

SENDİKAL KİMLİK

Tolga ÖCAL*

ÖZET

Sendikaların üye ve güç kayıplarının tüm dünyada hız kazanması, sendikaları ve akademik çevreleri bu konu üzerinde düşünmeye sevk etmiştir. Sendikaların, yeniden örgütlenebilmesi için, her kurum ve kuruluş gibi hedeflerini açıkça ortaya koyması gerektiği kabul edilmiş ve bunun gerçekleşebilmesi için de günümüzde sendikaların nasıl bir kimliğe sahip olması gerektiği konusuna dikkat çekilmiştir.

Bugüne değin çeşitli kimliklere sahip sendikalar, günümüzde kimliklerini yeniden belirlemeye ve daha net bir şekilde ortaya koymaya çalışmaktadır. Bu makale, “sendikal kimlik” olarak adlandırılan bu kavrama ışık tutabilmek ve bunun bir neticesi olarak sendika-işveren yakınlaşmalarının ne şekilde yürütüleceğine dair bir fikir verme amacını taşımaktadır.

ABSTRACT

The acceleration of the unions' member and power lose has forced unions and academical circles to consider this issue. It has been approved that the unions should clearly bring up their goals for their reorganization like any other institution and it has been called attention to the issue on the necessity of the unions current identity.

The unions having diverse identities up until now, are trying to redetermine their identities and bring them clearly up. This article aims to highlight the concept named as “union identity” and to give an idea how the union-employer reconciliation will be performed.

GİRİŞ

Küresel düzeyde sendikacılığı etkileyen faktörler adeta iç içe geçmiş son derece karmaşık bir yapı arz etmektedir. Devletlerin aktif ve koruyucu istihdam politikalarını terk ederek serbest piyasa modelini seçmeleri ve yeni liberalizm ve bölgeselleşmenin devletlerin sosyal refah fonksiyonunu azaltması; sendikaların sosyal taraf olarak rolünü önemsiz hale getirerek, sendikal hareketin güç kaybetmesine yol açmıştır. Diğer yandan, yeni teknolojinin üretim sürecinde kullanılması ve yeni çalışma biçimleri ve bilgi toplumu temelinde meydana gelen gelişmeler, bir taraftan işin ve işgücünün niteliğini değiştirirken diğer taraftan da geleneksel işçi ve sendika kimliğinin çözülmesine sebebiyet vermektedir. İnsan kaynakları yönetimi anlayışının yaygınlaşması, üretimde insan unsurunun ön plana çıkması ve işverenlerin çalışma ilişkilerini sendika aracılığı olmaksızın düzenleme çabaları da, işçilerin sendikalara yakınlaşmalarını olumsuz yönde etkilemektedir.

İçinde bulunduğumuz bu dönemde, sendika üyelerinin çok çeşitli sosyal kimliklere sahip olmaları, sendikaların işletmelerden isteklerini çeşitlendirmesini ve aynı zamanda üyelerinin beklentilerini uzlaştıracak bir mahiyette kurgulamasını gerektirmektedir. Sendikal hareketin krizi derinleşmekte ve sendikalar bu krizi aşabilmek için “sendikal kimliklerinin” farkına varmak ve bu doğrultuda stratejiler geliştirmek zorundadır. Bu kimliklerin acilen neler olduğunu tanımlamak, stratejilerin neler olabileceğini de saptayabilmenin ana şartıdır.

1. Sendikal Kimlikler

Vasfa dayalı yeni işçi kimliklerinin ortaya çıkması, işveren ve işçi sendikaları arasındaki ortaklaşa çalışmaların işletmelerin amaçlarına uygun olarak gerçekleşmesi ve işletmelerdeki modernizasyon, sendikalar için yeni tehditler ve derin ikilemler yaşatmaktadır. İşçiler işleriyle ve işletmeleriyle özdeşleşmektedirler. Bu özdeşleşme, yönetime katılma vasıtasıyla üretim ve verimlikle ilgilenmeleri yoluyla olmaktadır.

Çalışma hayatındaki sosyal ilişkiler, modernizasyon sürecinde karşı gelinemez bir yeniden oluşumun ifadesi olmaktadır: İşçi dayanışması ve düşmanlık üzerine kurulu olan geleneksel ilişki kırılanlaşmakta ve yeni ilişkilerin oluşturulması gecikmektedir.

