

Değişen Endüstri İlişkileri Sistemi Çerçevesinde Sendikal Gücün Korunmasına Yönelik Tedbirlere Bir Örnek: Kanada Uygulaması

Cem KILIÇ*

This article deals with the relations between globalization and industrial relations. Particularly, industrial relations in Canada has been studied. In this paper current knowledge about the globalization effects on the industrial relations is surveyed. Then the reasons of increasing union member numbers in Canada has been examined.

Giriş

Son 15-20 yıl içerisinde meydana gelen en önemli iktisadi ve sosyal gelişme, 1980'li yıllara kadar izlenen ekonomik uygulamaların yerini yeni politikalara terk etmesi böylece ekonomik, sosyal ve siyasi yapıların yeniden şekilleniyor olmasıdır. 1980'li yıllarda "birey ve pazar" kavramları önem kazanırken, oluşturulan politikaların dayanak noktasını serbest piyasa ekonomisi ve küreselleşme oluşturmuştur.

Küreselleşme eğiliminin belli başlı özelliklerini genel anlamda üç noktada toplayabiliriz; mali piyasaların artık uluslararası bir nitelik kazanması ve genişlemeleri, çok uluslu şirketlerin etki alanlarının hem üretimin tipi ve miktarı hem de şirketlerin yerleşimi bakımından önemli bir değişime uğraması ve teknolojik yeniden yapılanmanın üretim sürecinde özellikle işgücü piyasalarının yapısında yarattığı değişim.

Bu noktada; yapıların değişime uğraması, elbette endüstri ilişkileri anlamında da kendisini gösterecektir. Endüstri ilişkilerindeki değişimin bugün için en önemli sebebi ekonomik hayatın organizasyonundaki yeniden yapılanmadan kaynaklanmaktadır. Genel olarak bu süreç "çift değişim" olarak adlandırılmaktadır. Bu değişim yapısında karar alma süreci mikro seviyelere doğru kaymakta, sektör

* Yrd. Doç. Dr., G.Ü.İ.I.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi.

veya şirket düzeyinde ve hatta fabrika için de bölüm seviyesinde kararlar alınmaktadır. Diğer taraftan da çok uluslu düzeye doğru bir değişim yaşanmaktadır.

Küresel değişimden kaynaklanan bu gelişmeler sendikal yapıları etkilemiş, onların bu değişimden gerekli payı almalarına neden olmuştur. Özellikle istihdamın yapısı bakımından imalat sanayi istihdamının daralması ve hizmet sektörünün gelişmesi, kadın işgücünün, vasıflı çalışanların, esnek çalışma şekillerinin artışı ve hepsinden önemlisi sendika üyeliğindeki düşüş ve sendikaların güç kaybetmesi temel değişiklikler olmuştur. (TOPALHAN, 1999: 117, 124)

Günümüzde bir çok ülkede sendikalaşma oranları düşmektedir. Sendikal hareketin içinde bulunduğu bu olumsuz duruma karşı tedbirler almak gereklidir. Toplumun yeniden yapılanması anlamında kurumsal unsurlara önemli görevler yüklenmektedir. Dolayısıyla küresel ortam içinde toplumlar, sendikal örgütlenmeleri belirtilen problemlerden arındırmak ve tedbirler almak durumundadırlar.

Bu çalışmada sendikal hareketin belirtilen olumsuz duruma karşı geliştirebileceği tedbirler ele alınacak, bu çerçevede Kanada örneği incelenecektir. Diğer piyasa ekonomilerinde olduğu gibi Kanada'da da sendikalar üye kaybı yaşamışlardır. Ancak, bu ülkede sendikaların, toplumun bir takım dinamiklerini doğru tahlil edip, kullanmaları neticesinde günümüz itibariyle üye kayıplarını telafi eder bir seviyeye ulaşmış olduklarını görüyoruz. Bu nedenle inceleyeceğimiz Kanada örneği sendikal hareketin yeniden yapılanması konusunda orijinal bir takım fikirlerin doğmasına neden olabilecektir.

I. KANADA'DA İSTİHDAMIN DEĞİŞEN YAPISI

Küreselleşme sürecinde işgücü piyasalarının yapısında ciddi boyutlarda değişmelerin yaşanacağı kesindir. Bütün bu değişimlerin genel olarak sendikaların etkinliğini doğrudan etkileyeceği ise muhakkaktır. İş piyasalarında yaşanan bu değişim veya gelişimin ortaya çıkaracağı etkiler şu şekilde özetlenebilir.

- i) İstihdamın sektörel dağılımındaki kayma: sanayi sektörü istihdamı azalırken, hizmet sektöründe ortaya çıkan istihdam artışı
- ii) Standart olmayan istihdam biçimlerinin yaygınlaşıyor olması
- iii) Kadın işgücünün artışı ve genel olarak işgücünün mesleki formasyonunda ortaya çıkan değişiklik
- iv) Teknolojinin sebep olacağı "ileri teknoloji işsizliği"nin yapısal bir hal alması.

Makalemizin konusunu teşkil eden Kanada açısından iş piyasalarının yapısında yaşanan bu değişiklikler şu şekilde ifade edilebilir:

1) Hizmet Sektörü İstihdamı

Kanada'da istihdamın büyük bir bölümü sanayileşmiş piyasa ekonomilerinin tamamında olduğu gibi (OECD ülkelerinde her üç işten iki tanesi hizmet sektöründedir) hizmetler sektöründe toplanmıştır.

