz ve sosyal korumanın olmadığı/düşük olduğu ülkelere yöneltmesiyle ortaya çıkan "uluslararası rekabet"in önemli payı olmuştur.

### **1) Çok Uluslu Şirketler ve Sendikasız Endüstri İlişkileri**

XIX. yüzyılın ikinci yarısına doğru sınırlı sayıda ortaya çıkan "çokuluslu şirketler" (ÇUŞ), 1970'te 7.000'li rakamlardan 2000'li yıllarda 70.000'lere ulaşarak dünya üretiminin %10'unu, dünya ticaretinin üçte birini ellerinde tutabilen (TÜBA, 2006: 4; aktaran Tokol, 2011: 111-112) büyük bir ekonomik ve siyasi güce erişmişlerdir.

Çokuluslu şirket kavramını, "Üretim zincirlerini ulus ötesi ölçeğe taşıyan, ulus ötesi yatırım kararı alabilen, küresel bir stratejinin parçası olarak yabancı ülkelerde bağlı şirketler kurabilen" (Erdoğan, 2006: 368) şeklinde tanımlamak mümkündür.

Yatırımlarını daha ziyade emeğin ucuz olduğu ülkelere yapan çokuluslu şirketlerin sendikalar üzerindeki bariz olumsuzluklarından biri, köken ülkede istihdam olanaklarını daraltıp işsizliğe neden olması bağlamında üye potansiyelinin azalmasında etkili olmasıdır. Diğer taraftan, gelişmekte olan ülkelerin, ÇUŞ'lerin ülkelere yatırım yapmalarını sağlamak amacıyla ulusal mevzuatlarında sendikalar aleyhine düzenlemelere yer verdikleri gözlemlenmiştir (Çetik-Akkaya, 1999: 51).

Diğer taraftan, ÇUŞ'ların çoğu, özellikle ABD ve Japon ÇUŞ'ları, "İnsan Kaynakları Yönetim" tekniklerini, sendikaların işletme içindeki geleneksel rolünü dışlayıp yerine "sendikasız endüstri ilişkileri" bağlamında çalışanlarla doğrudan diyaloga girebilecekleri mekanizmaları pratiğe geçirmek amacıyla kullanabilmişlerdir (Tokol, 2017: 173; Şenkal, 1999: 284).

## **2) Uluslararası Rekabet Olgusu**

Küreselleşmenin somut sonuçlarından biri olan "uluslararası rekabet olgusu", sendikacılığı çok yönlü olarak "üye sayılarında azalma", "pazarlık gücünde gerileme" ve "işverenle uzlaşmaya zorlama" gibi birden fazla noktada etkilemektedir.

Sosyal korumanın yüksek olduğu ülkelerde sermayenin kâr marjını yükseltebilmek, keza firmalarının rekabet edebilirliğini artırabilmek adına, kendi ülkesinde yatırım yapmayı emeğin ucuz olduğu ülkelere yönelmesi, sermayenin köken ülkesinde ekonominin istihdam yaratma kapasitesini, keza istihdam hacmini daraltmış; dolayısıyla işsizliğin artmasına neden olmuştur. Bir ülkede işsizliğin artması, sendikalaşma potansiyeline engel teşkil ederek sayısal bakımdan sendikaları güçsüz bırakabilen unsurlardan biridir. Zira yüksek istihdam seviyesi, genel olarak daha çok potansiyel sendikalı üye demektir. Uluslararası rekabet olgusunun sendikaları üye sayısı bakımından güçsüz bırakan bir diğer etkisi, işletmelerin, üretim maliyetini düşürmek, rekabet güçlerini artırabilmek amacıyla sendikasız ve ucuz işçilik anlamına gelen "kayıtdışı istihdam" ve "taşeron işçiliği"ne zemin hazırlamasıdır.

Diğer taraftan Numan Kurtulmuş, "uluslararası rekabet" in giderek yoğunlaşmasının işyeri düzeyinde mücadelecî yapıdan çok, işbirliğine neden olan bir unsur olduğunu (Kurtulmuş; 1992: 141; aktaran Selamoğlu, 1996:34) vurgulamıştır. Aynı mantıkla bazı yazarlar, 1980 sonrası Avrupa'da artan sosyal diyalog bağlamında sosyal taraflar arasındaki korporatist ilişkiler içinde önemli bir yer tutan "rekabet işbirliği" (corporatisme compétif) kavramından da bahsetmektedirler (Hyman-Gumbrell, 2010: 23)

Aynı şekilde Erdinç Yazıcı da, "uluslararası rekabet" olgusuna bir makalesinde değinerek 1980 öncesi hak aramada "mücadelecî anlayışın" sendikaları işverenlerle "uzlaşmacı" sendikacılığa zorladığından söz etmiştir; *"İşçi sendikaları, günümüzde yaşanan uluslararası yoğun rekabet sürecinde varlığını koruması için tepki veren konumdan sıyrılarak değişime yön vermeye çalışan bir yapılanma içinde işverenlerle birlikte hareket etme durumunda kalmışlardır"* (Yazıcı; 2010: 91; 2014; 84-86).

Dolayısıyla uluslararası rekabet olgusu, sendikaları işverenle "birlikte hareket etmeye", keza "uzlaşmaya" zorlayan unsurlardan biri olmuştur. Nitekim sendikaların işverenle birlikte hareket edip uzlaşmaya zorlanması, örgütlü olunan firmanın "uluslararası rekabetle" baş edemeyip kapanma tehlikesiyle karşı karşıya kalmasıyla (Kurtulmuş, 2001:240) ortaya çıkan olgudur. Sonuçta uluslararası rekabet, sendikaları, pazarlıklarında 1980 öncesi gibi "ücret artışı" önceliğiyle değil, bir anlamda "istihdam güvencesi" önceliğiyle hareket etmeye mecbur bırakmaktadır.

## **C-YENİ ÜRETİM VE YENİ İŞ ÖRGÜTLENME TEKNİKLERİ: EMEĞİN DÖNÜŞÜMÜ**

Sanayi Devrimi sonrası, Batılı ülkelerde üretim modeli olarak büyük ölçekli işyeri ve kayan bant sistemi üzerinde kitlesel ve standart üretime dayalı "Fordist üretim tarzı" benimsenmiştir. Aynı dönemde işletmelerde, Fordist üretim tarzıyla uyumlu aşırı işbölümü ve vasıfsızlaştırılmış / niteliksiz işgücünü istihdam eden "Taylorist iş örgütlenmesi" tercih edilmiştir. Ne var ki, 1980 sonrası dönemde gerek müşteri tercihindeki değişim, gerekse uluslararası rekabet, işletmeleri yeni üretim ve yeni iş örgütlenmesi arayışına itmiştir. Bu bağlamda, günümüzdeki işletmeler, üretim maliyetini düşürerek uluslararası rekabete ayak uydurmak, değişen müşteri tercihin karşılayabilmek

adına üretimde yüksek teknoloji kullanarak ürün ve fiyat esnekliği yakalayabilmeyi amaçlamıştır. Nitekim, 1980 sonrası dönemde, küçük orta boy işletmelerde müşteri tercihinin göre esnek modül üretimi öngören "Post Fordist üretim /esnek üretim tarzı" ve üretimin her aşamasına katılabilen "nitelikli işgücü"ne dayalı Post Taylorist iş örgütlenmesine geçmiştir.