* Araş. Gör., Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

Sendika ile işçiler arasındaki uzaklaşma, uzun vadede sendikaların çalışma hayatında önemli bir güç kaybıyla sonuçlanabilir.

Bilimsel literatürde bu fenomeni ve sendikaların geleceği üzerindeki etkisini açıklayabilen iki tez bulunmaktadır:

Birinci teze göre fordizmde ve zıtlığa dayalı sendikacılıkta bulunan kitlesel ve sınıfsal kimlikler, işverenlerin yeni strateji hareketleri karşısında zayıf kalmakta ve sendikaları büyük ölçüde zayıflatmaktadır. İkinci teze göre, yeni işçi kimliklerinin ortaya çıkması ve işçi sendikası-işveren arasındaki ortak çalışmalar, işbirliğine ve ortak sorunların çözümünde karşılıklı olarak sonuç aramaya gidilmesini sağlamaktadır. Birinci tez, yapısal değişikliklerin bugünkü durumunu incelerken, ikinci tez ise, düşmanca bir havanın oluşturulduğu çalışma hayatında ortak çabaların olmasıyla yapısal değişimlerde ortak bir hareketi teşkil etmektedir (LaPOINTE, 1998:190).

1.1. Sendikal Kimliklerin Gelişimi

İlk kez Richard Hyman tarafından kullanılan sendikal kimlikler kavramı; sendikal faaliyet modeli, işçi kimliği ve sendika-işveren arasındaki ilişkinin doğasını kapsayan ve bunları birbirlerine bağlayan tek bir kimliği kastetmektedir. Çalışma hayatındaki dönüşümler, bu üç özellikten herhangi biri üzerine etki ettiğinde diğer ikisini de etkileyecektir (LaPOINTE, 1998:190-192). Sendikal kimliğin çerçevesini bu şekilde çizmek mümkün olmakla beraber kesin bir tanımını ortaya koymak mümkün değildir. Ulusal çerçevelere göre tanım değişebilmektedir. Tanım krizi; sendikalara has bir sorun olmayıp, tüm sosyal mahiyeti olan örgütlerin ortak bir sorunudur ve bu sebeple sendikal kimliğin tanımı sınırlı da olsa genel hatlarıyla belirlenebilir (HYMAN, 1998:128).

Tarihsel olarak sendikal kimlikler, çeşitli şekillerde (sınıfsal, cinsiyete dayalı, dini, etnik...) köklü değişiklikler geçirmişlerdir. Küresel bütünleşme süreciyle beraber, sendikaların ilgi sınırları yavaş yavaş deneyimleriyle bağlantılı olarak uyumlaşmaya başlamıştır. Günümüzde sendikal bir kimliğin var olup olmadığı sorusu halen gündemdedir (MEARDI, 2000: <http://www.epic.ac.uk/documents/ICMeardi.pdf>).

Son elli yıllık süreçte kapitalizmin yapısı değişirken, çalışan sınıfların doğası ve onların toplu ifadesi olan sendikalar da aynı şekilde değişmiştir. Yeni kapitalizm; 1950'lerin katı, merkezci bürokratik kapitalist düzeninden daha esnek ve daha adem-i merkezizetçi bir hale bürünmüştür. Yeni işçi sınıfı eskiye oranla daha az erkek yoğunluğuna ve daha az imalat sanayine dayalı bir görünüm arz etmektedir. İşçi çıkarlarının toplu ifadesi demek olan sendikalar, bugün işgücünün eskisine nazaran çok daha azını kapsamakta ve 'kimlik' kriziyle kıvrılmaktadır. Bunların daha da ötesinde sosyal kimlik hem çok karmaşık hem de çok akışkan bir hal almıştır. İşçiler hem vatandaş hem de tüketicidir. Bunun yanı sıra cinsiyetlerine ve etnik kökenlerine göre de bölünmüş durumdadır. Dolayısıyla sosyal bilincin sabit olmasını beklemek doğru bir yaklaşım olmayacaktır (MUNCK, 2003: 190-191).