TABLO I
KANADA'DA YILLARA
GÖRE SEKTÖREL İSTİHDAM

SEKTÖRLER	1975	1985	1995	1997
Tarım	8.2	6.7	4.1	3.9
Sanayi	27.6	24.3	22.9	23.1
Hizmetler	64.2	69	72.9	73

Kaynak : OECD, Quarterly Labour Force Statistics: 1980,1990,1998

Yıllar itibariyle değerlendiresek, 1975 yılında Kanada'da yüzde 64.2 olan hizmetler sektörü istihdam payı, 1985 yılında yüzde 69'a, 1995 yılında yüzde 72.9'a ve son olarak 1997 yılında yüzde 73'e ulaşmıştır (Tablo-I)

Kanada istihdam yapısı ile OECD ülkeleri içerisinde A.B.D. ile birlikte en yüksek hizmetler sektörü istihdamına sahip ülke konumundadır. Nitekim 1997 yılı itibariyle A.B.D.'de hizmetler sektörü istihdamının payı yüzde 73.2 olarak gerçekleşmiştir (OECD, 1998: 190). Diğer yandan toplam hizmet sektörü istihdamı içerisinde; toplum hizmetleri kişisel ve sosyal hizmetler grubu önemli bir paya sahiptir. Kanada'da 1997 yılı itibariyle yüzde 73 olan hizmetler sektörü istihdamın yaklaşık yarısı bu grup içerisinde bulunmaktadır (OECD, 1998:196). Önümüzdeki yıllarda bu grup faaliyetlerinin daha da artacağı tahmin edilmektedir.

Uzun dönemli sektörel istihdam değişiminin temel sebebi olarak "teknoloji" gösterilmektedir. Teknolojik yenilikler sadece Kanada'da değil bütün gelişmiş ülkelerde de görülen hizmet sektörü istihdam şişkinliğini açıklamaktadır. Ayrıca ileri teknoloji kullanımı nedeniyle sabit sermayeden tasarruf sağlayabilen esnek üretim sistemlerinin yaygınlaşmasının da bütün gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Kanada'da da hizmetler sektörü istihdamının gelişmesine neden olduğu bilinmektedir (ÖZKAPLAN, 1997:122).

2) Standart Olmayan İstihdam Şekilleri

Gelişmiş ülkelerde istihdamın yapısında ortaya çıkan bir başka değişme standart olmayan işlerdeki çeşitlenme ve bu alanlardaki istihdam artışıdır. Nitekim Kanada'da hizmet sektörü istihdamının artışı, bir yandan kendi hesabına çalışma, bir yandan da kısmi zamanlı çalışma, mevsimlik çalışma, geçici işler gibi tam süreli olmayan istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasıyla ortaya çıkmıştır.

II. Dünya Savaşı sonrasında Kanada ekonomisinin hızlı gelişimine paralel olarak tam gün süreli işlerin sayısı hızlı bir şekilde artmıştır. Bu artışa karşılık kısmi gün süreli çalışmalar oldukça düşük seviye de kalmıştır. Örneğin 1953 yılında istihdam edilen Kanadalıların sadece yüzde 3.8'i otuz saatin altında kısmi süreli olarak çalışanlardan oluşmaktaydı (KRAHN-LOWE, 1992:37). Ancak son otuz yıllık dönemde kısmi süreli çalışanların sayısı artış göstermiştir. 1966-1973 arasında tam gün süreli çalışmalar yüzde 2.7 artarken, kısmi süreli çalışmaların artış oranı yüzde 6.9 olmuş, 1973-1979 arasında bu oranlar yüzde 3.3 ile yüzde 4 seviyesinde gerçekleşmiş, 1979-1983 yılları arasında ise tüm süreli çalışmalarda herhangi bir artış yaşanmazken, kısmi süreli çalışmalarda yaşanan artış yüzde 6.1 olmuştur (KRAHN-LOWE, 1992:37). 1980'li yılların sonlarında ve 1990'lı yılların ilk yarısında da tam gün süreli işlerde dönemler itibariyle yüzde 1-2 dolaylarında ya da hiç artış yaşanmazken, kısmi süreli işlerde artış oranı hiçbir zaman yüzde 3'ün altına düşmemiştir (KARHN-LOWE, 1992:32).

TABLO II
KANADA'DA KISMİ-GÜN STATÜSÜNDEKİ ÇALIŞMANIN TOPLAM İSTİHDAM İÇİNDEKİ PAYI (%)

YILLAR	1979	1990	1995	1997
Toplam	12.5	15.4	18.6	20.1
Kadın işgücününün payı	45	71	73	74

Kaynak : OECD, Quarterly Labour Force Statistics: 1980,1990,1998

1990 yılı itibariyle kısmi gün çalışmasının Kanada'nın toplam istihdam içindeki payı yüzde 15.4'e yükselmiş, son olarak 1997 yılında yüzde 20.1 seviyesinde tespit edilmiştir (TABLO II).

1997 yılında Kanada'da istihdam edilen toplam 14 milyon 395 bin kişinin yaklaşık 2.5 milyonu kısmi süreli çalışmaktadır. Ancak yapılan bir çalışmada, bu

şekilde çalışanların yüzde 40'a yakınının tam gün süreli iş bulamadıkları için gönülsüz olarak kısmi süreli çalıştıkları tespit edilmiştir (PARKIN, 1998:1003).

Diğer yandan kısmi gün süreli çalışanlar içerisinde kadınların oranı erkeklere göre oldukça yüksek bir seviyededir. Kadın işgücününün kısmi gün çalışması içindeki payı 1997 yılı itibariyle yaklaşık yüzde 70'dir. Kısmi gün çalışması içinde kadınlardan sonra ikinci grubu oluşturan çoğunluk ise lise ve üniversite öğrencileridir (PARKIN, 1998:1004). Diğer yandan bağımsız çalışanların oranı da yıllar itibariyle yükselmiş, 1997 yılında toplam istihdamın yaklaşık yüzde 8'i bağımsız çalışanlardan oluşmuştur.

