

Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler

Giriş

Avrupa Birliği (AB)'ne özgü tek bir endüstri ilişkileri sistemi yoktur ve oluşturulabilmesi de pek mümkün görünmemektedir. Zaten bu konuda Birlik düzeyinde bağlayıcılık içeren ve birbirine yakınlaştırmayı hedefleyen bir yaklaşım da bugüne kadar söz konusu olmamıştır. Endüstri ilişkileri alanındaki düzenlemeler genellikle üye ülkelerin kendi yetki alanlarına bırakılmıştır. Sadece sosyal diyalog yoluyla birlik düzeyinde en azından karşılıklı bir uyumlaştırma ve uzlaşmaya dayalı bir mekanizma yaratılmak istenmektedir. AB'de sendikal örgütlenmede uyumlaştırma bakımından en önemli unsur ise Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) normlarıdır. AB'ne üye ülkelerin tümü tarafından, sendikal örgütlenmeye ilişkin evrensel düzeydeki temel haklar (özellikle UÇÖ normları) büyük ölçüde kabul edilmiş olup ayrıca AB'nin kendi belgeleri olan Topluluk Şartı ve Temel Haklar Şartı ile sendikal haklar bakımından belirli bir uyum yaratılmıştır.

Ancak, uygulamada özellikle örgütlenme biçimi, düzeyi, oranları, üst sendikal örgütlerin sayısı ve bölünme nedenleri, üyelik yapıları gibi birçok bakımından, ülkeler arasında farklılık yaratan, her ülkeye özgü temel yapısal özellikler bulunmaktadır. Bu nedenle, örgütlenme bakımından her ülkede farklı bir modelin bulunması, AB endüstri ilişkileri sistemi için belki de söylenebilecek en önemli özelliktir.

Bu çalışmanın amacı AB endüstri ilişkileri sisteminin bütün unsurlarını ve kurumlarını her yönüyle ayrıntılı bir biçimde değerlendirmek değildir. Burada sadece sistemin en önemli unsuru olan işçi sendikalarını değerlendirmeye çalışacağız. Makale üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde üye ülkelerde işçi sendikalarının genel yapısı özellikle ulusal üst örgütler bağlamında ele alınmış ve karşılaştırılmıştır. İkinci bölümde üye ülkelerde sendika üyelik oranları, yoğunluk ve örgütlenmeye ilişkin günümüzde yaşanan temel sorunlar belirlenmiştir. Son bölümde ise mevcut örgütlenme sorunları karşısında üye ülkelerde sendikaların ne gibi yeni stratejiler uygulamakta ve geliştirmekte olduğu tartışılmıştır.

Özgeçmiş



Doç. Dr. Faruk SAPANCALI

Dokuz Eylül Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

1969 yılında Sorgun'da doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini İzmir'de tamamladıktan sonra 1990 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. Aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 1992 yılında Yüksek Lisans, 1997 yılında da Doktora çalışmalarını tamamlayarak Doktor unvanını kazandı. D.E.Ü. İ.İ.B.F.'de 1998 yılına kadar Araştırma Görevlisi, 2004 yılına kadar ise Yardımcı Doçent olarak akademik çalışmalarını sürdürdü. 2004 yılında Sosyal Politika alanında Doçent unvanı aldı. Halen aynı fakültede çalışmalarını sürdürmektedir.

A. Örgütsel Yapı

AB'ne üye ülkelerde, işçi sendikalarının çoğu işkolu (sektörel) veya mesleki temelde örgütlenmişlerdir. Ancak, en egemen örgütlenme modeli işkoludur. Buna göre uzmanlığı, görevi ve unvanı ne olursa olsun bir işyerindeki veya işletmedeki tüm işçiler işkolu temelinde örgütlenmişlerdir¹. Hemen tüm ülkelerde işkolu esasına göre kurulmuş sendikalar mevcuttur. Avrupa ülkelerinde işkolu sendikacılığının yanı sıra, meslek sendikacılığı da önemli bir örgütlenme biçimidir. Özellikle Danimarka, İrlanda, İsveç ve İngiltere'de yaygındır. Ayrıca, bazı ülkelerde mavi yakalı ve beyaz yakalı işçiler için kurulan sendikalar biçiminde de ayırım söz konusudur. Son yıllarda geçmişte çok güçlü bir örgütlenme biçimi olan mavi yakalı işçi sendikalarının yerine beyaz yakalı işçi sendikaları ile kamu (memur) sendikaları giderek artan biçimde önemli hale gelmektedirler². Bununla birlikte İngiltere'de olduğu gibi azda olsa işyeri düzeyinde

örgütlü sendikalar da bulunmaktadır.

AB'nde endüstri ilişkileri sisteminin, sendikal yapı bağlamında en önemli özelliği örgütlenmede ülkeler arasında farklı biçimlerin görülmesidir. Örgütlenme ve özellikle de üst örgütlenme bakımından üye ülkeler, sendikal birliktelik ve sendikal bölünmüşlük şeklinde iki ayrı kategoride değerlendirilebilir. Ancak bölünmüşlük bakımından da ülkeleri iki ayrı grupta ele almak gerekecektir.

1. Sendikal Birlikteliğin Egemen Olduğu Ülkeler

Bu kategoride ele alınan ülkelerde, genel olarak sendikal birlikten ve bütünleşmiş bir sendikal hareketin varlığından söz edilebilir. Bu ilk grupta yer alan ülkelerde, sendikal birlik, her biri güçlü, rekabetçi niteliği az, üye sayıları bakımından çoğunlukta ve hatta genel sendikalaşma oranını temsil eden bir sendikal üst örgüt (konfederasyon) ile kendini gös-

1 Zeki Erdut (1992), Avrupa Topluluğuna Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi. Kamu-İş Yayını, Ankara, s. 89.

2 Guy Van Gyes (2006), "The social partners as membership organizations: an overview of forms and trends in the Member States", Industrial Relations in Europe 2006, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, s.19.

termektedir³. Avusturya, İrlanda, Letonya, Slovakya ve İngiltere’de, ülkedeki tüm sendikaların birleştiği sadece tek bir konfederasyon bulunmaktadır. Aslında bu ülkelerin bazılarında bağımsız ve küçük ölçekli başka sendikal üst örgütlerde mevcuttur fakat bir tanesi en önemli ve en güçlü üst örgüt olarak sendikalı işçilerin büyük bir kısmını temsil etmektedir. Sendikal üst örgütlerin merkezileşmiş bir yapı gösterdikleri bu ülkelerde, üst örgütlerin üye sendikalar üzerindeki otoriteleri geniştir.

Bu ülkeler içinde özellikle Avusturya eşsiz bir örnek oluşturur. Bu ülkedeki tüm sendikalar en büyük ve tek üst kuruluş olan *ÖGB-Avusturya İşçi Sendikaları Konfederasyonu* üyesidir. İrlanda’da *ICTU-İrlanda İşçi Sendikaları Kongresi* toplam sendikalıların %97’sini, İngiltere’de *TUC-İşçi Sendikaları Kongresi* %84’nü, Letonya’da *LBAS-Letonya Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu* %90’nı, Slovakya’da ise *KOZ-Slovak Cumhuriyeti İşçi Sendikaları Konfederasyonu* ise %95’ni temsil etmektedir.