Ekonominin uluslararasılaşmasıyla, yeni liberal devletin yeniden yapılanması ve bunların sonucunda kurumların ve devlet yönetimlerinin dönüşümünün ve bütünleşmesinin, gelişmiş sanayi toplumları sathında sendikalaşmanın temsiline ve örgütlenmesine doğrudan etki ettiği görülmüştür. Uluslarüstü düzenleyici kurumlar ve şirketlerin toplu pazarlıkta gittikçe artan adem-i merkezileşmeleri gibi sebeplerle, ulusal işgücü hareketleri günbegün marjinalleşmektedir. Bu gelişmeler sanayileşmenin gerileme süreciyle eş zamanlı olarak ortaya çıkmış, sendikal yoğunluktaki azalmayı ve sendikal kimlik ve stratejilerin geleneksel formlarda bir dizi değişimlerini tescil etmiştir. Bu kriz, sermaye ve devlet arasındaki kurumsallaşmış ortak olma sosyal vazifesini taşıyan örgütlü emeğin var olduğu Avrupa'da çok daha sert yaşanmıştır (TAYLOR ve MATHERS, 2002:93).

İşçi sınıfı dayanışmasının temeli olan, mavi yakalı, erkek işçi ağırlıklı sanayi işçilerinin dönüşüm geçirmesi (MUNCK, 2003: 228), işletme yönetimiyle işbirliği temelini oluşturmaya yönelik işgücüne seslenebilmek ve temsil gücü açısından zayıflamamak için sendika-işveren arasında yeni bağların oluşturulması gereği (SELAMOĞLU, 1995:39-40) ve sendikaların bu durum karşısında yeni faaliyet modellerini benimseme ihtiyacı içerisinde olması, kimlik konusuna farklı bir boyut kazandırmaktadır. Görüldüğü üzere bu üç kriter birbirleriyle iç içe geçmiştir ve hangisi değişirse değişsin, diğerleri de paralel olarak değişim geçirmektedir.

Uluslararası bağlamda baktığımızda, sendikalar sadece muhafazakar davranışlarından vazgeçmekle değil, aynı zamanda kimliklerini yeniden yapılandırarak ve ulusal işgücü piyasası dahilinde sendikal stratejileri kapsayan değişimler geliştirerek, doğu ve batı ülkelerinin sendikaları arasında işbirliğini başlatacak şekilde davranarak başarılı olabilecekler, yani uluslararası bir kimlik oluşturabileceklerdir (MEARDI, 2000: <http://www.epic.ac.uk/documents/ICMeardi.pdf>). Bu dayanışmanın uluslararası boyuta taşınmaması halinde, ulusal düzeyde başlayan üye ve güç kayıplarının, sendikacılığı yok olma tehlikesiyle karşı karşıya bırakacağı netleşmiştir.

1.2. Sendikal Kimliğin Unsurları

Sendikal kimlikler, sendikaları içine çeken eylem ve örgütlenme planları içinde açığa çıkmaktadır: Bu kimlikler beş boyut da kendilerini ortaya koymaktadırlar (LaPOINTE, 1998:190):

• **Meşruluk:** Sendikalar meşruluklarını; ücretleri, istihdamı ve çalışma şartlarını iyileştirmekten, sosyal adaleti gerçekleştirmekten, eşitlik ve yönetime katılma gibi şartlardan sağlamaktadırlar. Ücretlilerin kabulü ve desteği; sendikaların istihdam, ücretler ve günlük sorunlar gibi söz konusu ortak konulara uzun vadede müdahalede bulunabilme kapasitesini etkilemektedir.

• **Program:** Sendikal program, çalışma hayatında sendikaların müdahalede bulunduğu konulardan müteşekkildir. Bu konular genel olarak iki gruba ayrılırlar: Birincisi dağılımla yani istihdamla ilgili konular ve şartlarken, ikincisi ise sorumluluk paylaşımı gibi üretimle ilgili olanlardır. Birinci durumda sorun nicelikselken, ikincide ise nitelikseldir. Diğer yandan, istihdam güvencesi gibi bazı konular her iki kategoriye de girmektedir (LaPOINTE, 1998:192)¹. Sendikaların hazırladıkları program işçilerin isteklerinin basit bir toplamından oluşmamaktadır. Daha çok 'özel stratejilerde' kendini gösteren bağdaştırılabilir önceliklerden oluşmaktadır. İsteklerin çeşitlenmesi, çok sayıda ve karmaşık bir şekilde olması durumu zorlaştırmaktadır. O