3) Kadın İşgücü ve İşgücününün Mesleki Formasyonu

Küreselleşme eğiliminin işgücü piyasalarında yarattığı önemli değişimlerden biri de kadın işgücününün işgücü piyasasına katılımına ilişkindir. Kadınların işgücü piyasalarına katılımı özellikle 1980'li yıllarda artarak devam etmiştir. Bu genel eğilim bütün gelişmiş ülkeler için geçerli olmakla beraber, özellikle Kanada'nın da içinde bulunduğu Kuzey ülkelerinde daha yüksek bir işgücüne katılım söz konusu olmuştur (ESEN, 1994:43).

Hizmetler sektörünün gelişmesi, doğum oranlarının düşmesi, anne olanların işe devam etmeleri ve ikiden fazla çocuk sahibi olan anne oranının giderek azalması gibi sebepler kadın işgücü oranının artmasına neden olmuştur.

Kanada'da savaş sonrası dönemde kadın işgücü oranında ciddi artışlar yaşanmıştır. Özellikle 1961-1971 yılları arasında kadın işgücü oranı yüzde 29.1'den yüzde 39.9'a ulaşmıştır. Ancak, küreselleşme eğiliminin hız kazandığı 1980 ve sonrasında bu oran ciddi bir şekilde artış göstermiş ve 1995'de yüzde 45 olan kadın işgücü oranı 1998'e gelindiğinde yüzde 49'a kadar yükselmiştir (PARKIN, 1998:1005).

Bütün OECD ülkelerinde küreselleşmenin ortaya çıkardığı önemli yapısal değişimlerden istihdama ilişkin bir diğeri de işgücününün mesleki formasyonundaki farklılaşmadır. İleri teknoloji kullanımıyla birlikte, istihdam artışının sanayi sektöründen hizmetler sektörüne kayışı, işgücününün mesleki kompozisyonundaki değişikliğin en önemli nedenleri arasındadır.

Kanada'da son on yıllık dönem içerisinde beyaz yakalı çalışanların (özellikle profesyonel, idari ve yönetici personel) oranı mavi yakalı çalışanlara göre önemli ölçüde artış göstermiştir. İmalat sanayinin en yoğun olduğu Ontario ve Quebec eyaletlerinde bile beyaz yakalı çalışanların oranı mavi yakalılara göre daha yüksek bulunmuştur. Nitekim 1997 yılında Toronto Üniversitesi'nin yapmış olduğu bir çalışmada 1985-1995 yılları arasında beyaz yakalı çalışanların bu on yıllık dönemdeki istihdam artış oranı %3.1 iken imalat sanayiinde çalışan mavi yakalı

çalışanların istihdam artışı -%0.6 olarak bulunmuştur (PARKIN, 1998:1006). Bu noktada dikkati çeken bir diğer husus ise, beyaz yakalı çalışanlar içerisinde kadınların erkeklere göre daha yüksek istihdam artış oranı içerisinde olmalarıdır. Nitekim yine aynı araştırmaya göre bu artış oranı içerisinde kadın işgücününün payı % 59 iken erkek işgücününün payı % 40'lar seviyesinde kalmıştır (PARKIN, 1998:1007).

4) İşsizlik

Bütün OECD ülkelerinde olduğu gibi Kanada'da da 1980'lerden sonra ortaya çıkan önemli ekonomik ve sosyal problemlerden biri işsizlik olmuştur. Gerçekten de işsizlik endüstri ilişkileri sistemini derinden etkileyen sendikal hareketin etki alanını sınırlayan önemli bir sorundur. İşsizliğin etkileri Batının gelişmiş ülkelerini son on yıldır derinden etkilemiştir. Gerçi Kanada'da 1980'li yıllarda yüzde 12'lere kadar yükselen işsizlik oranı 1997'ye gelindiğinde yüzde 8.5'e kadar gerilemiştir. Özellikle bazı eyaletlerde işsizlik oranı örneğin, Ontario ve Alberta'da, yüzde 5'lere kadar düşmüştür (SAMSON, 1988:217). Kanada'nın özellikle Avrupa Birliği ülkeleriyle mukayese edilirse, A.B.D.'de olduğu gibi düşük işsizlik oranı yakalamasının temel sebebi olarak, ileri teknoloji kullanımıyla birlikte yeni işler yaratmadaki becerisi gösterilmektedir (SAMSON, 1998: 218). Ancak görece olarak düşük işsizlik oranı yaşamasına rağmen işsizlik halen önemini korumakta, etkin mücadele önlemleri alınmaktadır. Örneğin iş piyasası bilgi akış sistemlerinin her eyalet için ayrı ayrı kurulması ve endüstri ilişkileri sistemi içerisinde tarafların bu konudaki ciddi faaliyetleri neticesinde ortak tedbirler paketi oluşturmaları sorunun bu ülke için önemini ortaya koymaktadır.

II- SENDİKAL HAREKETİN GELİŞİMİ

Kanada'da sendikal hareketin gelişimi süresince gerek milli gerekse uluslararası boyutta bir çok engel aşılmış, modern anlamda bir endüstri ilişkileri sistemi, tarafların iyi niyet ve karşılıklı güvenleri sayesinde bu yüzyılın ortalarında kurulmuştur. Bu gün ise her üç Kanadalıdan birinin ücret ve çalışma koşulları toplu pazarlık sistemi içinde düzenlenmektedir.