Bununla birlikte Almanya, Slovenya, Yunanistan ve Çek Cumhuriyeti de yine bu grupta yer alır. Her ne kadar bu ülkelerde birden fazla üst örgüt bulunsada bir tanesi ülke düzeyinde çok güçlü ve egemendir. Almanya’da *DGB-Alman İşçi Sendikaları Federasyonu* en önemli ve egemen üst kuruluş olarak sendikalı işçilerin %85’inden fazlasını temsil eder. Ancak Almanya’da DGB’nin yanı sıra inanç ve statü (memur) temelinde ayrılmış *DBB-Alman Kamu Çalışanları Federasyonu* ile *CGB-Hıristiyan İşçi Sendikaları Federasyonu* gibi küçük ölçekli diğer üst örgütler de bulunmaktadır.

Slovenya’da *ZSSS-Slovenya Hür İşçi Sendikaları Birliği* egemen sendika durumunda olup sendikalıların yaklaşık %68’ni temsil etmektedir. Ayrıca *KNSS-Slovenya Yeni Sendikalar Konfederasyonu*, *Pergam-Slovenya Sendikalar Konfederasyonu* ve *Konfederacija’90-Slovenya Sendikalar Konfederasyonu’90* bulunmaktadır. Bu bölünmede, kamu-özel sektör ayrımı belirleyici olmuştur.

Çek Cumhuriyeti’nde ise, *CMKOS-Çek-Moravian İşçi Sendikaları Konfederasyonu* toplam sendikalıların yaklaşık %75’ni temsil eden egemen sendika duru-

mundadır. Ayrıca din, siyaset, bölge ve meslek temelinde ortaya çıkmış daha küçük boyutlu dört üst örgüt daha bulunmaktadır fakat üye ve güç bakımından zayıftırlar. Bunlar; *ASO-Özerk Sendikalar Birliği*, *KUK-Sanat ve Kültür Konfederasyonu*, *OS CMS-Bohemia, Moravia ve Silesia İşçi Sendikaları Birliği*, *KOK-Hıristiyan İşçi Sendikaları Koalisyonu*’dur.

Yunanistan’da kamu ve özel sektör ayrımında ortaya çıkmış iki aktif üst kuruluş bulunmaktadır: *GSEE-Yunan Genel Emek Konfederasyonu* ve *ADEDY-Kamu Çalışanları Konfederasyonu*. Ancak bu iki üst kuruluş 2007 yılı içerisinde birleşerek tek bir üst kuruluşa dönüşme kararı almıştır. Bu nedenle Yunanistan da bu grupta ele alınabilir. Ayrıca belirtmek gerekir ki bu grupta yer alan ülkelerin bazılarında bazı büyük sendikalar süper sendika olarak nitelendirilmekte ve sendikal yapı gittikçe artan bir biçimde bu sendikaların egemenliğinde bulunmaktadır. Almanya’da *Ver.di* ve *IG Metal*, Avusturya’da ise *GPA-Özel Sektör Maaşlı Çalışanlar Sendikası* bu türden sendikalara örnektir⁴.

2. Sendikal Bölünmüşlüğün Yaygın Olduğu Ülkeler

AB’ne üye ülkelerde konfederal düzeyde sendikal bölünmeleri iki açıdan değerlendirmek mümkündür. Buna göre, mesleki bağlamda bölünmenin görüldüğü ülkeler ile siyasi ve/veya inanç (din) temelinde bölünmenin egemen olduğu ülkeler biçiminde bir sınıflandırma yapılabilir.

a. Mesleki Bağlamda Bölünmüşlük

Geleneksel lonca sisteminin bir devamı olarak da değerlendirilen mesleki temelde bölünme özellikle Kuzey ülkelerde, Danimarka, İsveç, Finlandiya ile AB üyesi olmayan Norveç’te belirgin biçimde görülmektedir. Bu ülkelerde de merkezi örgütler üye sendikalar üzerinde bağlayıcı bir etkiye sahiptirler⁵.

Danimarka’da mesleki temelde bölünmüş dört güçlü konfederasyon bulunmaktadır. Sendikalıların yaklaşık %66’sını temsil eden *LO-Danimarka İşçi Sendikaları Konfederasyonu* en büyük üst sendikal örgüttür. Büyük ölçüde beyaz yakalı çalışanları temsil eden ve

³ Erdut (1992), s.88.

⁴ Ayrıca Hollanda’da FNV-Bondgenoten’de süper sendika olarak adlandırılmaktadır.

⁵ Meryem Koray (2005), Avrupa Toplum Modeli. 2. Baskı, İmge Kitapevi, Ankara, s.149.

son yıllarda üye sayısı çok hızlı biçimde artan *FTF-Memurlar ve Maaşlı Çalışanlar Konfederasyonu* ile *AC-Yönetici Personel Örgütü ve LH-Yönetici Personel Örgütü*, LO'yu takip eden diğer büyük üst örgütlerdir.

İsveç'te de üç büyük üst örgüt bulunmaktadır. Yaklaşık iki milyon mavi yakalı çalışanın üye olduğu *LO-İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu*, 1,3 milyon maaşlı (beyaz yakalı) çalışanın üyesi olduğu *TCO-İsveç Mesleki Çalışanlar Konfederasyonu* ile 500 binden fazla memur ve akademik dereceye sahip mesleki personelin üyesi olduğu *SACO-İsveç Mesleki Birlikler Konfederasyonu*. Bu ülkedeki en önemli özellik, beyaz yakalı çalışanlar arasındaki yüksek örgütlenme düzeyidir.

Finlandiya'da da İsveç benzeri üç büyük üst sendikal örgüt vardır. Bunlardan en önemlisi toplam sendikalı işçilerin yaklaşık yarısını temsil eden *SAK-Fin İşçi Sendikaları Merkez Örgütü*'dür ve genellikle sanayi ve hizmet sektöründe çalışan mavi yakalı işçileri kapsamaktadır. Buna karşılık, *STTK-Fin Maaşlı Çalışanlar Konfederasyonu* ile *AKAVA-Akademik Çalışanlar için Sendikalar Konfederasyonu* ise özellikle beyaz yakalı, nitelikli ve kamu personelinin örgütlendiği diğer önemli üst kurumlardır.

Ayrıca, Malta ve Estonya'da da mesleki temelde bir bölünmüşlük söz konusudur. Malta'da kamu/özel sektör ayrımına dayalı bir bölünmüşlük vardır ve iki önemli üst örgüt bulunmaktadır. Sendikalı işçilerin yaklaşık %55'ni temsil eden *GWU-Genel İşçiler Sendikası* ile %41'ni temsil eden *CMTU-Malta Sendikalar Konfederasyonu* üyesi sendikalar arasında aynı işkolalarında önemli bir rekabet bulunmaktadır. Estonya'da karakteristik İskandinav tipi mesleki ayrıma dayalı üst örgütlenme söz konusudur. En önemli iki üst örgüt *EAKL-Estonya İşçi Sendikaları Konfederasyonu* ile *TALO-Çalışanlar Sendikaları Konfederasyonu*'dur. Diğerleri kadar olmasa da *ETMAKL-Gıda Üreticileri ve Kırsal Çalışanlar Konfederasyonu*'da önemli bir üst örgüt olarak yer almaktadır.

b. Politika ve İnanç Bağlamında Bölünmüşlük
AB'nin geriye kalan diğer tüm üye ülkelerinde ise politik ve inanç temeline dayalı bir örgütlenme ve bölünme söz konusudur. Ancak bazı ülkelerde politika ve inanç dışında mesleki farklılıkların da örgütsel yapıda etkili olduğu görülmektedir.