**Tablo 1: Fordist Post Fordist Üretim ve Taylorist Post Taylorist İş Örgütlenmesi**

<b>Fordist Üretim</b>	<b>Post Fordist Üretim</b>
1-Standart üretim	1-Ürün farklılaşması
2-Büyük ölçekli işletme	2-Küçük orta boy işletme
3-Fiyat rekabeti	3-Kalite rekabeti
4-Hareketli montaj hattı	4-Modül üretimi
5-Tek amaçlı makineler	5-Çok amaçlı makineler
<b>Taylorist İş Örgütlenmesi</b>	<b>Post Taylorist İş Örgütlenmesi</b>
1-Vasıfsız işçiler	1- Vasıflı işçiler
2-Düşük iş motivasyonu	2-Yüksek iş motivasyonu
3-Çatışmacı iş ilişkileri	3-İşbirliğine dayanan ilişkiler
4-Hiyerarşik yönetim	4-Katılımcı yönetim

Kaynak: Bozkurt, 1997: 37 ve tarafımızdan düzenlenmiştir.

Post Fordist üretim tarzıyla birlikte Post Taylorist iş örgütlenmesine geçiş sendikalaşmaya elverişli "mavi yakalı" emeğin yerine, örgütlenmeye elverişsiz "beyaz yakalı" / "nitelikli emeğe" ihtiyaç duyulmasına neden olmuştur.

Üretim tekniklerindeki ve iş örgütlenmesindeki değişim, tablo 1'de görüldüğü üzere genel olarak vasıfsız işçi yerine vasıflı işçi tercih edilerek işgücünün yapısı ve işyeri ölçeğinin küçülmesinde etkili olmuş; dolayısıyla emeğin dönüşümüne zemin hazırlayarak sendikalaşma eğilimi düşük "nitelikli işçi", keza "küçük ölçekli işletme" tercihi sendikacılığı olumsuz etkilemiştir.

### **1) İşgücünün Yapısında Değişim**

Sanayileşmiş ülkelerde üretimde elektronik beyin, robot gibi ileri teknoloji kullanımı, keza yeni üretim ve yönetim teknikleri işgücünün yapısında değişikliklere neden olmuş; öğrenim düzeyi yüksek "beyaz yakalı / nitelikli işgücü"ün toplam istihdam içindeki payını giderek artırmıştır (Mahiroğulları, 2012: 17). Niteliğini öne çıkarıp, ücretini bireysel bazda işverenle birlikte belirleme ya da işverene karşı kendi haklarını savunma imkânına sahip olan

beyaz yakalı işçinin (Keser, 2002, 4) genelde sendikalaşma eğilimi zayıftır. Dolayısıyla, işçinin vasıf düzeyinin yükselmesi kolektif hareket içinde yer almayı zayıflatan unsur olarak algılanmaya başlamıştır.

Diğer taraftan, 1980 sonrası dönemde toplam istihdam içinde "genç işçiler" ve "kadın işgücü" nün payı giderek artmıştır. Nitelikli işgücü gibi genç ve kadın işgücünün de sendikalaşma eğilimi düşüktür. Örneğin Fransa'da tüm çalışanlar içerisinde kadın istihdamı, 1980'de %39.9 iken 1989'da %42.8'e (Selamoğlu, 1995: 50), 2000'li yıllarda % 48'lere yükselmiştir. 1990 verilerine göre bu ülkede kadın işgücünün sendikalaşma oranı toplam sendikalılar içinde sadece %7'dir (Caire, 1990: 10).

## 2) İşyeri Ölçeğinde Küçülme

Sanayi toplumunda, ileri teknoloji kullanımıyla işyeri ölçeği arasındaki doğrusal orantı, sanayi ötesi topluma geçiş sürecindeki ülkelerde giderek tersine dönmüştür (Balcı, 1985: 17). Dolayısıyla günümüzde işyeri ölçeği küçülerek "küçük ve orta ölçekli işletmeler" konjonktürel dalgalanmalara ve yeniliklere daha çabuk uyum gösterdikleri için sayıları giderek artmıştır. Nitekim 2000'li yıllarda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde toplam istihdamın yarısından fazlası, 50 ve daha az işçi çalıştıran küçük boy işletmelerde istihdam edilmektedir. Günümüzde, tüm işletmeler içerisinde küçük ve orta ölçekli işletmelerin payı yaklaşık % 97'dir (Ekin, 1996:90). Küçük işletmelerde, sendikalaşma eğiliminin büyük işletmelere oranla daha düşük olduğu bilinen bir gerçektir. Zira ölçeği küçük işletmelerdeki işveren, belirli sayıdaki işçisiyle her gün yüz yüzedir. Sendika karşıtı bir işverenin işletmesinde, işçilerin sendikalaşma eğilimleri olsa bile, işverence engellenme ihtimali yüksektir.

## D-YENİ İŞLETME YÖNETİM TEKNİĞİ OLARAK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN ÖNE ÇIKMASI

Son yıllarda artan rekabet, işletmeleri verimlilik ve esneklik baskısı gibi iki önemli etkenle farklı yönetim arayışlarına itmiştir. Bu bağlamda, işletmelerin örgütsel stratejileri doğrultusunda, "endüstri ilişkileri" kavramı gündemden düşerken "İnsan Kaynakları Yönetimi" (İKY) yükselen bir değer olarak devreye sokulmuştur (Çelik, 2006: 23). İş ve piyasa koşullarına göre şekille-

nen bu yaklaşımda, "bireysel ilişkiler" önemli yer tutmakta, dolayısıyla "kollektif ilişkilere" çok az yer verilmektedir. Ayrıca, insan kaynakları yönetiminin temel unsuru olan çalışanların "işletmeye bağlılığı" ve "işyeriyle bütünleştirme" amacı, işçi sendikacılığı için doğrudan tehdit oluşturmuş ve sendikaların rolünü azaltmıştır. (Erdut, 2002:57). Aysen Tokol da İKY'nin söz konusu olumsuzluğuna parmak basmıştır:

*"İnsan Kaynakları Yönetimi, işletmede çalışanların seçimini ve yerleştirilmesini üst yönetime bırakan, dolayısıyla sendikayı dışlayan, keza sendikaların işletmelerde örgütlenmelerini zorlaştıran bir yönetim biçimi olmuştur"* (Tokol, 2011: 156).