1) 1980 Öncesi Dönem

Tarihsel süreç içerisinde bakılırsa Kanada'da sendikal hareketin ortaya çıkışı 1830'lu yıllara kadar uzanmaktadır. İlk olarak 1832'de basım ve matbaa işlerinde çalışanlar tarafından, daha sonra gazete çalışanları ve maden işçilerince sendikalar kurulmuştur. Ancak, bu dönem boyunca kurulan sendikalar hem çok az üyeli, hem

de kısa ömürlü olmuşlardır. I. Dünya Savaşı öncesi ve sonrasında da sendikalar sayıca az üye bakımından da cılız bir yapıda olmuşlardır. Bu dönemlerde işçi hareketi sendikaların etkinliğinden ziyade "Çalışan Şövalyeler" adı altında kurulu bir takım işçi arkadaşlık kuruluşları tarafından yönlendirilmiştir. Modern anlamda sendikacılık ve toplu pazarlık sistemi ise II.Dünya Savaşı sonrası dönemde ortaya çıkmıştır.

Toplu pazarlık hakkı, Federal Hükümetçe ilk olarak 1944'de çıkarılan yasa ile elde edilmiştir. Bu dönem ve sonrasında sendika üyelerinin sayısında hızlı bir artış yaşanmıştır. 1940'da 362 bin olan sendikalı üye sayısı 1944'de 724 bine çıkmış, 1948'de ise 978 bine ulaşmıştır (HERON, 1989:81). 1950 ve 1960'lı yıllarda Kanada Sendikal Hareketi giderek artan oranda etkinliğini gerek siyasal gerekse toplumsal alanda ortaya koymaya başlamıştır. Sendikal hareketin politize olduğu bu yıllarda işçi hareketinin hükümetlerin kuruluşlarında etkin bir rol oynadığı izlenmiştir (HERON, 1989:95). 1970'li yıllar ise sendikal hareketin en çok üye sayısına ulaştığı dönem olmuştur. Bu dönemde sendikalaşma oranı yüzde 40'lara kadar varmıştır (HERON, 1989:155). Dönemin sendikal yapısına ilişkin en önemli özellik ise kurulu bulunan sendikaların uluslararası nitelik kazanmaya başlamış olmalarıdır. Özellikle ulaşım, madencilik, otomotiv sektörlerinde Kanada sendikaları giderek artan oranlarda Amerikan sendikaları ile işbirliği yapmaya başlamışlar, ortak eylem kararları dahi almışlardır (HERON: 1989:148).

1970'li yıllarda Kanada Sendikal Hareketi içerisinde ciddi dalgalanmalar yaşanmıştır. Grev uygulamaları ilk kez bu dönemde önemli bir artış göstermiştir. Özellikle kamuya ait işyerlerinde önemli grev dalgalarıyla karşılaşmıştır. Kamu işyerlerinde işçi-memur ayrımı yapılmadan sendikalaşma esası benimsendiği için kamu da yapılan grevler oldukça etkili olmuştur. Bu dönemde sendikaların temel pazarlık konularını ücret-gelir eksenini oluşturmuştur.

Kanada'da piyasa ekonomisi içinde sosyal bakımdan adaletli bir gelir dağılımı ve sonucunda sosyal adaleti gerçekleştirme düşüncesi sendikal harekete yön vermiş ama aynı zamanda güç kazanmasına da neden olmuştur. Bu dönem boyunca sendikaların önemli fonksiyonlarından biri de eyaletler arası dengeli gelir dağılımı oluşturma çabası olmuştur. Örneğin Quebec ve Ontario eyaletlerinde Sendikal Hareket ücretleri % 25'ler seviyesinde arttırırken, New Brunswick, Alberta, Saskatchewan gibi eyaletler de sendikaların etkinliği zayıf kalmış, ücretler üzerindeki etkinlikleri diğer iki eyaletteki oranın çok altında olmuştur (KUHN, 1998:1039). Bu nedenle özellikle belirtilen dönem içerisinde sendikaların ulusal seviyede «milli ücret politikaları» oluşturma yönünde devlet ve işverenlerle birlikte kurumsal bazda bir takım faaliyetleri olmuştur.

2) 1980 Sonrası Dönem

Kanada'da ki sendikal gelişimi 1980 sonrası dönem itibariyle değerlendirirken, değerlendirmemizi daha çok küreselleşme eğilimi ve bu eğilimin özellikle istihdamın yapısında meydana getirdiği değişimler açısından ele almakta fayda bulunmaktadır.

1980—1985 yılları Kanada sendikacılığı açısından önemli yıllar olmuştur. Gerçekten de bu dönemde ekonomik ilişkilerin giderek uluslararasılaşması, işleme yapılarının giderek değişime uğramasına rağmen sendikal hareketin gücünde bir azalma meydana gelmemiştir. Küresel eğilimler her ne kadar Kuzey Amerika'yı önemli ölçüde etkilemeye başlamışsa da Kanada sendikacılığı gücünü korumasını bilmiştir. Bu dönemde sendikalar üye sayılarını arttırmışlardır. Beş yıllık dönemde sendikalı sayısındaki artış oranı % 3-4'ler seviyesine çıkmıştır (HERON, 1989:171).

1985 sonrası dönemde bir önceki bölümde istihdamın yapısı açısından tespit ettiğimiz küreselleşme eğiliminin Kanada işgücü piyasasında yapmış olduğu etki giderek artmaya ve sendikaların güçlerinde yavaş yavaş bir azalma ortaya çıkmaya başlamıştır. Nitekim bu dönem sadece Kanada da değil, diğer piyasa ekonomilerinde de ekonomik yapının hızlı bir şekilde değişerek uluslararasılaştığı, teknolojik gelişmelerin üretim yöntemlerini ve birimlerini etkilediği, çok uluslu şirketlerin etkilerini arttırdığı bir dönem olmuştur.