İlk olarak, İspanya, Portekiz, İtalya, Fransa ve Kıbrıs'ta özellikle sol eğilimli siyasi partilerle yakın ilişki içinde olan üst örgütler bölünmede dikkat çekmektedir. İspanya'da ulusal düzeyde iki önemli üst örgüt bulunmaktadır⁶ ve daha çok kamuda örgütlüdürler. Yaklaşık bir milyon üyeye sahip *CC.OO-İşçi Komiteleri Sendikalar Konfederasyonu* ile *UGT-Genel İşçi Konfederasyonu* geçmişten bu yana sürekli sol partilerle yakın ilişki içerisinde olmuşlardır. *CC.OO* ile İspanya Komünist Partisi, *UGT* ile de Sosyalist Parti geleneksel biçimde ilişki içindedirler. Gerçi 1980 sonlarından itibaren bu ilişki zayıflama eğilimi gösterse de özellikle İspanya hükümetinin işgücü piyasalarına yönelik bazı reform programlarına karşı iki örgüt birlikte hareket etmeye devam etmektedirler.

Portekiz'de iki büyük üst örgüt bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi 1970'li yılların ortalarında diktatörlük rejiminin sona ermesi sonrasında kurulan

⁶ Bölgesel düzeyde (özellikle Galicya ve Bask bölgelerinde) etkili olan diğer büyük sendikalarda bulunmaktadır; Bask bölgesi sendikası ELA ve Galicya bölgesi sendikası CIG gibi.

CGTB-Portekiz İşçileri Genel Konfederasyonu, daha çok radikal ve çatışmacı eğilimlerin kabul gördüğü ve komünist eğilimlerin egemen olduğu bir örgüttür. *UGT-Genel İşçiler Sendikası* ise sektörel ve bölgesel düzeyde kurulmuş yaklaşık 60 sendikanın üye olduğu geniş kapsamlı (şemsiye) bir örgüttür.

İtalya'da sendikal bölünmede politik eğilimlerin belirgin biçimde belirleyici olduğu görülebilir. Üç önemli üst örgüt vardır ve genellikle sol olmak üzere her biri farklı siyasi bir yönelime sahiptir. *CGIL-İtalyan Genel Emek Konfederasyonu* özellikle geçmişte komünist ve sosyalist partilerle ve diğer sol eğilimlerle yakın ilişki içinde olmuştur. Gerçi bugünde siyasi olarak sol partilere yakın ilişkisi devam etmektedir. *CISL-İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu* geçmişte Hıristiyan Demokrat Parti ile açık bir ilişki içerisindeydi, bugün üyelerinin çoğu ortanın solu veya politik spektrumun solunda yer alan partilere sempati duymaktadır. *UIL-İtalyan İşçi Sendikası* ise komünist olmayan daha çok reformist sol olarak nitelendirilen sosyalist veya cumhuriyetçi parti ile işbirliği içinde olmuştur. Bu güçlü üst örgütlerin yanında İtalya'da çeşitli diğer küçük konfederasyon ve özellikle ulaşım ve kamu hizmet sektöründe örgütlü çok sayıda bağımsız özerk sendika da bulunmaktadır.

Politik bölünmenin yoğun biçimde yaşandığı bir başka ülke Fransa'dır. Fransa'da sendikalar üye kazanmak ve toplu pazarlık yapmaktan çok siyasal etkinlik göstermeyi tercih etmişlerdir. Bu ülkede sendikalaşma oranının düşüklüğüne rağmen çok sayıda üst örgüte rastlanmaktadır. Ancak bunlardan özellikle politik temelde ayrılmış beşi daha fazla öne çıkmaktadır. *CGT-Genel Emek Konfederasyonu* 1895 yılında kurulmuş, komünist kökende, militan bir sendikadır. *CGT-FO-Genel Emek Federasyonu-İşçi Gücü* ise *CGT* içinden devrimci görüşleri benimsemeyen sendikaların ayrılmasıyla kurulmuştur; bu, komünizme karşı olmakla birlikte sosyalist görüşleri benimseyen⁷, hem reformcu hem de radikal bir üst örgüttür. *CFDT-Fransız Demokratik Emek Konfederasyonu* ile bu sendikadan ayrılanların kurduğu *CFTC-Fransız Hıristiyan İşçiler Konfederasyonu* Hıristiyan demokrat kökenli ve reformist nitelikte üst örgütlerdir. Bu politik bölünmenin yanı sıra *CFE-CGC-Profesyoneller ve Yöneticiler Genel Konfederasyonu* ise tamamen mesleki temel-

de ve beyaz yakalı çalışanları kapsayan önemli bir üst örgüttür. Bununla birlikte, son yıllarda Fransa'da federasyon ve konfederasyon türü üst örgütler önemini yitirmeye başlamıştır. Bunun yerine özellikle örgütsel ve finansal bazı sorumluluklardan kurtulabilmek amacıyla özerk ve bağımsız yapılı, toplumsal tepki veya toplumsal hareket sendikacılığı biçiminde ortaya çıkan örgütlenmelerin tercih edilmeye başlandığı görülmektedir⁸. Örneğin *UNSA-Fransız Ulusal Bağımsız Sendikalar Federasyonu* ve *G10-Sendikalar Dayanışma Grubu* ve *SUD-Dayanışma, Birlik ve Demokrasî* bu türden örgütlerdir.

Belçika, Lüksemburg, Hollanda ile Litvanya'da ise ulusal sendikalar politik ve inanç temelinde ve genellikle Hıristiyan ve Sosyal Demokrat eğilimler bağlamında ayrılmışlardır. Bu ülkelerin hepsinde üç önemli üst örgüt bulunmaktadır ve bunlardan önemli bir tanesi ise Hıristiyan eğilimlere sahiptir.

Belçika'da *ACV/CSV-Hıristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu* en çok üyeye sahip üst örgütler içinde ilk sırada yer alır. Ayrıca, *ABVV/FGTB-Belçika Genel Emek Federasyonu* ise en çok üyeye sahip ikinci üst örgüttür ve sosyalist bir eğilime sahiptir. Bu ikisi kadar olmasa da liberal eğilimli *CGSLB/ACLVB-Belçika Liberal İşçi Sendikaları Federasyonu* da ülkede önemli bir üst örgüt durumundadır.