İşgücünün istihdamında işletme yönetimine esneklik kazandırmayı amaçlayan insan kaynakları yönetimi, bireysel teşvik edici ücret ve ödül sistemi geliştirerek (Aykaç, 2000: 578) toplu pazarlık düzenine de alternatif oluşturmuş; dolayısıyla sendikacılığa güç kaybettiren bir başka unsur olarak ortaya çıkmıştır. Diane Gagné de, sendikaların çalışanları toplu olarak temsil etmede en önemli işlevi olan toplu pazarlıkta sorun yaşadığını, zira günümüzde "toplu pazarlığa" alternatif olarak "bireysel pazarlığa" öncelik verildiğine dikkat çekmiştir (Gagné, 2006: 12).

Netice itibarıyla, insan kaynakları yönetimi anlayışının işletmeyle bütünleştirmeyi amaçladığı işçilerle doğrudan ilişki kurma ilkesine dayanması, sendikaları sistemin dışına iten bir başka olumsuzluk olmuştur.

## **E-SENDİKACILIĞI BESLEYEN İDEOLOJİLERİN GÜÇ KAYBETMESİ**

Örgütlenme felsefeleri, başka bir deyişle kuruluş amaçları ve sendikal faaliyetleri belirli bir doktrin / ideoloji doğrultusunda şekillenen sendikacılığa "doktriner sendikacılık" denir. Sanayi Devrimi sonrası Avrupa'da emeğin acımasızca sömürüldüğü Fransa, Almanya, İtalya gibi ülkelerde bazı sendikalar, Kara Avrupa'sında taraftar bulan Marksist ideolojinin tesiriyle "doktriner" örgütlenme felsefesini benimseyerek kurulmuştur.

Marksist ideoloji, "sömürü" nün ve "sınıf çelişkisi" nin kaynağı olarak gördüğü kapitalizme karşı sendikal mücadelenin gereğine inanmıştır. Bu bağlamda, söz konusu öğretisi, sendikaları "sınıf mücadelesi" nin en etkin aracı olarak nitelendirmiş; sendikal örgütlerin işlevlerini kendi ideolojileri doğrultusunda topluma yeni bir şekil verecek içerikte yapılandırmak istemiştir. Başka bir ifadeyle, Marksist ideoloji, sendikaları nüfuz altına alarak onları faaliyet

tarzlarına kadar yönlendirmeye çalışmış (Tuna, 1955: 110); kapitalist sistemin yerine kurmak istediği yeni toplumsal düzeni hayata geçirebilmek için sendikaları en önemli öncü kuvvetler olarak görmüş; (Lefranc, 1971: 52) onlara kapitalizmi yıkma silahı gibi bir misyon yüklemiştir (Akgeyik, 1993: 10).

Nitekim Marksist öğretiyi benimsemiş doktriner sendikalar, sendikacılığa kitle hareketi özelliği kazandırmak, topluma yeni bir şekil vermek bağlamında geniş katılımlı miting, grev ve protesto eylemleri düzenlemeyi temel ilke olarak kabul etmiştir (Kutal, 1977:205). Dolayısıyla sendikalar, sosyalist devrimi gerçekleştirmek için grevleri, özellikle de “genel grev”leri (Jackson, 1996: 163) başvurulması gereken önemli bir mücadele aracı olarak görmüştür.

Ne var ki, Dünya sendikacılığının önemli bir kısmını etkileyen, sendikacılığa doktriner bir çerçeve çizen ve ekonomide merkezi planlamayı öngören Marksist öğretinin 1980 sonrası bireyci pazar ekonomisi karşısında güç kaybetmesi, sendikaların ekonomik ve siyasal eylemlerinde, keza siyasal partilerle ilişkilerinde ideolojik motiflerin giderek zayıflamasında önemli bir etken olmuştur. Diğer bir deyişle, Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla, sendikacılığın önemli ideolojik referanslarından biri olan Marksizm'in güç kaybetmesine paralel olarak, felsefi eğilimi doktriner sendikacılık olan sendikaların, birincil amaçlarını oluşturan topluma yeni bir şekil vermek bağlamında sömürünün kaynağı olarak gördükleri kapitalizmi yıkıp sosyalist bir düzen kurmak düşüncesini gündemlerinden çıkardıkları görülmektedir. Nitekim doktriner temelde kurulan sendikalar diğer sendikalar gibi günümüzde, hak arama sendikacılığına (syndicalisme revendicatif) dönüşmüş (Duran, 2014: 7), dolayısıyla reformist ya da mesleki ekonomik eksenli sendikacılık anlayışından farkı kalmamıştır.

Marksist sendikacılığı benimseyen sendikaların günümüzde güç kaybettiğinin somut göstergelerinden biri Sosyalist /doktriner sendikaların üye olduğu “Dünya Sendikalar Federasyonu” (World Federation of Trade Unions, WFTU)'ye üye gerek sendika sayısında, gerekse bu sendikalara üye sayısında bariz azalma yaşanmasıdır. Örneğin, doktriner sendikacılığın önemli merkezlerinden biri olan Fransa'daki CGT, İtalya'daki CGIL Polanya'daki OPPZ, Hinditanda'ki AITUC 1990 sonrası WFTU üyeliğinden ayrılmıştır (Uçkan-Kağnıcıoğlu, 2008: 125).

## II- SENDİKACILIKTA GELİLEN NOKTA: GÜNÜMÜZDE YAŞANAN DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜMLER

Yeni sanayi ötesi toplumda sendikacılığın ilk bakışta toplumsal mutabakat eksikliği ve üye sayılarında azalmayla birlikte temsil yetersizliği yaşadığına parmak basılmıştır (Gagné, 2006: 1). Sendikacılık üzerine çalışma yapan Sainsaulieu, günümüz sendikacılığının üye sayıları azalarak çalışanları temsil etme gücünde, kolektif otonomi zafiyetiyle çalışma koşullarını düzenlemede, yeterli dayanışma ortaya koyamamış. Neticede üçlü bir olumsuzluk /kriz yaşadığını ileri sürmüştür (Sainsaulieu, 2004: 5). Sainsaulieu'nün yukarıda belirlediği üç olumsuzlukla birlikte sendikaların 1980 sonrası pazarlık gücü ve siyasi faaliyetlerinde gerileme yaşadığı da yadsınmaz bir gerçekliktir.

### A-ÜYE SAYILARINDA AZALMA

Küreselleşme süreci ve yapısal değişikliklerin sendikacılıkta neden olduğu değişim /dönüşüm, öncelikle “sendikalaşma oranları”nda önemli ölçüde düşüşle kendini hissettirmiştir. 1980 sonrası süreçte, Almanya ve İskandinav ülkeleri gibi bazı ülke sendikacılıkları eski güçlerini kısmen korumuşsa da, Fransa, Amerika Birleşik Devletleri, Portekiz, Avustralya, Meksika gibi gerek sanayileşmiş, gerekse sanayileşmekte olan pek çok ülke sendikacılığının üye sayısında önemli düşüşler yaşanmıştır.