Çalışmamızda bu dönemi değerlendirirken, incelediğimiz istihdamın yapısal özelliklerini konunun içine katıp, sendikaların üye kaybını küreselleşme neticesinde istihdamın yapısal özellikleri itibariyle açıklayabiliriz: Bu anlamda Kanada'da hizmet sektörü istihdamı çok hızlı bir artış göstermiştir. Hizmetler sektörünün istihdamda ki payı bu dönemde diğer gelişmiş ülkelere göre önemli oranda artmıştır. 1985 yılında yüzde 69 olan hizmetler sektörü istihdam payı 1997'ye geldiğinde yüzde 73'e ulaşmıştır (TABLO: I). Hizmetler sektörü istihdamı genişlerken diğer yandan da kısmi gün süreli çalışmaların oranı 1985 sonrası dönemde sürekli artış göstermiş, 1997 yılına geldiğinde toplam istihdamın yüzde 20'si bu tür çalışma kapsamına girmiştir (TABLO: II). Doğal olarak istihdamın bu şekilde genişlemesi mavi yakalıların oranını düşürmüştür. Neticede sendikaların üye sayıları bütün bu gelişmeler neticesinde düşmeye başlamıştır. Diğer yandan kadın işgücü oranının toplam istihdam içerisindeki payı önemli bir artış göstermiş, kadın işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu ülkelerden birisi Kanada olmuştur. Bu durum ise kadınların genel olarak sendikalaşma oranlarının düşük olmasından dolayı yine sendikaların üye kayıplarının artmasına yol açmıştır.

Sendikaların üye kaybını açıklamaya yönelik bir başka istihdama ilişkin sebep ise "işsizlik" olmuştur. Gelişmiş piyasa ekonomilerinin temel problemlerinden birisi olan işsizlik istihdam edilenler üzerinde potansiyel bir baskı oluşturmakta, sendikalaşma yönünde ciddi bir engel teşkil etmektedir. Kanada da işsizlik baskısının sosyo-ekonomik sonuçları üzerine yapılan bir çalışmada elde edilen sonuçlar arasında özellikle genç işgücünün sendikalaşma eğilimini olumsuz yönde etkilediği istatistiksel olarak tespit edilmiştir (PARKIN, 1998:1026).

1985 sonrası dönemde istihdamın yapısal özelliklerinden başka küresel rekabetin artmasıyla birlikte Çok Uluslu Şirketlerin ucuz emek, yeni yönetim teknikleri ve yüksek teknolojiye dayalı üretim uygulamaları bütün ülkelerde olduğu gibi Kanada'da da sendikalara yönelik tavırların hızla değişmesine neden olmuş, sendikalar güç kaybetmeye başlamışlardır (HERON, 1989:2000). Diğer yandan bu döneme kadar sağlıklı bir şekilde işleyen A.B.D. Kanada Sendikal birlikteliğinin işlemez hale gelişi ve Kanada sendikalarının bir bölümünün milli seviyeye doğru kayışı da sendikal hareketin bu dönemde ivme kaybetmesine neden olmuştur (MORTON, 1984:317).

1985 sonrası dönemde belirtilen sebeplerle sendikalaşma yoğunluğunun giderek azalması 1990 yılına kadar sürmüştür. Bejiçika, İrlanda ve Hollanda'da olduğu gibi Kanada'da da sendikal yoğunluk 1990 sonrası dönemde A.B.D. sendikacılığında görülen hızlı düşüşün aksine giderek artmaya başlamıştır (YORGUN; 1998:21). Nitekim 1990 yılında yüzde 32 seviyesinde olan sendikalaşma oranı (KUHN, 98:1036), 1995 yılına gelindiğinde yüzde 37'ye, 1998 yılında ise yüzde 39'a yükselmiştir (OECD; 1997:102).

Kanada sendikacılığında son dönemde görülen bu gelişmenin bir çok sebebi bulunmaktadır. İskandinav ülkelerinde olduğu gibi Kanada'nın da kendine özgü, sendikaları toplumsal birlikteliğin bir parçası olarak gören yaklaşımı, küreselleşmenin sendikalaşma açısından yaratmış olduğu olumsuz durumu ortadan kaldırmaya yetmiştir. Kanada'da endüstriyel demokrasiye işlerlik kazandırılması, sendikaların faaliyetlerini çeşitlendirmeleri ve yeni üyelerine özel hizmetler sunabilmeleri, sendikaların üye sayılarını arttırmalarına neden olmuştur. İstihdamın yapısal özellikleri bakımından ortaya çıkan olumsuz durumu ise alınan tedbirlerle olumlu hale getirmeye başlamışlar üye kayıpları minimize edilmiştir.

III. SENDİKAL HAREKETİN GÜCÜNÜ KORUMASI

Kanada'da sendikal gelişim üye sayıları itibariyle dönemlere göre farklılıklar göstermiştir. Daha önce belirttiğimiz gibi istihdama ve üretime ilişkin küresel gelişmeler Kanada'da sendikaların belli bir dönem bütün piyasa ekonomilerinde olduğu gibi üye kaybetmelerine sebep olmuş, ancak alınan önlemler küresel

gelişmenin sendikal hareket üzerindeki olumsuz etkisini ortadan kaldırmaya başlamıştır. Çalışmamızın bu bölümünde geliştirilen bu tedbirler ele alınmıştır. Bu tedbirler sendikaları toplumun önemli bir kurumu haline getirirken, gerek çalışanların gerekse toplumun diğer kesimlerinin sempatisini daima muhafaza ederek, üye kayıplarını önlemiştir.