Küçük bir ülke olan Lüksemburg'da en çok üyeye sahip üst örgüt *OGB-L-Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu*, sosyalist eğilimlidir fakat ülkedeki Sosyalist Parti ile örgütsel bir bağlılığı söz konusu değildir. İkinci en büyük üst örgüt *LCGB-Lüksemburg Hıristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu* ise hem sektörel düzeyde kurulu federasyonlar ile hem de göçmen ve kadınlar gibi özel hedef grupları örgütleyen federasyonlardan oluşmaktadır. Kamu çalışanı (memur) sendikalarının üyesi oldukları *CGFP-Genel Kamu Sektörü Konfederasyonu* ise kamu sektöründeki en önemli üst örgüttür. Bu üç üst örgütün dışında *ALEBA-Banka ve Sigorta Çalışanları Birliği* ve *UEP-Özel Sektör Beyaz Yakalı Çalışanları Sendikası* gibi özellikle hizmet sektöründe çok güçlü özerk sendikalar da bulunmaktadır.

7 Meryem Koray (1996), Endüstri İlişkileri. Doğruluk Matbaası. İzmir, s. 122.

8 Aysen Tokol (2000), Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Sendikal Hareket. Vipaş Yayını, Bursa, s. 214.

Hollanda'da *FNV-Hollanda İşçi Sendikaları Federasyonu* ülkedeki tüm sektörlerdeki sendikalı işçilerin yaklaşık %70'ni temsil etmektedir. İkinci büyük üst örgüt ise hala geleneksel Protestan sendikacılık anlayışına sahip, Hıristiyan Demokratik Parti ile yakın ilişki içinde olan *CNV-Hıristiyan Ulusal Sendika Birliği*'dir. Üçüncü olarak kamu ve özel sektörde orta ve üst kademe çalışanları örgütleyen *MHP-Orta ve Üst Kademe Çalışanlar Federasyonu* ise özellikle son yıllarda gelişmeye başlayan bir üst örgüttür. Ayrıca üç üst örgütün üyesi olmayan çok sayıda bağımsız sendika da bulunmaktadır.

Litvanya'da en büyük üç üst örgütten ikisi, *LPSK-Litvanya İşçi Sendikaları Konfederasyonu* ve "*Solidarumas*"-*Litvanya İşçi Sendikası* 2002 yılında eski bazı sendikaların ad değiştirmeleri veya birleşmeleriyle ortaya çıkmış genç örgütlerdir. *LPSK* ülkedeki toplam sendikalı işçilerin %60'nı, *Solidarumas* ise %25'ni temsil etmektedir. 1919 yılında kurulan Hıristiyan-Demokrat eğilimli *LDF-Litvanya Emek Federasyonu* ise üçüncü en büyük üst örgüt durumundadır.

Polonya, Macaristan, Kıbrıs ile en yeni üye ülkeler Bulgaristan ve Romanya'da da benzer bölünmeler söz konusudur. Polonya'da üç önemli konfederasyon bulunmaktadır. Bunlardan en büyüğü *OPZZ-Tüm Polonya İşçi Sendikaları İttifakı*, eski sosyalist rejim zamanında kurulmuştur ve bugün de politik spektrumun sosyal demokrat tarafında yer almaktadır. *NSZZ Solidarnosc-Bağımsız ve Öz Yönetim Sendika Dayanışması* 1980 yılında Katolik Hıristiyan düşünce temelinde kurulmuştur ve bugün Polonya'nın ikinci büyük sendikasıdır. Üçüncü büyük sendika ise 2002 yılında *OPZZ*'den ayrılan bazı sendikalarca kurulan *FZZ-Genel Çalışanlar Sendikası* ise politik bakımdan daha tarafsız bir yaklaşım benimsemiştir. Ayrıca ülkede işkolu ve işyeri düzeyinde, bağımsız çok sayıda örgüt bulunmaktadır.

Macaristan Avrupa'da en yoğun bölünmenin olduğu ülkelerden biridir. Ülkede birbirine yakın güçte altı tane üst örgüt bulunmaktadır. Bunlardan en büyüğü olan *MSZOSZ-Macar İşçi Sendikaları Ulusal Birliği* eski rejimde yer alan tek elci sendikanın 1990 yılında yeniden yapılanması ile ortaya çıkmıştır. Kamu sektörü dışında egemen durumdadır ve toplam sendikalı

işçilerin %30'unu temsil etmektedir. İkinci büyük örgüt *SZEF-Sendikalar İşbirliği Forumu* kamu sektöründe çalışanlar ile memurları örgütlemiştir. Bir diğer üst örgüt olan ve üniversitelerde örgütlü olan *ESZT-Profesyoneller Sendikası Konfederasyonu* ise 2002 yılında *SZEF* ile resmi olarak birleşmemekle birlikte "*SZEF-ESZT unio*" adı altında işbirliğine girişmişlerdir. *LIGA-Bağımsız Sendikalar Demokratik İttifakı*, *MOSZ-Çalışanlar Konseyi Ulusal Federasyonu* ve son olarak *ASZSZ-Otonom Sendikalar Ulusal Federasyonu* ise diğer önemli üst örgütlerdir.

Bulgaristan'da iki büyük konfederasyon bulunmaktadır. *CITUB-Bulgaristan Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu* en büyük işçi örgütü olup ülkede komünizmin çöküşünden sonra 1990 yılında kurulmuştur, Birleşik Emek Bloğu partisiyle açık bir işbirliği içindedir. 1989 yılında kurulan *CL Podkrepa-Podkrepa Emek Konfederasyonu* ise ikinci büyük işçi örgütüdür. Her iki konfederasyonun üyeleri arasında hem tarım hem sanayi hem de hizmetler sektöründe örgütlü sendikalar bulunmaktadır.

Romanya'da 2007 yılına kadar beş büyük konfederasyon bulunmaktaydı. 2007 yılı başında *CNSLR Fratia-Romanya Kardeşlik Hür Sendikalar Ulusal Konfederasyonu*, *CNS Meridian-Meridian Ulusal İşçi Sendikaları Konfederasyonu* ve *BNS-Ulusal Sendikalar Bloğu* birleşerek *ACSR-Romanya İşçi Sendikaları Konfederasyonu İttifakı* olarak Romanya'nın en büyük işçi örgütüne dönüşmüştür⁹. Bu ittifaka dâhil olmayan *Cartel Alfa-Ulusal İşçi Sendikaları Konfederasyonu* ve *CSDR-Romanya Demokratik Sendikalar Konfederasyonu* ise diğer büyük üst örgütleri oluşturmaktadır.

B. Örgütsel Yoğunluk

Çok iyi organize olmuş ve güçlü bir temsil yeteneğine sahip sendikacılık hareketi Avrupa sosyal modelinin en önemli unsurlarından birini oluşturmaktadır¹⁰. Gerçektende Avrupa ülkelerinin çoğunun ABD, Japonya ve dünyanın diğer birçok ülkesine oranla sendika üyeliği ve örgütsel yoğunluk bakımından çok daha iyi durumda olduğu görülebilir. Bunun en önemli nedeni ise Avrupa'nın yaşadığı tarihsel ve toplumsal ko-

9 Constantin Ciutacu (2007), "First Major Trade Union Merger Takes Place", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/articles/ro0702069i.html> (05.06.2007)

10 Jelle Visser (2004), "Patterns and variations in European industrial relations", *Industrial Relations in Europe 2004*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, s. 17.