¹ Sendikal programı oluşturan 'dağılım' ve 'sorumluluk' konuları 1994 yılında, ayrı makalelerde Michael Terry ve Richard Hyman tarafından ortaya konmuştur. Her iki yazar da nicelik ve niteliksel açıdan sendikal programı sınıflandırmışlardır. LaPointe ise, bu yazarların görüşlerini aktardıktan sonra, yapılan ayırımın her durumda geçerli olamayacağını ifade etmektedir.

halde üyelerin birbirinden farklı istekleri olmasına karşın, bu istekleri ortak bir yolda toplayacak çözümler bulmak gerekmektedir.

• **Güç (Yetki):** Sendikal güç, sendikaların tüm dış etkenlere karşın, amaçlarına ulaşabilmesi ve konumunu güçlendirmesi olarak ifade edilebilir. Bu güç, 'iç örgütlenmenin' (PETROL-İŞ, 2001:89)² kalitesine ilişkin faktörler ve üyelerin gerekli konulardaki eylem yapma duyarlılığı dışında bazı kaynaklara da dayanmaktadır. Sendikal güç, dış veya iç kaynaklı sorunlara bağlı olduğunda ortaya çıkmaktadır. Dış sendikal güç, üç kaynağa dayanmaktadır:

➤ Öncelikle pazarların durumuna göre, pazarlık gücü (grev yapabilme ve işverenin üretimi başka bir yere kaydırabilmesini engelleyebilme kapasitesi) önemlidir,

➤ İkinci olarak sendikal güç, işverenlerin sendikalara karşı davranışlarını belirleyen, işçilere ve işçi sendikalarına birtakım haklar tanıyan çalışma kurallarına dayanmaktadır,

➤ Üçüncü olarak sendikalar, işverenlerle yaptıkları pazarlıklarda güçlerini artırabilmek veya yasal ya da kurumsal değişiklikleri kendi lehlerine çevirebilmek için farklı sosyal ve politik güçlerle birleşebilirler,

Sendikaların iç gücüne baktığımızda da iki kaynağa rastlamaktayız:

➤ Çalışma kuralları,

➤ Üyeler üzerindeki kontrol.

• **Sendikal Demokrasi:** Demokrasi, sendikal kimliklerin en önemli boyutlarından bir tanesidir çünkü işçileri sendikal harekete bağlayan ve onların isteklerini yansıtan en temel mekanizma durumundadır. Bu kavram, iki farklı yön ihtiva etmektedir. Sendikal demokrasi; yöneticilerin seçildiği ve üyelere hesap verebildiği ölçüde 'temsile dayalı', üyelerin aktif bir şekilde mücadelelere ve tartışmalara katılmasının yanı sıra stratejilerin hazırlanmasına da aynı oranda katılabildiği ölçüde 'katılımcı'dır.

² "İç örgütlenme sendikaların var olduğu işyerlerini içermektedir. Üyeler, aktivistler ve temsilciler sendikal etkinliklere daha fazla katılmaları için eğitilirler. Temsilciler üye sorunlarını çözmeye, toplu sözleşme görüşmelerine katılmaya ve işyeri örgütlenmesini güçlendirmek amacıyla üye kazanmaya yöneltilirler.

• **Dayanışma:** Dayanışma; aynı işyerinde, farklı işyerlerinde, sektörel veya bölgesel, ulusal veya uluslararası alanda çeşitli işçi kesimlerini birbirine bağlayan bir boyuttur. Dayanışmanın güçlenmesi dış katılımla mümkün olabilir. Dayanışma ve dış katılım, sendikal yapının çeşitli organları arasındaki görev paylaşımında veya örgütsel yapıların işlerliğinde ortaya çıkmaktadır.

LaPointe tarafından tasnif edilen sendikal kimliğin unsurları, sendikal stratejilerin hazırlanması ve uygulanmasında, sendikanın güç kayıplarının telafi edilmesinde; sendikal örgütlenme ve faaliyetlerin nasıl yapılması gerektiğine işaret etmektedir. Ancak bu kimliklerin tespitinin ötesinde, sendikaların bu kimlikleri taşıyabilecek bir yapıyı oluşturmasının ve bu kararlılığı gösterirken stratejisinin zamanını belirlemesinin önemli olduğu öngörülmektedir.