**Tablo 2: 1980 Sonrası Sendikalaşma Oranlarındaki Değişim**

Ülke	1980	1990	2000	2010	2013
İngiltere	% 47	% 38	% 30	%27	% 25.8
Almanya	% 35	% 33	% 25	%19	% 18.1
Avusturya	% 52	% 50	% 37	%28	% 27.8
Hollanda	% 32	%25	%23	%19	% 17.8
ABD	% 23	% 18	% 14	%11	% 10.8
Avustralya	% 46	% 44	% 24	%18	% 17.0
Fransa	% 18	% 11	% 8.0	%7.0	% 7.0

Kaynak: National statistical year book, ILO, OECD, 2014.

Diğer taraftan, yeni dönemde sendikaların üye sayılarındaki düşüş, beraberinde mali bakımdan güçsüz bir sendikacılığa da zemin hazırlamıştır.

Netice itibarıyla, sendikaların üye sayılarındaki gerilemede, yukarıda arz edildiği üzere istihdamda sendikalaşma eğilimleri mavi yakalılara, tam süreli

çalışanlara ve erkeklere oranla düşük olan nitelikli, esnek çalışan ve kadın işgücünün artışı önemli rol oynamıştır.

## **B-PAZARLIK GÜCÜNDE GERİLEME**

Küreselleşmenin beraberinde getirdiği "uluslararası rekabet" olgusu, sendikaları toplu pazarlık görüşmelerinde yeni haklar, yeni iyileştirmeler elde etmekten ziyade kazanılmış eski hakları koruyabilmek için "savunmacı bir pozisyon"a çekilmek durumunda bırakmıştır. İşverenlerin, dünya ölçeğindeki acımasız rekabet karşısında, işletmenin rakip firmalarla rekabet edilebilirliğini artırabilmek amacıyla genellikle "işgücü maliyeti"ni düşürme yoluna başvurmaları, sendikaları ister istemez toplu pazarlık aşamasında güç durumda bırakmış, ücret pazarlığında sendikaların belirleyiciliği, işyerinin diğer firmalarla "rekabet edebilirliği" olgusunun gerisinde kalmıştır. Dolayısıyla, günümüzde sendikalar, sırf istihdam güvencesi elde edebilmek, işyerinin ayakta kalıp varlığını sürdürebilme (Yazıcı, 2010: 91) uğruna, düşük ücret seviyelerine razı olup bir anlamda fedakârlık ederek "ödün pazarlığı" (Yorgun, 1998: 27) yapar hale gelmiştir. Başka bir ifadeyle, küresel rekabet ve ekonomik krizler, sendikaları işyeri içinde ortak çıkarların korunmasına yönelik tavizkâr politikaları kabul eden örgütler haline getirmiştir (Lordoğlu, 2000: 159-160). Neticede, sendikaların tekel ücreti elde etme gücü zayıflamış, özellikle gelişmekte olan ülkelerde çalışanların ücretleri ve çalışma şartları küresel ekonomide uluslararası rekabet şartları göz önüne alınarak belirlenmeye başlamıştır (Aykaç, 2000: 555).

Fransız akademisyenler D. Andolfatto ve D. Labbé, 2009'da sendikacılıkla ilgili yayınladıkları kitaba "Daima daha az!" (Toujours Moins!) şeklinde dikkat çekici bir isim koymuşlardır. Yazarlar söz konusu başlıkla sendikaların toplu pazarlık aşamasında 1980 öncesi "Daima daha çok!" (Toujours Plus!) şeklindeki klişeleşmiş söylemlerinin günümüzde işverenler tarafından "Daima daha az!"a dönüştürüldüğünü iki sözcükle ustaca izah etmeye çalışmışlardır (Andolfatto-Labbé, 2009). Nitekim "Daima daha az!" ifadesiyle günümüzde sendikacılığın pazarlık gücündeki gerileme açık, kısa ve net olarak izah edilmek istenmiştir.

Sendikaların pazarlık gücündeki gerilemeyi, bazı ülkelerde belirli bir zaman kesitinde yıllık ortalama ücret artışı ve yıllık enflasyon oranlarını birlikte değerlendirerek izah etmek mümkündür. Tabloda 3'te görüldüğü üzere;

İsveç hariç diğerk 6 ülkede 15 yıllık süreçte toplam ücret artış oranı, 15 yıllık toplam enflasyon oranının gerisinde kalmış; ücret artışları satın alma gücünü koruyamamıştır. Bu cümleden olarak, yapılan toplu pazarlıklarda, sendikaların ülke ekonomisinin genel durumunu göz önüne alıp ücret pazarlığında katı pazarlıklardan ziyade işyerinde üretimin sürdürülmesi / üyeleri için istihdam garantisi sağlanması adına uzlaşmacı davrandıklarını söylemek yanlış olmayacaktır.

**Tablo 3; 2000-2015 Arası Seçilmiş Ülkelerde Ücret Artışları ve Enflasyon Oranları**

Ülke	2000 yılı ort. yıllık ücret \$	2015 yılı ort. yıllık ücret	15 yılda parasal ücret artışı	15 yıllık ücret artış oranı %	15 yıllık enflasyon toplamı %	15 yılda satın alma gücünde değişim %
Fr	35.991	42.455	6.464	17.96	24.96	-7.00
ABD	51.877	59.691	7.814	15.00	35.77	-20.77
Holl.	46.732	52.719	5.987	12.80	31.41	-18.61
Alman.	41.388	45.810	4.422	10.70	24.46	-13.76
İngiltere	37.356	42.304	4.948	13.20	33.20	-20.00
Dani.	42.255	51.463	9.208	21.20	30.31	-9.11
İsveç	33.102	42.190	9.088	27.40	19.36	+8.04

Kaynak: <http://data.oecd.org/eaming-and-wages/prices-inflation> verileriyle tarafımızdan hesaplanmıştır.

Daha somut örnek oluşturması amacıyla tablodaki ülkelerden Fransa'nın 2010-2015 arası beş yıllık süreçte işgücü maliyeti ve verimlilik artışı göz önüne alınmaksızın reel ücret endekslerini hesap etmek gerekirse: tablo 4'te görüldüğü gibi ücret artışları satın alma gücünü koruyamamış; büyümeden refah payı alamamıştır.

**Tablo 4; Fransa'da 2010-2015 arası reel ücret endeksleri**

Yıllar	Yıllık Ortalama Ücret	Ücret Artış Oranı %	Enflasyon Oranı %	Reel Ücret Endeksi
2010	41.182			100
2011	41.127	-0.13	2.11	97.80
2012	41.363	0.57	1.95	96.38
2013	41.703	0.82	0.86	96.40
2014	41.848	0.34	0.51	96.20
2015	42.455	1.45	0.04	97.55

Kaynak: <http://data.oecd.org/eaming-and-wages/prices-inflation> verileriyle tarafımızdan hesaplanmıştır.