1) Sendikal Yönetimdeki Gelişmeler

Kanada sendikacılığı klasik sendikal teşkilatlanma yapısından ayrılarak, sendika içi demokrasiyi ön plana çıkaran bir tutum içerisinde olmuştur (HERON, 1989:161). Sendikalar özellikle statükocu sendika yöneticileri yerine yaratıcı ve yenilikçi lider ve yönetici kadroları ön plana çıkaran arayışlara girmişlerdir. Sendika lider ve yöneticileri küreselleşmeyi çok iyi takip eden, muhtemel sonuçları üzerinde tedbir alabilecek kapasitede olanlar arasından seçilmektedir. Örneğin; Ontario bölgesinde gerek işyeri gerekse işkolu seviyesinde sendika yöneticileri ekonomik ve sosyal konulara ilişkin olarak sendikal seminerlere tabi tutulmakta, kendilerinden belli bir başarı seviyesi istenmektedir, başarılı olamayanlar ise sendika yönetimine girememektedir. Bu konuda özellikle üniversitelerin ilgili bölümlerinden destek alınmaktadır. Nitekim Ottawa Üniversitesi bu konuda ciddi bir eğitim programı yürütmektedir (HERON, 1989: 162).

Sendikalara ilişkin olarak, yeni yönetim anlayışında önemli bir husus da işletme ve yönetimiyle yakınlık olmuştur. Üretim esnasında sendika yönetici kadrolarının giderek artan oranlarda işletme yönetiminde karar alma sürecine katıldıkları görülmektedir (KUHN, 1998:1037).

İlginç bir örnek olması anlamında Hamilton'da kurulu bir otomobil fabrikasında, o fabrikada üyesi olan sendika yönetimi işletmenin daha rantabl hale gelmesi için ciddi çalışmalar yapıp, önerilerini sunmuş işletme yönetimi ile birlikte ortak hedef ve stratejileri belirleyip bunu bir kitap haline getirmiştir (KUHN, 1998:1028).

Ayrıca işyerlerinde oluşturulan kurullarla işçi-işveren ilişkileri yürütülürken, son yıllarda sendikalar bünyesinde üretimin ve kalitenin artırılmasına yönelik kurullar da öne çıkmıştır. Sendika yöneticilerinin bir bölümü sadece bu konularla ilgilenmektedir. Sonuçta sendika içi yeniliğe, bilgiye dayalı bir yönetim anlayışı şekillenirken, işveren tarafıyla ilişkiler de, sendikal hareketin gücünü muhafaza etmesi esnasında üretim, kalite, verimlilik ve sosyal adalet konuları etrafında sürdürülmektedir.

2) Kadın ve Genç İşgücüne Yönelik Tedbirler

Kanada'da toplam istihdamın yaklaşık yarısını oluşturan kadın istihdamı başlangıçta sendikalaşma oranını olumsuz yönde etkilemesine rağmen, sendikaların özellikle kadın işgücüne yönelik etkin sosyal politika önlemleri geliştirmeleri kadınların sendikalaşma seviyesini arttırmış, kadın sendikalıların toplam sendikalılar içindeki oranı yüzde 60'lara ulaşmıştır (RİDDELL, 1993:126). Oysa 1980'li yıllarda kadın sendikalaşma oranı yüzde 30 seviyesinde bulunmaktaydı.

Kadın işgücünün sendikalaşma eğiliminin artmasına neden olabilecek tedbirler oldukça çeşitlidir. Örneğin, çocuk bakımı hizmetlerinin ve kadın işçi istihdamının yoğun olduğu bölgelerde, kısmi süreli çalışmanın kadınlar için çok önemli olduğu gerçeği gözönünde bulundurularak, kısmi çalışma sistemine yeni düzenlemeler getirilmiştir. Diğer yandan tam süreli olarak çalışan kadınlara yönelik, işyerlerinde çocuk bakım hizmetleri sunan, kadınlara ev içi sorumluluklarına yönelik eğitim ve danışmanlık hizmeti veren bürolar sendikalar tarafından oluşturulmuştur (RİDDELL, 1993:128).

Sendikaların kadın üyelerine yönelik faaliyetleri sadece yukarıda belirtilenlerle sınırlı olmamakla beraber, ilginç uygulamalara da rastlanmaktadır. Örneğin bütün sendikaların "işyerinde cinsel tacizi önleme büroları" bulunmaktadır (HERON, 1989, 1989:158). Diğer yandan, özellikle 1980 sonrası dönemde kadın sendikalı çalışanlar arasında "feminist" akımlar oldukça etkili olmuş, "feminist sendikacılık", "feminist sendika liderleri" gibi kavramlar bol bol telaffuz edilmeye başlanmıştır. (HERON, 1989:159). Bu düşünce akımları kadın-erkek eşitliğini savunan eylemlere neden olmuş, örneğin Kanada'daki bütün "Eatons" marketler zincirinde kadınlar ücretlerde eşitlik sağlanması amacıyla işi bırakma eylemi yapmışlardır.

Diğer yandan sendikal örgüt yapısı içerisinde kadın üyelerin yönetim kademelerindeki sayısında sürekli artış görülmektedir. Sendikaların kadın kolları, kadın büroları gibi kurullar kadın üyeleri yönetime girme konusunda cesaretlendirmekte, teşvik etmektedirler. Bazı büyük sendikalar ise yönetim kurullarında en az yüzde 50 kadın üye olması gerektiğini tüzüklerine madde olarak koymuşlardır (RİDDELL, 1993:129).

Kanada'da sendikalar kadınların yanı sıra genç çalışanlara da büyük önem vermekte, özellikle kısmi süreli olarak çalışan gençlerin üyeliğe kabul edilmesini kolaylaştırmaktadırlar. Bu nedenle bazı sendikalar sendika üyeliğini cazip hale getirmek için kısmi süreli çalışan genç işçileri üyeliğe kabul ederken, bu gruptan tam süreli işçilerin ödediği aidat miktarından daha düşük miktarda aidat almaktadırlar (HERON, 1989:164).

3) Sendikal Faaliyetlerin Çeşitlendirilmesi

Kanada'da sendikalar geleneksel faaliyetlerinin yanısıra çalışanların ilgisini çekebilecek farklı uğraşlar içerisine girmişlerdir. Küreselleşmenin yaratmış olduğu olumsuz hava içerisinde sadece ücrete dayalı bir politika izlemenin anlamlı olmadığı, çalışanların sosyal-kültürel anlamda da belli bir seviyeye ulaştırılması fikri sendikaları değişik uygulamaların içerisine itmiştir.