Örneğin meşruluk kimliğinde, bazen kısa vadede iş kayıplarını ve ücret kısıntılarını kabul etmek, uzun vadede işçilerin çıkarına olabilmektedir. Çalkantılı ve hızla değişen 21. yüzyılda sendikalar, işçilerinin refahını azamiye çıkaran gerçekleştirilebilir program ve politikaları uygulamak zorundadırlar çünkü yeni üye kazanmanın ve mevcut üyeyi elde tutabilmenin yolu, işçilere somut yararlar sağlanmasından geçmektedir (ERN-SER, 2001:15). Kimlik krizi yaşamayan bir sendikal yapının, bu program ve politikaları uygulamada daha başarılı olabileceği düşünülebilir.

2. Sendikal Modeller: Pragmatik İşletme Sendikacılığı ve Dayanışmacı Demokratik Sendikacılık

Sendikal program ve politikalarda iki farklı model ön plana çıkmaktadır. Pragmatik işletme sendikacılığı ve dayanışmacı demokratik sendikacılık olarak ifade edilebilen bu iki modelden hangisinin üye kayıplarını giderme ve sendikal gücü artırmada daha etkili olduğu sendikal kimlik bağlamında incelenmelidir.

Sendikaların rolleri iki kutuba ayrılmıştır. Birinci kutup yönetime daha yakın, işletme etrafında kurulu bir sendikacılığı kapsarken, diğer kutup sendikacılığın işletme karşısında daha özerk olduğu, işçilerin endişe duydukları konulara ve sendikal hareketin tamamına daha yakın oldukları bir sistemi ifade etmektedir (LaPOINTE, 1998:203).

Sendikal kurum, tarihsel olarak 20. yy.da sanayi sendikacılığı olarak imalat sanayine dayalı fabrikalarda, kültürel olarak homojen bir yapıya dayanan ve işçilerin, sendikaların kendi ihtiyaçlarını iyileştirebilmek için mücadele ettiğini bildiği bir ortamda var olmaktadır. Hobsbawn analizini ele alırsak 20. yy.ın sanayi işçisinin hayatının merkezindeki anlayışın kolektivizm yani "biz" in "ben" üzerindeki üstünlüğü olduğu görülmektedir. Çok uzun bir sürece yayılan ancak 1970 ve 1980 ekonomik krizleriyle birlikte çok daha belirgin bir hale gelen iş piyasalarındaki değişim süreci, sanayileşmiş bir çok ülkede sendikal örgütleri zora sokacak çok derin karışıklıklara yol açmış, hatta işçilerde hakim olan dayanışma kimliğini zayıflatmıştır (LEVESQUE vd., 1998:82).

Post-modern ve post-endüstriyel toplumdaki sosyal kimliklerin, sendikal hareketin doğmasına ve kurumsallaşmasına yol açan dayanışmacı işçi sınıfı oluşumunu parçalamakta olduğu tezi ortaya atılmaktadır. Post-endüstriyel toplum, sendikal kimliklerin dayandığı dayanışmacı modelin yerini almaktadır (HYMAN, 1997:527). İstihdamın önemli bir sorun haline gelmesiyle, sendikanın rolleri ve meşruluğu; yönetime katılma ve işin yeniden örgütlenmesine doğru yönelerek geleneksel yapıdan uzaklaşmaya başlamıştır. İstihdam uzun vadede sadece toplu pazarlıkla korunamaz. Yönetime stratejik düzeyde katılmak ve yeni teknolojilerin kullanımı öncesi çalışanların isteklerinin dikkate alındığı bir planlama sürecinde sendikaların yer alması gerekli kılınmıştır. Kalite ve organizasyon programlarının hazırlanması ve işleyişi aşamalarına katılmak, işçilerin katılımını sağlayarak işlerinde avantajlı konuma gelmelerine yardımcı olmak sendikaların görevi haline gelmiştir. Bu arada sendikaların isteklerini, işletmenin performansı ve endüstriyel politikasıyla bağdaştırması ihtiyacı ortaya çıkmıştır (LaPOINTE, 1998:203-204).