Tablo 1: AB Üyesi Ülkelerde Sendikal Yapı

	Konfederasyon Sayısı	Konfederasyonlar	Konfederasyonlar Arasında Temel Bölünme Biçimleri	En Büyük Konfederasyonun Temsil Oranı (%)	Konfederasyon Üyesi Sendikaların Örgütlenme Biçimi	En Büyük Konfederasyona Üye Sendika Sayısı
AVS	1	ÖGB		100	İşkolu & Statü	13
İRL	1	ICTU		97	Meslek & İşkolu	60
SLVK	1	KOZ		95	İşkolu	37
LET	1	LBAS		90	İşkolu	25
İNG	1	TUC		84	Meslek & İşkolu	71
ALM	1 + (2)	DGB, (CGB; DBB)	Özel & Kamu	83	İşkolu	8
SLVN	1 + (3)	ZSSS, (KNSS; Pergam; Konfederacija '90)	Özel & Kamu	68		
YUN	1 (2)	GSEE;ADEDY	Özel & Kamu	70	Meslek & İşkolu	62
ÇEK	1 + (4)	CMKOS; (ASO; KUK; CMS; KOK)		73	İşkolu	33
DAN	4	LO; FTF; LH; AC	Meslek	66	Meslek & İşkolu	18
İSV	3	LO; TCO; SACO	Meslek	52	İşkolu & Meslek	16
FİN	3	SAK; STTK; AKAVA	Meslek	49	İşkolu	23
EST	3	EAKL; TALO; ETMAKL	Meslek	58	İşkolu	18
MAL	2	GWU; CMTU	Özel & Kamu	55	İşkolu	7
POR	2	CGTB; UGT	Politika	65	İşkolu + Bölge	15+29
İSP	2	CC. OO; UGT	Politika	41	İşkolu	12
İTL	3	CGIL; CSIL; UIL	Politika & İnanç	41	İşkolu	15
FRA	5 + (2)	CGT; CFDT; CFTC; CGT-FO; CFE-CGC; (UNSA; G10-SUD)	Politika & İnanç & Meslek	28	İşkolu	20
BEL	3	ACV-CSC; ABVV-FGTB; ACLVB-CGSLB	Politika & İnanç	50	İşkolu & Statü	13
LÜX	3	OGB-L; LCBG; CGFP	Politika & İnanç & Meslek	50	İşkolu	16
HOL	3	FNV; CNV; MHP	Politika & İnanç & Meslek	66	İşkolu	15
LİTV	3	LPSK; Soldaramus; LDF	Politika & İnanç	61	İşkolu	25
POL	3	OPZZ; NSZZ; SolidarnosFZZ	Politika	43	İşkolu & Yerel Şube	102
BUL	2	CITUB; CL Podkrepa	Politika	75		
ROM	3	ACSR; Cartel Alfa; CSDR	Politika	61		
KIB	4	PEO; SEK; DEOK; POAS	Politika & İnanç & Meslek	43	İşkolu	8
MAC	6	MSZOSZ; SZEZ/ESZT; LIGA; MOSZ; ASZS	Politika	42	İşkolu & Şube & Meslek	36

Kaynak: Van Gyes (2006), s.20-21. Jelle Visser (2004), s. 15.

şullarda işçi sınıfının ve onun örgütlerinin oynadığı önemli rol ile siyasal platformda sahip oldukları güç ve etkinlikleridir¹¹. Sendika üyeliği ve üyeliğe ilişkin oranlar, işgücü piyasalarında, toplumda ve politikada sendikal duruşu ve sendikal etkiyi gösteren sadece tek bir ölçüt olmamakla birlikte çoğunlukla kullanılan en önemli göstergelerdir.

1. Özellikler

AB'nin sendikal örgütlenme oranı ve yoğunluk bağlamında en önemli özelliği, Birlik üyesi ülkeler arasında çok ciddi farklar bulunmasıdır. Bunda geleneklerin etkisi kadar, hukuki kuralların ve uygulamaların da önemli bir etkisi bulunmaktadır. AB içinde en çok sendika üyesine sahip olan ülke İtalya'dır. 2004 yılı itibariyle İtalya'da 11.589 bin kişi sendika üyesidir. Ancak bunların yaklaşık yarısı emeklidir. Sendika üyesi en az olan ülke ise 86 bin kişi ile Malta'dır. Toplam sendika üyelerinin yetişkin nüfusa oranı açısından değerlendirildiğinde, geleneksel olarak Belçika ve Kuzey Avrupa ülkelerinde (Finlandiya, İsveç, Danimarka) sendikal örgütlenme oranı, İspanya, Fransa ve Portekiz gibi Güney Avrupa ülkeleri ile yeni üye bazı eski Doğu Bloğu ülkeleri ile karşılaştırıldığında bir hayli yüksektir. Özellikle geçiş ülkelerinde son on yıllık süreçte sendika üyeliği ve oranında yaşanan ciddi gerileme ise dikkat çekicidir.

Örgütsel güç veya temsilin ölçüsü olarak fiili üyele- rin potansiyel üyelere (ücretli istihdam edilenlerin toplamı) oranını ifade eden sendikal yoğunluk bağlamında da üye ülkeler arasında çok ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Danimarka'da %80'lerde olan sendikal yoğunluk Fransa'da sadece %8 düzeyindedir. Sendikal yoğunluğun en yüksek düzeyde olduğu ülkeler Kuzey ülkeleri ile iki küçük Akdeniz adası olan Malta ve Kıbrıs'tır. Finlandiya, İsveç, Danimarka ve Belçika'da sendikaların işsizlik sigortası yönetim ve uygulamalarına katılmaları onları halen sayıca güçlü kılmaktadır¹². Ayrıca bu ülkelerde sendikaların işyerinde varlığının genel kabulü, ulusal düzeyde toplu pazarlıklardaki işlevleri, işverenlerin geleneksel olarak düşük düzeydeki karşı koymaları gibi faktörler de bunda etkili olmaktadır.

Fransa ile birlikte İspanya ve yeni üye Doğu Avrupa ülkeleri ise sendikal yoğunluğun en düşük düzeyde olduğu ülkelerdir. AB bütününde ortalama yoğunluk ise ücretli çalışanların %25-30'u arasındadır. Özellikle Birlik içerisindeki büyük ülkelerde (Fransa, İspanya, Polonya ve Almanya gibi) düşük bir yoğunluk söz konusudur ki bu durum ortalamaı aşağıya doğru etkileyen önemli bir faktördür.