Bu konuda sendika uygulamalarına ilişkin bir çok örnek verilebilir. Ancak genellemek gerekirse sendikaların bu konudaki en önemli uğraşları eğitim, iş güvenliği, sağlık ve kültür alanlarında gerçekleşmiştir. Örneğin, Saskatchewan, Ontario, New Foundland da sendikalar enstitüler kurmuş, burada kişilerin ilgisine göre farklı seviyelerde eğitimler verilmiştir. Diğer eyaletlerde de çalışanların çocuklarına yönelik kolejler kurulmuştur. Ayrıca bir çok sendika, üyelerinden üniversite veya master-doktora seviyesinde olanlara burslar vermektedir (RİDDELL, 1993:151). Ayrıca Port Elgin- Ontario'da otomobil çalışanları sendikası, üyelerinin eğitim masraflarını karşılayarak onların yoğun eğitim programlarına katılımını sağlamaktadır. Bununla birlikte Ottawa'da kurulu bulunan İşçi Koleji'de ülkenin dört bir yanından gelenlere ekonomi, sosyoloji, iş hukuku, işçi tarihi konularında altışar haftalık eğitimler vermektedir (HERON, 1989:164).

Eğitimin yanısıra sendikaların üzerinde önemle durdukları bir başka konu iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkindir. Kanada iş kazalarının en az meydana geldiği ülkelerden birisi olmasına rağmen bütün sendikalar bu konuda oldukça hassastırlar. İşverenleri toplu pazarlıklar esnasında en çok sıkıştırdıkları konuların başında buna ilişkin maddeler gelmektedir. 1996 ve 1997 yıllarında yaşanan grevlerin yüzde 30'luk bölümü iş kazaları ve meslek hastalıkları konusundaki anlaşmazlıklardan kaynaklanmıştır. Prince Albert, Saskatchewan'da gazete çalışanları, Toronto'da otomobil fabrikası çalışanları, Brampton'da McDonnell Douglas uçak fabrikasında çalışanlar, bu tarihlerde ciddi eylemler yapmışlar, asbest ve kimyasal atıklar konusunda yeterli önlem alınmadığı için grevde bulunmuşlardır (KUHN, 1998:1039).

Sendikalar ayrıca üyelerine yönelik sağlık hizmetlerini geliştirmişler, sendikaların sahibi olduğu hastaneler üyelere hizmet vermeye başlamışlardır (RİDDELL, 1993:141).

Sendikaların kültürel alandaki etkinlikleri popülaritelerinin artmasına neden olmuştur. Sendika yönetici ve çalışanları "sendika kültürü" olarak adlandırılabilir bir oluşumu yaratma gayretinde olmuşlardır. Bu anlamda sanatçılarla özellikle müzisyen ve resim sanatıyla uğraşanlarla temasa geçip, özel olarak, çalışan insanlara yönelik müzik, resim ve diğer sanat ürünlerinin yapılması için gerekli beşeri ve finansal yardımları yapmaktadırlar.

Toronto, Vancouver ve London Ontario'da 1986 baharından itibaren her yıl "Mayworks Festival" adı altında kültürel etkinlikler yapılmakta, ülke çapında etkili olmaktadır (HERON, 1989:163).

13

4) Göçmen İşçilerin Tutumu:

Kanada, gelişmiş ülkeler içerisinde en fazla göçmen çalışana sahip ülkelerden birisidir. Ülke nüfusunun doğal zenginlikler ve yüzölçümü ile orantısızlığı, ülkeye her yıl daha fazla sayıda göçmen kabul edilmesine neden olmaktadır.

Ülkeye kabul edilen "göçmen" statüsündeki kişilerin önemli bir bölümü genç nüfustan oluşmaktadır. Özellikle 25-34 yaş grubunda bulunanların oranı toplam göçmen sayısının %45'lik bölümünü oluşturmaktadır (PANİCH-SWARTZ, 1992:147). Bu nedenle, göçmen nüfus, işgücüne katılım oranını, dolayısıyla istihdamı arttırmaktadır.

Göçmen statüsünde ülkeye kabul edilen kişilerin "vatandaşlık" hakkını elde edebilmeleri için belli bir yasal ve kurumsal süreç işlemektedir. Bu süreç esnasında çalışma yaşamına giren göçmenler topluma uyum sağlama ve kurumsal aidiyet anlamında, sendikalara sempati ile bakmakta, sendikaların kendilerine ilişkin olumlu politikaları nedeniyle de sendikalara üye olma eğilimleri artmaktadır (PANİCH-SWARTZ, 1992:141) Yapılan bir araştırmaya göre; 1996-1997 yılları arasında istihdama katılan göçmenlerin sendikalaşma oranı yüzde 65 olarak tespit edilmiştir (PANİCH-SHARTZ, 1992:149). Bu genel ortalamanın oldukça üzerinde bir orandır.

Sendikaların kendi bünyelerinde göçmen işçiler için oluşturdukları bürolar bulunmakta, bu bürolarda göçmen çalışanlara her türlü danışmanlık hizmeti verecek uzmanlar çalıştırılmaktadır (PANİCH-SWARTZ, 1992: 150).

5) Kooperatif Faaliyetleri

Kanada'da sendikaları farklı kılan bir başka uygulamada sendika bünyesinde kooperatif faaliyetlere geniş yer vermeleridir. Aynı zamanda bu tür girişimler üye kazanılması açısından da ayrı bir önem taşımaktadır.