Yönetime ve işin yeniden örgütlenmesi sürecine katılım, sendikaların, işçilerin isteklerinin korunması yönündeki sendikal misyonu göz önüne alındığında ve işçilerin işletme yönetiminin kararlarından etkilendiği bir dönemde, önemli ikilemleri ortaya koymaktadır. İşçileri incitebilecek kararların alınmasının tümüne katılarak onların haklarının korunması nasıl sağlanacaktır? Sendikaların bağımsızlığı tehlikeye girmektedir. Pragmatik olarak, sendikalar işletmelerin kararlarına, etkinlik ve rekabet mantığına katıldıkça,

istihdamın korunması zorlaşmaktadır. Sendikalar için, işçilerin gözünde yönetimin sözcülüğünü yapan ve sosyal düzeni koruyan bir kurum olarak algılanma riski ortaya çıkmaktadır. Lévesque, Murray ve Le Queux'nün; CSN (Ulusal Sendikalar Konfederasyonu- Confédération des Syndicats Nationaux) ile 1995 yılında ortak olarak yaptıkları araştırmanın amacı, sendikal kimliği ve ona etki eden unsurları incelemektir. 308 sendikal birim araştırmaya yanıt vermiştir. Bu araştırmanın bulgularından bir tanesi bahsi geçen durumu somut bir şekilde gözler önüne sermektedir. Sendikanın işverenle ortaklaşa çalıştığı, üyelerinin görüşlerini dikkate almadığı ve kararlarını net olarak ifade etmediği bir çerçevede, üye için sendikanın önemsiz ve gereksiz görülme riskinin, normalden 5,43 kat daha fazla olduğu ortaya çıkmaktadır (LEVESQUE vd., 1998:86-92).

Sendikalar bu tehlikeler karşısında işçilerin haklarını koruyucu yeni yönetim teknikleri belirleyebilirler ve işçiler üzerindeki olumsuz etkileri ortadan kaldıracırlar ancak bunun yapılabilmesi işveren ve işçi sendikaları arasındaki güç paylaşımının yeniden dağılımının gerçekleştirilebilmesi ile mümkün olacaktır.

Sendikanın işletme yönetimi karşısındaki özerkliğinin kapsamı ve derecesi önem arz etmektedir. Eskiden günlük sorunlar ve şikâyetler sendikal yaşamın özünü oluştururken, bugün bu durumda bir gerileme görülmeye başlanmıştır. İşverenlerin sendikaların arabuluculuğuna olanak tanımadan, işçiler ve yönetimin yüz yüze diyalog kurması, birinci dereceden önemli bir konu olarak ele alınmaya başlanmıştır (LaPOINTE, 1998:205). İnsan kaynaklarının etkin kullanılabilmesi için tanımlanan ana unsurlardan biri olan çalışanın bağlılığı, çalışanın organizasyona ve işine olan sadakatinin yaratılmasıdır. Bu bağlılığa sahip çalışanın tatmini, verimliliği ve uyumu yüksek olacaktır. Diğer bir ifadeyle, güçlü bir organizasyon kültürü yaratılarak, çalışanın ve organizasyonun çıkarlarının bütünlüğü sağlanmaktadır. İşçinin bağlılığı ve sadakati yönünden, işçinin organizasyonun değerlerine ve amaçlarına bağlılık gösterirken, diğer yandan dayanışma bilinci içerisinde olduğu işçi sendikasına bağlılığını koruyabilip koruyamayacağı sorunu ortaya çıkmaktadır (SELAMOĞLU, 2000:14). İşçilerin sendikalarla olan bağlarını zayıflamasında, insan kaynaklarının önemli bir yere sahip olduğu gerçeği karşısında sendikaların bu konuya ilişkin tutumları önem kazanmaktadır.

SONUÇ

Esnekliğin ortaya çıkışı, adem-i merkezi toplu pazarlık yapısı ve pazarlık gücünün işverenlerden yana geçmesi sendikacılığı emek piyasasının dışına doğru sürüklemektedir. Buna karşın yeni güç kaynakları oluşmaktadır. Yeni üretim sistemlerine ilişkin katılımın desteklenmesine rağmen, bu durum yapısal olarak kırılabilir ve işçilerin gönüllü katılımından uzaktır. Sendikalar işçilerin katılımı veya geri çekilmeleri konusunda etkili olarak, güç kaynaklarının zayıflamasını telafi edebilirler.