Avrupa Sosyal Araştırmaları (The European Social Survey-ESS) 2002/2003 verilerine dayalı olarak, üye ülkelerde sendika üye yoğunluğuna ilişkin yaş, cinsiyet, sektör ve mesleki nitelik bağlamında bazı saptamalarda bulunmak mümkündür. Buna göre, ilk olarak üye ülkelerde yaş, sendikal yoğunluk açısından önemli bir değişkendir. Araştırma kapsamındaki 24 üye ülkede (Malta, Bulgaristan ve Romanya hariç) yaşın örgütsel yoğunlukta çok güçlü belirleyici bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Üye ülkelerin tamamında 30 yaş ve altı nüfusun örgütlenme oranı genel örgütlenme oranının ciddi biçimde altındadır. Buna karşılık hem orta yaş (30-50) hem de daha yaşlı (50 üzeri) işçiler arasında örgütlenme oranı genel ortalamanın üzerindedir. İspanya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Hollanda, Slovakya, Estonya ve İngiltere'de yaş yükseldikçe çok doğrusal biçimde üye oranları da yükselmektedir. Sadece Belçika ve Litvanya'da yaş örgütlenmede önemli bir faktör değildir¹³.

Endüstri ilişkileri yazınında genel kabul gören kanı erkeklerin kadınlara oranla daha güçlü bir örgütlenme eğilimine sahip olduğu yönündedir. Gerçekten de özellikle 12 üye ülkeye ilişkin veri bunu destekler niteliktedir. Bununla birlikte bu ülkelerin çoğunda toplumsal cinsiyet aralığı her zaman çok açık değildir. Sadece Almanya, Avusturya, İspanya, İtalya ve Hollanda da toplumsal cinsiyet açığı yüksektir. Danimarka, Finlandiya, İsveç gibi Kuzey ülkeleri başta olmak üzere, İngiltere, Macaristan, Letonya ve Polonya'da ise kadınların sendikal yoğunluk oranı erkeklere ve genel ortalamaya göre daha yüksektir. Çek Cumhuriyeti, Litvanya ve Portekiz'de ise kadın ve erkekler için sendikal yoğunluk oranları birbirine yakın düzeydedir. Bununla birlikte 2003 yılı ulaşılabilir verilerine göre AB'de tüm sendikalıların %41,5 kadın, %58,5'i ise erkektir. Ayrıca yaklaşık son on yıllık sürede de kadınların toplam üyeler içindeki oranı yaklaşık

11 Koray (2005), s.129.

12 Jelle Visser (2006), "Union membership statistics in 24 countries", Monthly Labor Review, January, s. 45-46.

13 Van Gyes (2006), s. 24.

Tablo 2: Avrupa Birliği'ne Üye 25 Ülkede Sendikal Yoğunluk ve Özellikleri

	Toplam Sendika Üyesi (bin) 2003-04	Sendika Üyelerinin Yetişkin Nüfusa Oranı (%)	Sendikal Yoğunluk Toplam 2002-03	Sendikal Yoğunluk (2002-03) ©										
				Yaş			Cinsiyet		Sektör			Meslek		
				-30	30-49	50+	E	K	Sanayi	Hizmet	İSSH	Beyaz Yakalı	Nitelikli Mavi Yakalı	Niteliksiz Mavi Yakalı
Belçika*	2 723	32	47	45	49	43	49	43	55	45	42	49	60	67
Çek Cmh.	866	10	21	7	24	24	22	21	21	23	21	22	26	19
Danimarka	2 059	47	84	61	90	90	82	86	85	77	91	81	89	80
Almanya	8 581	12	22	14	22	29	30	14	29	16	24	14	32	22
Estonya*	90	8	14	7	15	19	14	15	5		28			
Yunanistan*	640	7	22	16	23	30	24	19	20	14	36	12	27	11
İspanya*	2 342	6	16	7	17	27	20	12	14	14	25	13	18	14
Fransa*	2 270	5	12	4	13	21	13	11	9	12	15			
İrlanda	633	20	40	23	47	48	44	36	44	23	62	30	37	46
İtalya	11 589	23	28	16	31	32	34	23	25	26	35	28	37	23
Kıbrıs*	175	30	50	34	58	57	54	46	37		86	44	42	52
Letonya	180	9	18	11	20	19	14	21	4		35	14	10	12
Litvanya	200	7	11	11	13	8	14	15	5		19			
Lüksemburg*	110	30	41	27	44	50	47	34	51	29	54	25	48	48
Macaristan	976	11	18	7	21	24	16	21	15	13	27	22	17	14
Hollanda*	1 921	14	28	15	28	44	33	23	32	19	42	16	42	26
Avusturya	1 358	20	36	26	38	41	43	29	40	27	46	29	38	42
Polonya*	1 900	6	20	6	27	22	18	23	19	12	36	12	23	19
Portekiz*	1 165	13	16	11	17	21	16	17	13	13	27	16	13	11
Slovakya	590	13	31	16	33	49	33	30	19		41	30	33	28
Slovenya	465	27	45	19	53	57	40	51	52	33	53	34	50	45
Finlandiya	2 061	48	76	59	81	82	69	83	78	64	89	81	81	72
İsveç*	3 732	51	77	55	82	83	74	81	88	65	88	72	85	74
İngiltere	7 559	15	30	15	30	43	28	31	22	15	52	26	19	29
Malta	86	26	55											

* 2003 © Avrupa Sosyal Araştırmaları (The European Social Survey-ESS) 2002/2003 verileri. Kaynak: Jelle Visser (2004), s.24-26.

2,5 puan artış göstermiştir. 1993 yılında %39 iken, 1998'de %40,5 ve 2003 yılında da %41,5'e yükselmiştir¹⁴. ABD'de kadınların toplam sendikalılar içindeki oranı %39.2, Japonya'da ise %27.4'tür.

Hiç şüphesiz sendikal yoğunluk her ülkede sektörel bakımdan da farklılıklar göstermektedir. Hizmetler, sanayiye göre her zaman sendikalaşma oranının düşük olduğu sektördür. Üye ülkelerin hemen tamamında sanayide örgütlenme oranı diğer sektörler göre daha yüksektir. Sadece kamu/özel sektör ayrımının söz konusu olduğu Kıbrıs, Estonya, Litvanya, Letonya

ve Slovakya'da, hizmet sektöründe (idari, sağlık ve sosyal hizmetler alanında) yüksek sendikal yoğunluk, sanayide ise düşük sendikal yoğunluk bulunmaktadır. Macaristan, İtalya, Portekiz ve İspanya'da da benzer biçimde idari-sağlık ve sosyal hizmetler alanında sendikal yoğunluk diğer sektörlerle karşılaştırıldığında daha yüksek düzeydedir. Danimarka, Finlandiya, Fransa, Yunanistan, Hollanda, Polonya ve İngiltere'de idari, sağlık ve sosyal hizmetleri kapsayan işlerde (ki bu alan temel olarak kamu sektörüdür) yüksek sendikal yoğunluk, sanayi de orta, diğer hizmetlerde ise düşük yoğunluk söz konusudur. Lüksemburg, Slovenya ve İsveç'te ise sanayi ile idari-sağlık ve sosyal

14 Mark Carley (2004), "Trade union membership 1993-2003", <http://www.eurofound.eu.int/eiro/2004/03/update/tn0403105u.html> (19.02.2007)

hizmetler alanında sendikal yoğunluk yüksek fakat diğer hizmetler sektöründe ise düşüktür. Almanya ve Belçika'da en yüksek sendikal yoğunluk sanayi sektöründedir. Çek Cumhuriyetinde ise tüm sektörlerde sendikal yoğunluk birbirine yakındır. Slovenya, Slovakya, Letonya, Macaristan, Polonya ve Fransa'da sendika üyelerinin yaklaşık üçte ikisi ve hatta daha fazlası kamu sektöründe çalışmaktadır¹⁵. Dolayısıyla, AB üyesi ülkelerin önemli bir kısmında sendikacılık hareketi kamu sektöründeki ağırlığını korumaktadır.