## C-SENDİKA - SİYASİ PARTİ İLİŞKİLERİNDE DEĞİŞİM

1980 öncesi dönemde, sendika-siyasi parti ilişkilerini dört modelde sınıflamak mümkündür (Hayward, 1980; 5-6: Hyman, Gumbrell- McCormick, 2010: 24):

- **"Leninist model"**: Siyasi partinin, işbirliği yaptığı sendikanın eylem ve siyasetini kontrol ettiği model.
- **"İngiliz modeli"**: Bizzat sendikaların kendi partisini kurduğu, keza izleyeceği politikalarını tespit ettiği model.
- **"Sosyal demokrat model"**: Sendika-siyasi parti arasında sıkı ilişkinin kurulduğu arabağımlı model.
- **"Bağımsız model"**: Sendikalar bir siyasi partiyle ilişki kursalar bile kalıcı ittifakı reddettiği model.

Yukarıda yer alan dört modelden "bağımsız model" hariç tutulursa, 1980 öncesinin sendika siyasi parti ilişkileri, üç modelde kelimenin tam anlamıyla "sendikalar ve siyasi partiler karşılıklı örgütsel bağımlılıkları bakımından "siyam ikizleri"nin ilişkileri gibidir (Hyman, Gumbrell- McCormick, 2010: 24):)

1980 sonrası dönemde, endüstri ilişkileri alanında yaşanan dönüşümle birlikte sendika-siyaset ilişkilerinde de önemli ölçüde değişim yaşanmıştır. Değişimin nedenlerini ana hatlarıyla sıralamak gerekirse:

- a) Uluslararası acımasız rekabetin yaşandığı bir dönemde, çatışmacı sendikacılık anlayışının sürdürülmesinin imkânsızlığını gören kimi sendika liderleri siyasal eğilimleri ne olursa olsun, iktidar partileriyle "uzlaşmacı" / "işbirlikçi" ilişki noktasına gelmek durumunda kalmıştır. Nitekim, çağdaş sosyal siyasetçilerden Hyman ve Gumbrell-McCormick, günümüzdeki uluslararası rekabetin korporatist ilişkilerde yeni bir etken olarak ortaya çıkardığı "rekabet işbirliği"nin (corporatisme compétif) hükümetlerle sendikalar, keza sendikalarla geleneksel ilişki kurduğu partiler arasındaki ilişkilerdeki değişimin önemli nedenlerinden biri olduğunu vurgulamışlardır. Söz konusu yazarlar, uluslararası rekabet ve neoliberal politikalar karşısında gerek merkez sol, gerekse merkez sağ hükümetlerin uygulayacakları ekonomi politikalarında aynı noktaya geldiklerini belirterek (Hyman,

Gumbrell-McCormick, 2010: 24-26) desteklenen partinin programındaki ilkelerden taviz verilebilmesinin sendikalar açısından siyasi partilerle kalıcı ve yakın ilişkilerin sorgulanmasına neden olduğunu vurgulamışlardır.

- b) Sendikacılığın önemli ideolojik referanslarından biri olan Marksizm'in merkezi planlamaya dayalı ekonomik görüşünün, serbest piyasa ekonomisi karşısında önemini yitirmesiyle felsefi eğilimi doktriner sendikacılık olan pek çok sendika, yakın ilişki içinde oldukları komünist ve sosyalist partilerle ilişkilerini gözden geçirmek durumunda kalmıştır.
- c) Sendikaların yakın işbirliği içindeki partilerle ilişkilerini gözden geçirmesini hızlandıran bir başka etken, sendikal bağımsızlığa gölge düşüren ilişkilerin artık üyelerce de sorgulanmaya başlamasıdır. Başka bir ifadeyle, bazı ülkelerdeki sendikalı işçiler, örgütlerinin bir siyasal partinin şubesi gibi çalışmasından ve partinin "aktarma kayışı" (curoie de transmission) olmasından rahatsızlık duyduklarını yapılan anketlerde (Labbé-Croizat, 1992: 143) dile getirmişlerdir.
- d) Günümüzde sendika-siyasal parti ilişkilerinde görülen değişimde etkili olan diğer bir unsur, özellikle 1980 sonrası İngiltere, Almanya, İsveç, Hollanda, Danimarka gibi pek çok ülkede uzun yıllar iktidarda bulunan sosyal demokrat partilerin iktidarı kaybetmeleri, yerlerine genellikle liberal partilerin gelmeleri olmuştur.

Yukarıda bahsedilen nedenler göz önüne alınarak 1980 sonrası sendika-siyasal parti ilişkilerinde yaşanan değişimi örneklendirmek gerekirse;

Örneğin Alman sendikaların bir kısmı, Alman Sosyal Demokrat Parti'nin hegemonyasından kopmuş, sendika-siyasal parti ilişkilerinde bağımsız model tercih etmeye başlamıştır. Bazı Hristiyan-demokrat sendikalar, laisizmin /sekülerleşmenin ön plana çıktığı 1970'li yıllar sonrasında Kilise'nin kontrolünden çıkarak Hristiyan demokrat partilerle ilişkilerini gevşetmişlerdir (Hyman, Gumbrell-McCormick, 2010: 25) .

İtalya ve Fransa'da olduğu gibi Marksist sendikaların Komünist Partilerle ilişkileri gevşemiş; İtalyan sendikal üst örgütü CGIL, 1970'li yıllardan sonra sendika yöneticisinin aynı anda Komünist Parti üst yönetimindeki temsiline /organik ilişki kurulmasına son vermiştir (Hyman, Gumbrell-McCormick,

2010: 25). Aynı şekilde, ideolojik sendikacılığın beşiği Fransa'da, 1980 sonrası Fransız Komünist Partisi ile Genel İş Konfederasyonu CGT arasındaki ilişkilerde önemli ölçüde gevşeme yaşanmıştır. İlişkilerdeki gevşemede, CGT'nin PCF ile "aktarma kayışı" nitelikli ilişkilerinden tabanın rahatsızlık duyması ve bu rahatsızlığın, son yıllarda örgütten istifa etme nedenleri arasında yer alması önemli rol oynamıştır. Nitekim Komünist Parti'nin 1996'daki 24. Kongresi'nde Konfederasyon'un bazı üst düzey yöneticilerinin Komünist Parti Merkez Büro üyeliğinden ayrılmaları, son seçimlerde Komünist Parti'nin başkan adayı Robert Hue'yü açıktan desteklememeleri CGT ile Komünist Parti arasındaki ilişkilerin gözden geçirildiğinin ilk belirtileri olmuştur (Mahiroğulları, 2000: 148-149) İlerleyen yıllarda 2003'ten itibaren CGT, Komünist Parti'yle bağlarını koparmış; "Örgüt olarak, tüm siyasi partilere eşit mesafede (neutralité) kalmaya hazırlandıklarını" bildirmiştir. Söz konusu deklarasyon, CGT'nin yeniden bir asır öncesinin siyasi partilere karşı tarafsızlık /ilişki kurmama ilkesine / Amiens Şartı'na (La Charte d'Amiens) döndüğünün habercisi olarak algılanmıştır (Hyman, Gumbrell-McCormick, 2010: 34).