Sendikalar iki modelden birini yeğleyebilir. Pragmatik işletme sendikacılığı, üyeler gözünde meşruluğunu yitirmesine, yeni güç kaynaklarını bulamamasına, dayanışmacı demokratik sendikacılık ise üyelerin gözünde meşruluğun yeni bir tanımının oluşturulmasına, özerk bir programa sahip olunmasına ve yeni güç kaynaklarının geliştirilmesine yol açabilecektir. Ancak bunu ifade ederken, böyle bir başarı ya da başarısızlığın kesinliğinden bahsedebilmek mümkün değildir. İşverenlerle sendikaların ilişkilerinde ince bir çizgi bulunmaktadır. Her ülkenin yapısı farklı olabilmekte ve sendikanın başarısı da buna paralel olarak bir anlam kazanmaktadır. Ayrıca, bu iki modelin karması olarak ifade edilebilecek modellere sendikaların sıkça başvurdukları da görülmektedir.

İster pragmatik isterse dayanışmacı bir tutum sergilensin, mühim olan işçilerin çıkarlarını rasyonel ilkeler doğrultusunda belirleyebilmek ve her yönden birbirlerinden farklılaşan işçi gruplarının bireyselleşmiş isteklerini olabildiğince tek bir potada eritebilmektir. Bu da, kısaca ifade etmek gerekirse, kendi kimliğinin bilincinde olan sendikaların oluşmasıyla mümkün kılınabilir.

Sendikal kimliğin beş temel unsurunun doğru tatbiki ve bunun üyelere ve üye potansiyeline doğru şekilde ifade edilebilmesi durumunda; sendikaların üye ve güç kayıpları, işçilerin sendikaya olan tutumlarının olumlu yönde değişimiyle tersine dönebilecek, diğer bir ifadeyle; sendikal hareket yeni bir vizyon oluşturma ve örgütlenme yoluyla endüstri ilişkileri içerisindeki rolünü artırabilecektir.

KAYNAKÇA

- Ern-Ser, Tan. Sendikal Örgütlenme, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-3 , “Sendikalar ve Örgütlenme Stratejileri”, Petrol-İş Yayınları, (Kasım 2001).
- Hyman, Richard. “La Recherche Comparative sur le Syndicalisme”, (Çev.) Suzanne Mineau, Sociologie et Sociétés, Vol: XXX, No: 2, 1998.
- “Trade Union and Interests in the Context of Globalisation”, Transfer, Vol:3, No:3, 1997.
- LaPointe, Paul-André. “Identités Ouvrières et Syndicales, Fusion, Distanciation et Recomposition”, Sociologie et Sociétés, Vol: XXX, No:2, 1998.
- Lévesque, Christian, Gregor Murray ve Stéphane Le Queux. “Transformations Sociales et Identités Syndicales: L’Institution Syndicale à l’Epreuve de la Différenciation Sociale Contemporaine”, Sociologie et Sociétés, Vol XXX, No:2, 1998.
- Meardi, Guglielmo. Trade Unions, Social Policy and EU Enlargement Eastward: There Is Any ‘European’ Social Identity? , “The Ionian Conference 2000, Governance and Citizenship in the European Union- The Influence of Culture”, <http://www.epic.ac.uk/documents/ICMeardi.pdf> (Erişim 04.04.2003).
- Munck, Ronald. **Emeğin Yeni Dünyası**, Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma, (Çev.) Mahmut Tekçe, Kitap Yayınevi, 1. Basım, İstanbul, (Ocak 2003).
- Petrol-İş. “Adil Bir Topluma Ulaşmak Güçlü ve Etkin Sendikalar Gerektiriyor”, Sendikal Örgütlenme, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-3 , (Kasım 2001).
- Selamoğlu, Ahmet. “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinin Zenginliği”, İşveren Dergisi, TİSK, Cilt XXXVII, Sayı:10, (Temmuz 2000).
- “İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim”, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara:1995.
- Taylor, Graham ve Andrew Mathers. “Social Partner or Social Movement? European Integration and Trade Union Renewal in Europe”, Labor Studies Journal, Vol:27, No:1, West Virginia University Pres,2002.