Mesleki sınıflar veya gruplar açısından sendikal yoğunluk değerlendirildiğinde ilginç sonuçlar görmek mümkündür. Aşağı yukarı tüm üye ülkelerde, profesyonel ve yönetim kademesinde çalışanlar arasında sendika yoğunluk oranları, ortalama sendikal yoğunluk oranları kadar veya daha fazladır. Bununla birlikte, mavi yakalı çalışanların, beyaz yakalı çalışanlara oranla daha yüksek bir sendikalaşma eğilimine sahip oldukları da dikkat çekmektedir. Sadece Letonya, Macaristan ve Portekiz'de beyaz yakalı çalışanların sendikal yoğunluk oranı, mavi yakalı çalışanlara oranla daha yüksektir¹⁶.

2. Sorunlar

Tüm üye ülkeler için geçerli olmasa da küresel düzeyde yaşanan sendikal örgütlenme krizi AB'de de etkisini göstermektedir. AB'de sendikal hareket ekonomik, sosyal ve siyasal değişim dinamikleriyle son yirmi yılı aşan dönemde güç ve etkinlik kaybına uğramıştır. Artan uluslararası rekabet (küreselleşme), hizmet sektöründe artan istihdam, düşük büyüme, özelleştirmeler ile kamu istihdamındaki küçülme, uzun süreli işsizlik, esnek çalışma sözleşmelerinin kullanımındaki artış, enflasyonun kontrol altına alınması amacıyla uygulanan sıkı para politikaları sendikal gücü ve üyeliği sınırlamaktadır¹⁷. 1980 sonrasında büyük oranda siyasal tercihlere bağlı olmaksızın, hemen her siyasal iktidar sendikal hareketle olan ilişkisini mesafelendirmiştir. Bu bağlamda siyasal desteğini kaybeden sendikaların kamu ve özel sektördeki temsil gücü de zayıflamıştır¹⁸.

Bununla birlikte dayanışma duygusunun en somut ifadesi olan sendikal örgütlenmenin gerilemesinde bir başka önemli faktör, 1980 sonrası değerler sisteminde yaşanan değişimin, ortak arayışlar yerine bireysel çözümlere yönelmenin, bireyci değerlerdeki artış olduğunun altını özellikle çizmek gerekir. Avrupa'da endüstriyel kültürde önemli değişimler yaşanmakta genç kuşak işçiler insan kaynakları yönetimi tekniklerinin ön plana çıkardığı bireysel sorumluluk ve bireysel yükselme yaklaşımlarına daha fazla önem vermektedirler. Dolayısıyla, sendikal örgütlenme ve aktivitelerin kişisel kariyerlerini olumsuz etkileyeceği kaygısı ile artık sendikalar genç işçiler için daha az çekici hale gelmektedir¹⁹.

Sendikal örgütlenme açıkça Avrupa'da aşağıya doğru bir eğilim göstermektedir. On yıl önce, AB'de işçilerin üçte biri sendikaya üye iken, bugün, her dört işçiden sadece biri sendika üyesidir. AB üyesi çoğu ülkede 1970'li yıllardan itibaren ortaya çıkan bu gelişme İtalya, Fransa, İngiltere, Hollanda gibi bazı üye ülkelerde 1980-1990 yılları arasında daha güçlü bir biçimde yaşanmıştır²⁰. Bazı ülkelerde ise bu deneyim son on yılda daha yoğun biçimde yaşanmaktadır.

Özellikle Doğu Avrupa ülkelerindeki sendikalar 1995-2004 yılları arasında dramatik üye kayıplarıyla karşı karşıya kalmışlardır. Polonya'da %50, Macaristan ve Çek Cumhuriyetinde %75, Estonya'da ise yaklaşık %80'lere varan kayıplar yaşanmıştır. Eski AB15'de, üye kayıplarını en çok yaşayan ülkeler Avusturya, İrlanda, Portekiz, Almanya ve Yunanistan'dır. Bu ülkelerde yaklaşık %20-30 arasında düşüşler olmuştur. Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, İtalya, Hollanda, İspanya ve İsveç'te son yıllarda yoğunluk oranlarındaki düşüş daha sınırlı düzeyde kalmıştır. İngiltere'de ise asıl düşüş 1995 öncesinde yaşanmıştır. Bununla birlikte, AB'nin en küçük iki üye ülkesinde (Malta ve Lüksemburg) ise sendikal yoğunluk oranında artış gözlenmiştir²¹. 1980 sonrası gelişmelere bakıldığında, sendikal hareketin yeterli örgütlenme ve temsil gücüne sahip olamadığı ülkelerde, işçi sendikalarının üye kayıplarıyla görece daha hızlı karşılaştıkları belirtilmektedir²². Ayrıca çoğu ülkede