İdeolojik gerekçeli sendika-siyasal parti ilişkisinde "işçi ve sosyalist partiler"le kurulan ilişkilerde de somut değişiklikler gözlemlenmektedir. Bu konuda yaşanan belirgin değişim, İspanya ve Fransa'daki iki sendika merkezinin sosyalist partilerle ilişkilerinde açıkça görülmektedir. 1980 öncesi İspanya Sosyalist İşçi Partisi ile "Genel İşçiler Konfederasyonu" arasındaki organik ilişkiler, 1990 Kongresi'nde sona erdirilmiştir (Tokol,2000: 246). Keza, Fransa'da Fransız Demokratik İş Konfederasyonu CFDT ile Sosyalist Parti arasındaki yakın ilişkiler (Launay, 1990: 422), 1980'lerin ortalarından itibaren gevşemiş; 1988 Kongresi'nde genel sekreterliğe seçilen Jean Kaspar, "*Artık sosyalist referansı terk edeceklerini, ne sağ, ne de solu destekleyeceklerini*" bildirmiştir (Mouriaux, 1992: 43). İngiltere'de 1990'lı yıllarda Blair Hükümet'in özelleştirme faaliyetlerine girişmesi, kamu hizmetleri bütçesinde kısıtlamalara gitmesi TUC içinde hoşnutsuzluklara yol açmış; bu bağlamda Demiryolu İşçileri Sendikası RMT ve İtfaiye İşçileri Sendikası FBU İşçi Partisi'nden siyasi ve mali desteklerini çekme kararı almıştır (Hyman, Gumbrell-McCormick, 2010: 28; Aydoğanoglu, 2011: 33-34).

Sosyal demokrat ve işçi partilerinin çalışma hayatıyla ilgili neoliberal eksenli uygulamaları bu partileri destekleyen sendikaları hayal kırıklığına uğratmalarına bir başka örnek Brezilya'da yaşanmıştır. Breziya'da Lula'nın

kurduğu ve başkanı olduğu İşçi Partisi, iktidara geldiği daha ilk yılında kendinden önceki Hükümet'in neoliberal politikalarını kesintiye uğratmadan sürdürmüş; kamu çalışanlarının emeklilik yaşını yükselten ve sosyal güvenlik sistemini kısmen özelleştirmeyi öngören tasarı hazırlayarak sendikalar cephesini hayal kırıklığına uğratmıştır. Özellikle de iktidarı destekleyen CUT içindeki memur sendikaları bu kararı eleştirerek tepki göstermiş, 4 günlük greve çıkmışlardır (Savran, 2006; 130). Ancak, Hükümet, söz konusu yasal düzenlemeyi geri çekmemiş; bu durum, iktidarın destekçisi CUT içinde beklenmedik bir bölünmeye neden olunmuştur. Nitekim CUT'ün, İşçi Partisi Hükümeti'nin her politikasını eleştirmeksizin kabullenmesi, sendika siyasi parti ilişkilerinde bağımlı ilişkiyi çağrıştıran "bağlantı kayışı" türüne benzetilerek bazı gruplar 2005-2006 arası CUT'ü terk etmişlerdir (Bellemare vd, 2013:11).

## **D-MÜCADELECİ SENDİKACILIKTAN UZLAŞMACI SENDİKACILIĞA YÖNELİŞ**

1980 sonrası dönemde, çalışma hayatı literatüründe mücadeleci sendikacılığın temel göstergelerinden biri olan "toplular iş mücadeleleri"nde grevlere katılan işçi sayısı ve grevlerde kaybedilen gün sayısında yaşanan gerilemeyle ve taraflar arasında uzlaşmacı sendikacılığa yönelişle ilgili çok sayıda makale yer almıştır:

*"80'li yılların endüstri ilişkilerine getirdiği bir önemli değişim de taraflar arasında 'çatışmalı ilişkilerin azalması' ve 'işbirliği eğiliminin güçlenmesi' yönündedir. Grevlerde kaybolan işgünü açısından çatışmalı ilişkilerin yaşandığı Fransa, İspanya, İtalya gibi ülkelerde dahi ciddi azalma söz konusu olmaktadır"* (Baglioni,1990: 17).

*"Çatışmacı endüstri ilişkilerinin, grev felsefesinin beşiği sayılan Fransa'da 1985 sonrası grevlerde kaybedilen gün sayısı bir milyonlu rakamların altına düşerek azalma trendine girmiş; 2000'li yıllarda ise, beş yüz binli rakamların da altına gerilemiştir "* (Carlier, 2008: 7; Sirot, 2011: 24).

Diğer taraftan, "mücadeleciler sendikacılıkla" "uzlaşmacı sendikacılığın" ayırımında en önemli gösterge, toplu pazarlık aşamasında tarafların mücadeleci çözüm yolları ya da barışçı çözüm yollarından hangisine başvurduğudur. Bu bağlamda, bir ülkedeki grev istatistiklerine, keza grevlere katılan işçi ve grevlerde kaybedilen gün sayısına bakıldığında 1980 sonrası dönemde grev

geleneği yüksek ülkeler dahil, pek çok ülkede söz konusu göstergelerde somut gerilemeler yaşandığı, dolayısıyla mücadeleci sendikacılıktan uzlaşmacı sendikacılığa yönelindiği görülmektedir.

1980 sonrası grev eğilimindeki gerilemelerde dikkati çeken ülkelerin başında Fransa gelmektedir. Zira Fransa, grev kültürünün en yoğun yaşandığı, keza "grevci ülke" (pays gréviste) olarak algılanan bir ülkedir (Andolfatto-Labbé, 2010; 2). Bu nedenle, bu ülkedeki grev eğilimindeki değişime diğer ülkelere göre daha geniş yer verdik. Fransız sendikacılık tarihine bakıldığında bu ülkede XIX. yüzyılın sonlarında gerek Anarkosendikalizmin, gerekse örgütlenme felsefesini "sınıf mücadelesi"ne dayandıran CGT'nin varlığı bu ülkeye protesto ve grev kültürünü getirmiştir (Cecile Dehestin, 2010: 2; www/français-font-tout-le-temps-greves-manifestation.). Fransız sendikacılığıyla ilgili çok sayıda makale ve kitapları olan çağdaş yazarlar Dominique Andolfatto ve Dominique Labbé müşterek bir makalelerinde, 1980 sonrası Fransa'da çatışma kültüründeki değişimi, "sessiz bir devrim" (révolution silencieuse) olarak algılamışlar, bunu "*Fransa, artık toplu iş uyuşmazlıklarında düşüşün yaşandığı, sendikalarla işverenler arasında işbirliğinin söz konusu olduğu bir ülke haline gelmiştir*" (Andolfatto-Labbé, 2010; 2) şeklinde vurgulamışlardır.

Fransa'da özellikle 2000 sonrasında toplu iş mücadelelerinde yaşanan düşüşü somutlaştırmak için 2000 öncesinin çalışılmayan yüksek gün sayılı grevlerini günümüzdekilerle mukayese etmek gerekir. Nitekim 1982'de grevlerde kaybedilen gün sayısı; 2.327.000; 1985'te: 884.000; 1990'da 693.700; 1995'te 2.120.000 (Juppé Hükümeti'nin emeklilik reformuna tepki olarak gerçekleşen pik grevler) 1996'da 447.775 gündür (DARES, 1998: 5).