Özellikle 1990 yılından itibaren sendikaların tüketim kooperatifleri kurdukları ve bunları sadece üyelerine değil topluma da açık hale getirdikleri görülmektedir. Sınırlı da olsa bazı sendikaların da konut kooperatiflerine yönelikleri izlenmektedir (RİDDELL, 1993:156). Doğal olarak sendikaların bu tür sosyal politika tedbirlerini kendi bünyeleri içerisinde geliştirmiş olmaları, çalışanların sendikalara karşı tavrını olumlu yönde etkilemektedir.

SONUÇ

14

Küresel boyutta ve işletme ölçeğinde meydana gelen, sendikal yapıları olumsuz etkileyen gelişmelerin özellikle gelişmiş piyasa ekonomilerinde yoğunlaşması, sendikaları hem etkenlik hem de sendikal hacim boyutuyla ilgilendirmektedir.

Küresel anlamda meydana gelen değişimler içerisinde; teknolojinin gelişimiyle birlikte yeni üretim ve yönetim tekniklerinin uygulanmaya başlaması, atipik istihdamın artması, işgücü yapısının değişmesi ve tarafların rollerinde meydana gelen değişim, endüstri ilişkilerini de değişime zorlamaktadır. Nitekim sendikalar geleneksel politikalarından sıyrılıp kendilerini değişen şartlara uyduramadıkları takdirde ciddi üye kayıpları yaşamakta, sendikal hareket bu gelişim karşısında güç kaybetmektedir.

Bu nedenle yaşanan bu değişim Dünya'nın bir çok gelişmiş ülkesinde sendikaları tedbir almaya zorlamaktadır. Alınan bu tedbirlerin asıl amacı üye kaybeden, etkinlikleri azalan ve giderek güçlenen sermaye karşısında, işçi sendikalarını, yeni sosyal politikalar oluşturarak güçlendirmektir.

Sendikalar bu anlamda bugüne kadar yürüttükleri geleneksel faaliyetler ve klasik teşkilatlanma yapısından sıyrılarak; günün ihtiyaçlarına cevap verebilecek, değişen çalışma ilişkilerine uyumlu faaliyetlere girmekte ve özellikle kadın ve genç çalışanlar üzerinde teşkilatlanma faaliyetlerini yoğunlaştırmaktadırlar.

Ancak şunu da ifade etmek gerekir ki; bütün gelişmiş ülkeler de durum belirtildiği gibi değildir. Örneğin A.B.D.'de bu tarz tedbirlerin yeterli şekilde alınmaması sendikal yapıların sürekli güç kaybetmesine neden olmaktadır.

Makalemizin konusunu oluşturan Kanada örneğinde ise, küresel sürece karşı gerekli tedbirlerin alınması, teşkilatlanma faaliyetlerinin kadın, genç ve göçmen işçiler üzerine yoğunlaştırılması, küresel eğilimle birlikte bir ara düşmeye başlayan sendikalaşma oranını tekrar yükseltmeye ve sendikaların güçlerini tekrar arttırmalarına neden olmuştur.

Bu anlamda Kanada sendikacılığının bugün itibarıyla durumu ve almış olduğu tedbirlerin dikkatle irdelenmesi gereklidir. Nitekim küresel şartlara uyum sağlama anlamında ciddi bir örnek oluşturmaktadır.

Türk sendikacılığı bakımından da, küresel gelişmelerin sendikal hareketimizi yavaş yavaş da olsa etkilemekte olduğu kesindir. Bu noktada incelemiş olduğumuz Kanada sendikal hareketinin, sendikacılığımız açısından bir parça da olsa yol gösterici olabileceğini düşünmekteyiz.

Kaynakça

- ESEN, Oğuz (1994), "Dünya İşgücü Piyasalarındaki Son Gelişmeler", Ekonomik Yaklaşım, Cilt 5, Sayı 14, s. 39-63.
- HERON, Craig (1989), The Canadian Labour Movement, James Lorimer and Company, Toronto.
- KRAHN, Harvey-LOWE, Graham (1992), "Changing Labour Force Trends: Who works where?", Introduction to Labour Studies, Athabasca University.
- KUHN, Peter (1998), "Unions and the economy: what we know; what we should know", Canadian Journal of Economics, Cilt 31, sayı 5, s. 1033-1055.
- MORTON, Desmond (1984), Working People, Deneau Publishers, Ottawa.
- OECD (1980, 1986, 1987, 1990, 1997), Employment Outlook, Paris.
- OECD (1997) Labour Statistics, Paris.
- ILO (1996-1997), Year Book of Statistics, Cenevre.
- ÖZKAPLAN, Nurcan (1997), "Sendikal Hareket ve İşgücü Piyasalarında Yeni Eğilimler", Türk-İş Yıllığı 97, Ankara.
- PANITCH, Leo-SWARTZ, Donald (1992), Towards Permanent Exceptionalism: Coercion and Consent in Canadian Industrial Relations, Introduction to Labour Studies, Athabasca University.
- PARKIN, Michael (1998), "Unemployment, Inflation and Monetary Policy", Canadian Journal of Economics, Cilt 31, Sayı 5, s. 1004-1031.
- RIDDELL, Craig (1993), "Unionization in Canada and the United States: a tale of two countries, in Small Differences that Matter", Labour Markets and Income Maintenance in Canada and the U.S., (Der. D. Card, R. Freeman), University of Chicago Press, Chicago.
- TOPALHAN, Türker (1999), "2822 Sayılı TSGLK'da Yetki Belgesinin Hükümsüz Kıldığı Halleri İle Bu Durumdan Doğan Ekonomik ve Sosyal Sonuçlar" Kamu-İş, Cilt 4, Sayı 4, s. 117-124.
- YORGUN, Sayım (1998), "Küreselleşme Sürecinde Sendikalar", MESS Mercek, Sayı 12, s. 16-29.