Tablo 6'da Fransa ile ilgili 2000-2005 arası veriler, grevlerde bir yıl içinde kaybedilen gün sayısını göstermektedir. Bilindiği üzere, genel olarak grev sonuçları; grev sayısı, grevlere katılan işçi sayısı ve grevlerde kaybedilen gün sayısı gibi üç ana göstergeyle yansıtılır. Ancak, 1990'lı yıllardan itibaren bazı ülkelerde grev sonuçları açıklanırken üçüncü türü çağrıştıran "1.000 işçi için çalışılmayan gün sayısı" şeklinde değişik bir yöntem kullanılmaktadır. Fransa, tabloda görüldüğü gibi bu yönteme 2005'te geçmiştir.

**Tablo 6: Bazı ülkelerde 1000 işçi için grevlerde çalışılmayan gün sayısı**

Yıl	Frans	Belçik	İtalya	Danim.	İn- gilde.	Alman	Holland	İsveç
2000	581.4*	77	59	51	19	0	1	0
2001	462.6	135	67	23	20	1	6	3
2002	248.1	18	310	78	49	10	34	0
2003	223.8	70	123	23	18	5	2	162
2004	193.4	47	43	31	33	4	9	4
2005	164	187	55	24	6	6	6	0
2006	117	25	33	34	28	50	2	1
2007	128	34	55	36	38	22	4	3
2008	100	69	42	727	28	16	16	26
2009	136	44	14	6	19	12	1	0
2010	318	42	v.yok	8	13	5	8	7
2011	77	99	-	6	51	9	3	0
2012	60	90	-	4	9	18	31	9
2013	79	54	-	87	16	16	3	2
2014	81	197	-	7	27	11	6	1
2015	69	54	-	4	6	57	7	0

Kaynak: ETUI, Strikes in EUROPE, Office for National Statistics of UK, DARES, travail - emploi. français.jint.

Tabloda görüldüğü üzere, bazı ülkelerde, bazı yıllar yüksek işgünü kaybına neden olan "pik grev"ler yaşanmıştır. Örneğin Fransa'da 2010 verilerinde grevlerde kaybedilen gün sayısındaki artış Sarkozy'nin emeklilik reform tasarısına tepki niteliklidir. Aynı şekilde Belçika'da 2005 ve 2014 grevlerini, İtalya'da 2002 grevlerini, Danimarka 2008, İsveç'te 2003 grevlerini verilmiş hakların geri alınmasını engellemek için sendikaların giriştiği "savunma hamleleri" olarak görmek gerekir.

Günümüzde sendikacılık, makalenin giriş kısmında şemalaştırıldığı gibi yeni haklar elde etme çabasıyla ziyade mevcut hakları koruyabilmek için savunmacı bir pozisyona itilmiştir. Başka bir ifadeyle, pik grevler, ne yüksek ücret artışları, ne de yeni haklar elde etmek için yapılmış; mevcut kazanılmış hakları koruyabilmek çabasıyla gerçekleştirilen grevler olmuştur.

Netice itibarıyla günümüzde sanayileşmiş ülkelerdeki grev istatistiklerini değerlendirirken;

\* 2000-2005 arası veriler, grevlerde kaybedilen toplam gün sayısına göre hesaplanmıştır.

- a) 1.000 işçi için grevlerde kaybolan gün sayısı 20 ve daha az ülkeler: Hollanda, İsveç, Almanya, Avusturya. Bu ülkelerde grev göstergelerinin düşük çıkmasındaki faktörlerden biri kuşkusuz söz konusu ülkelerde "sosyal diyalog kültürünün" kurumsallaşmış olmasıdır.
- b) Kaybolan gün sayısı 20 ila 60 gün olan ülkeler: Norveç, İngiltere, Danimarka, ABD.
- c) Kaybolan gün sayısı 60'tan fazla olan ülkeler: Fransa, Belçika, İspanya gibi kuruluş felsefesi doktriner sendikacılık olan ülkeler.

## SONUÇ

Sendikacılık, geçmişinde belirli bir mücadele sistematiği bulunan ülkelerde, 1980 sonrası yaşanan köklü ekonomik, sosyal ve siyasi değişimle kendini hissettiren olumsuzluklar karşısında bir süre yeni haklar elde etme, ücret pazarlıklarında refah payı alma gibi geleneksel mücadelelerini sürdürmüştür. Ne var ki, gelişmiş ülkelerden, gelişmekte olan ülkelere kadar dünya gündemine oturan neoliberal politikaların kalıcı hale gelmesi, keza küreselleşme sürecinin ülke ekonomilerini birbiriyle bağımlı hale getirmesi, özellikle "uluslararası rekabet" in gerek sendikaların, gerekse işverenlerin başında Demokles'in kılıcı gibi sallanması sendikalar cephesini, söz konusu küreselleşme süreci ve neoliberal, politikalara uyum sağlamak durumunda bırakmış; en azından "altın çağın" kazanımlarını koruyabilmek için "savunmacı" pozisyona itmiştir. Bu bağlamda, sendikacılık, toplu pazarlık sürecinde çatışmacı, bölüşümcü politikaların yerine, giderek düşüş gösteren üye sayısını koruyabilmek keza istihdam garantisi sağlayabilmek adına "ödün pazarlığı" anlamında işverenlerle "uzlaşmacı" tavır sergilemeye başlamıştır.

Bu bağlamda; sendikacılıkta 1980 öncesine göre öne çıkan değişim ve dönüşümleri kısaca sıralamak gerekirse;

- Ülkelerin çoğunda, işgücünün yapısındaki ve sektörel dağılımındaki değişim, keza stantndart dışı istihdam artışıyla sendikalaşma oranları önemli ölçüde gerilemiştir.

-Ücret pazarlığı yerini istihdam garantisine bırakmış; ücretler genel seviyesi, enflasyon oranlarının gerisinde kalmış; dolayısıyla pek çok ülkede ücretlerin satın alma gücü gerilemiş, büyüme doğrultusunda "refah payı"ndan söz edilemez olmuştur.

- Küreselleşme sürecinin somut sonuçlarından biri olan "uluslararası rekabet" in zorlayıcı etkisiyle sırf istihdam garantisi elde etme pahasına geleneksel "ücret pazarlıkları" ikinci sraya düşmüş; içerisinde ücret artırımları da olan toplu pazarlıkların düzeyi, makro düzeyden mikro düzeye işyeri / işletme düzeyine yönelmiştir.

-Mücadeleci sendikacılıktan savunmacı / uzlaşmacı sendikacılığa dönüşümün somut göstergesi olarak gerek gelişmiş, gerekse gelişmekte olan ülkelerde grev ve lokavt sayılarında önemli ölçüde düşüş yaşanmıştır.

Netice itibarıyla, makalenin giriş kısmında da belirtildiği üzere endüstri ilişkileri sisteminin taraflarından biri olan sendikaların ekonomik, sosyal ve siyasi yapıdaki köklü değişiklikler karşısında statükoyu koruyamayacağı gerçeği göz önüne alındığında değişen sistemden etkilenmiştir. Sendikalar, yeni dönemde, değişen koşullara uyum sağlamak adına sorumlu sendikacılık mantığıyla işlevlerini sürdürmekte, keza sendikacılıkta yaşanan olumsuzlukları olumlu yöne çevirme amacıyla üyelerine yeni hizmetler sunma yollarını aramaktadır.

## KAYNAKÇA

- Akgeyik, T. (1993). Sendika -Siyaset İlişkisi (Karşılaştırmalı Açından Farklı Modeller), İÜ. SBE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Andolfatto, D. & Labbé, D. (2006). La Transformation des syndicats français, *Revue Française de Scientifique politique*, 56. www.cairn.info/revue-française-de-science-politique.
- Andolfatto, D. & Labbé, D. (2009). Toujours Moins!, *Gallimard*, Paris.
- Andolfatto, D. & Labbé, D. (2010). Des Mythes aux Réalités. *Commentaire*, Vol. 3, No: 130, Paris.
- Aydoğanoglu, E. (2011). *Dünyada ve Türkiye'de sendika-siyaset ilişkisi*, Genişletilmiş 2. Basım. Ankara: Kültür Sanat-Sen Yayını.
- Aykaç, M. (2000). *Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz*, Nusret Ekin'e Armağan. Ankara: TÜHİS.
- Baghioni, G. (1990). *Industrial Relation in Europe in The 1980's, European Industrial Relation: Challenge of Flexibility*. London: Sage Publication.
- Balcı, Y. (1995). Geçmişten Geleceğe Çalışma İlişkileri. *Çerçeve Dergisi*, 17, İstanbul.
- Bellamare, G.- Gravel, R., Briand, L. & Vallée, A. (2006). Syndicalisme et mouvements sociaux: voie de renouement des théories du syndicalisme et de l'action

- syndicale efficace? Le cas de services de garde. *Economie et Solidarités* Vol: 36, no: 2, Quebec.
- Bozkurt, V. (1997). *Enformasyon Toplumu ve Türkiye*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Caire, G. (1990). La Fin du Syndicalisme de Militants, *Problèmes politiques et sociaux* No.632, Paris.
- Carlier, A. (2008). *Mesurer les Greves dans les Entreprises*, DARES, No: 139, Paris.
- Çelik, A.(2006). "Sendikaların Yeni Dünyası", *Türkiye'de sendikal kriz ve sendikal arayışlar içinde Derleyen Fikret Sazak*, Ankara: Epos Yayınları.
- Çetik, M. Ve Akkaya, A. (1999). Türkiye'de Endüstri İlişkileri, Tarih Vakfı, İstanbul.
- DARES, Premieres Synteses (1998) 98.01-No:01.1.
- Durand, P. (2014 ). "Syndicalisme et Nouveau Modele Productif", www. syndicalisme-et- nouveau- modele -productif.
- Ekin, N.(1996). *Küreselleşme ve Gümrük Birliği*. İstanbul: İTO Yayını.
- Erdoğan, S. (2006). *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Erdut, T. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim*. İzmir: TÜHİS Yayınları.
- Gagne, D. "Pour un nouveau syndical: l'autonomie collective et le droit a l'égalité" www. gogle.com / Diane+Gagné =Vers un nouveau syndical.
- Giddens, A. (1990). *The Consequence of Modernity*, Stanford University Press, Stanford.
- Hayward, J. (1980). "Trade Union Movements and their Politico-economic Environments", *Trade Unions and Politics in Western Europe*, London.
- Hyman r.-gumbrell r. (2010). "Syndicats, Politics et Partis: Une Nouvelle Configuration est-elle possible?" I.R.E.S, No: 65.
- Jackson, M. P. (1996). *Sendikalar*. Ankara: Öteki Yayınevi.
- Keser, A. (2002). "Küreselleşme Sürecinin Sendikal Hareket Üzerindeki Etkisi", <http://iktisat.uludag.edu.tr>.
- Koray, M. (1994). *Değişen Koşullarda Sendikacılık*. İstanbul: TÜSES.
- Kurtulmuş, N. (2001). *Sanayi Ötesi Dönüşüm*, 2. Baskı, İstanbul: İz Yayınları.
- Kutal, G. (1977). *Türkiye'de İşçi Sendikacılığı*. İstanbul: İÜ İktisat Fakültesi Yayınları.
- Labbe D. & Croisat, M. (1992). *La Fin des Syndicats? L'Harmattan*.
- Launay, M. (1990). *Le Syndicalisme en Europe*. Paris : Emprimerie nationale.
- Lefranc, G. (1971). *Le Syndicalisme En France*.Paris : Presse Universitaire de France.
- Lordoğlu, K. (2000). Küreselleşme Karşısında Sendikal Hareketin Geleceği, *Küreselleşmenin İnsani Yüzü*, Editör Veysel Bozkurt, İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Mahiroğulları, A. (2000). *1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı*. Ankara: Kamu-İş Yayını.

- Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girerek Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 9-33.
- Mouriaux, R. (1992). *Le Syndicalisme en France, Que sais-je?*, Paris.
- Sainsaulieu, İ. (2004). "Nouveau syndicalisme critique et base radicale. Institutionnalisation du syndicalisme et individualisation du militantisme.
- Savran, S. (2006). *Brezilya'da Lula faciası*, Ankara: Praksis, 14
- Selamoğlu, A. (1995). *İşçi sendikacılığının gücündeki değişim*. Ankara: Tarih Kurumu Basımevi.
- Sirot, S. (2011). *Le Syndicalisme, la Politique et La Greve*, Arbre bleu édition, Nancy.
- Şenkal, A. (1999). *Sendikasız Endüstri İlişkileri*. Ankara: Kamu-İş.
- Tokol, A. (2000). *Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Sendikal Hareket*, Bursa: Vipaş.
- Tokol, A. (2011). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Tokol, A. (2017). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Tuna, O. (1955). *Sendikacılık ve Siyaset, Sosyal Siyaset Konferansları, VII. Kitap*, İstanbul.
- Uçkan B. ve Kağnıcıoğlu, D. (2008). *Endüstri ilişkileri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Vandaele, K. (2016). Interpreting strike activity in western Europe in the past 20 years: the labour repertoire under pressure. *ETUI*, Vol: 22 (3).
- Yazıcı, E. (2010). *Sendikal Hareket Yeni Misyon Arayışları, 5. Baskı, A Kitap* Ankara: Binyıl Yayınevi.
- Yazıcı, E. (2014). *Yeni Endüstri İlişkileri: Çatışan Endüstriyel Taraflardan Uzlaşan Endüstriyel Ortaklara*, 15. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, Ankara.
- Yorgun, S. (1998). *Küreselleşme Sürecinde Sendikalar*. İstanbul: Mercek.