15 Visser (2004), s. 19.

16 Van Gyes (2006), s. 25.

17 Visser (2006), s. 47

18 Ahmet Selamoğlu (2004), "Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı", Çalışma ve Toplum, 2004/2, s. 44.

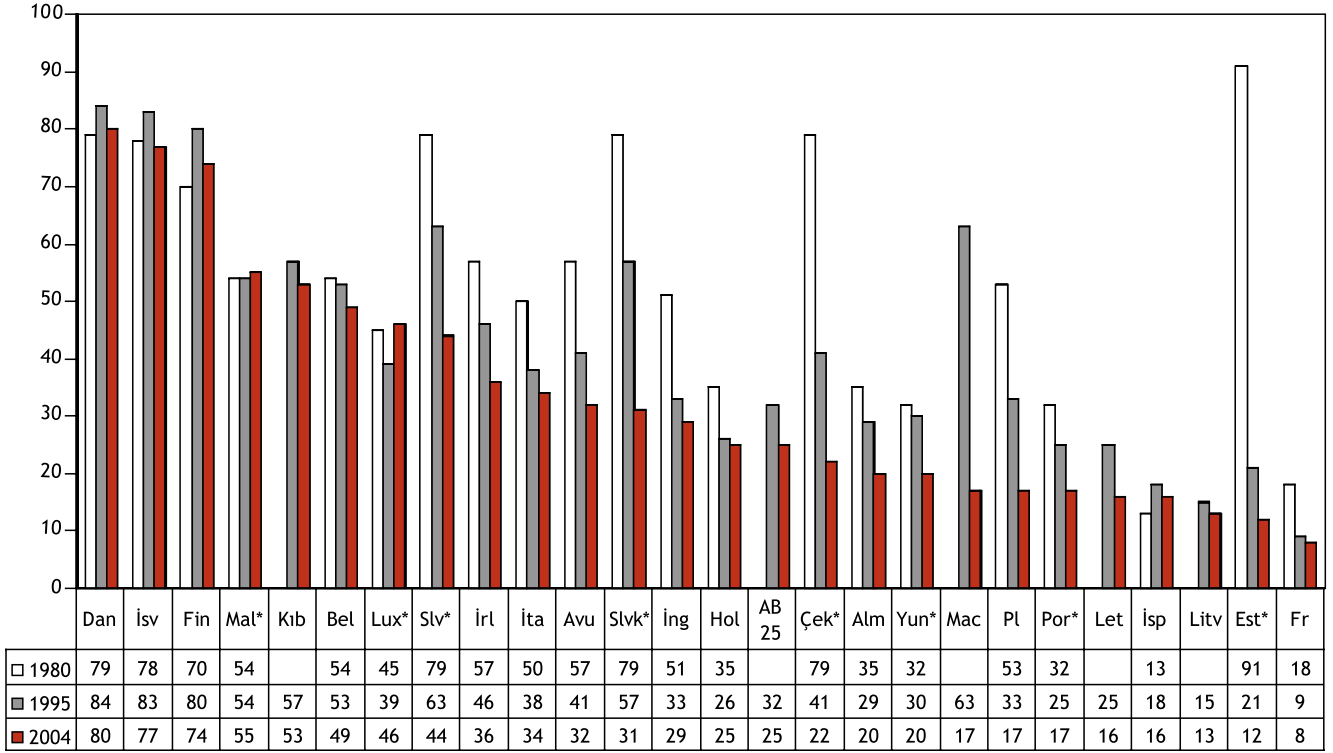
19 Aziz Çelik (2005), "Avrupa'da Sendikaların Yükselişi ve Düşüşü Üstüne", Birikim Dergisi, Sayı: 200, s. 62-63.

20 Visser (2006), s. 45

21 Van Gyes (2006), s. 25.

22 Ahmet Selamoğlu (2006), "Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları", İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof.Dr. Toker Dereli'ye Armağan sayısı, 55. Cilt, S.1, İstanbul, s. 66.

Grafik 1: AB'ne Üye Ülkelerde Sendikal Yoğunluğun Gelişimi



* Bu ülkelerde ilk satırda verilen değerler 1980 değil 1990 yılına aittir. Kaynak: Van Gyes (2006), s. 25. Visser (2006), s. 45.

işgücündeki artışa rağmen örgütlenme oranlarında yaşanan düşüş ise sorunun önemini ortaya koymasından dikkate değerdir.

Sendikalaşma oranlarında görülen bu gerileme doğal olarak salt bir sayısal değişim ve örgütlenme krizi anlamına gelmemektedir. Sendikal örgütlenmenin zayıflaması, toplu pazarlık ve grev haklarının kullanımını da olumsuz yönde etkilemektedir. Tüm bu kurumlar birbirleriyle yakından ilişkili oldukları için, sendikaların zayıflamasıyla endüstri ilişkilerinde ve çalışma koşullarının belirlenmesinde piyasa mekanizmasının ağırlığı artmaktadır. Sendikalar sadece üyelerinin çalışma koşulları üzerinde değil, toplumsal ve siyasal yaşamda da eski güçlerini tedrici biçimde yitirmektedirler. Bunun sonuçları, ücretlilerin yaşam düzeylerinde gerileme olarak ortaya çıkmaktadır²³. Böylesi bir gelişme ise, sadece endüstri ilişkileri üzerindeki etkisi açısından değil, büyük ölçüde taraflar arasın-

daki güç dengesine dayalı Avrupa sosyal modelinin sürdürülmesi açısından da önemli bir tehdit ve sorun yaratmaktadır²⁴.

C. Örgütlenmede Yeni Stratejiler

Avrupa'da sendikalar, son yıllarda giderek artan dış ekonomik ve sosyal değişimler ile iç finansal zorluklar, üyelik ve örgütlenme sorunları karşısında yeni arayışlara yönelmişlerdir. Bu yeni arayışlar toplu pazarlıklarda yeni açılımlar şeklinde ve işyeri düzeyinde temsile ilişkin olarak yeni yöntemlerin aranması biçiminde olduğu gibi asıl konumuzu oluşturan örgütlenmede yeni stratejiler/arayışlar biçiminde kendini göstermektedir.

Avrupalı sendikaların örgütlenme krizi karşısında genellikle başvurdukları yeni stratejiler dört temel eksen etrafında değerlendirilebilir. Bunlar;

23 Ahmet Makal (2004), "Sosyal Politika, Sendikal Haklar ve Demokrasi", I. Sosyal Politika Kongresi Kitabı, Disk Yayını, Ankara, s. 170.

24 Koray (2005), s. 147.

- Sendikal birleşmeler,
- Üyelere dönük yeni hizmetler,
- Yeni üye kazanımına dönük örgütlenme modelleri,
- Toplumsal hareket sendikacılığıdır.

1. Sendikal Birleşmeler

Avrupa’da yaşanan sendikal kriz karşısında sendikaların başvurduğu en temel stratejilerden biri yeni yapılanmalardır. Yeni yapılanmalar dendiğinde ise ilk akla gelen sendikal birleşmelerdir. Sendikal birleşmeler genellikle nispeten küçük ölçekli örgütlerin bir araya gelerek daha büyük ölçekli yapılara dönüşmesi veya daha küçük ölçekli örgütlerin büyük olanlara katılımı şeklinde gerçekleşmektedir. Bu durum genellikle çoğu ülkede sendika sayısının azalması şeklinde kendini göstermektedir. Sendikalar, azalan üye sayısı, artan finansal zorluklar ve işverenlerin ekonomik ve politik gücüne ve baskılarına birleşerek daha etkin bir biçimde karşı koymaya çalışmaktadırlar. Dolayısıyla son yıllarda ortaya çıkan sendikal birleşmeler bazı stratejik avantajlar veya hedefler aramanın ötesinde daha çok savunmaya dayalı nedenlere dayanmaktadır²⁵.

Aslında birleşme olgusu sendikacılık tarihinde yaşanan yeni bir olgu değildir. İlk birleşmeler daha Birinci Dünya Savaşı yıllarında yaşanmıştır. Ancak günümüzde birleşmelerin karakteri değişmiştir. Bugün yaşanan birleşmeler sonucu ortaya çıkan yeni örgütler, mesleki gruplar ile sektörel sınırların ölçeğini ve kapsamını önemli ölçüde genişletmiştir²⁶.

Son yıllarda Avrupa ülkelerinin çoğunda sendikal birleşmelere tanık olunmuştur. Yaşanan sendikal birleşme dalgası özellikle Batı ve Kuzey Avrupa’da, büyük bazı konfederasyonların uzun dönemli üye kayıplarının yansımaları bağlamında açıklanabilir. Hollanda, Finlandiya, Almanya ve İngiltere gibi bazı ülkelerde sendika birleşmeleri “süper sendika” olarak adlandırılan ekonomide geniş bir alanı kapsayan büyük ölçekli sendikal örgütlerin oluşumuna yol açmıştır. Benzer biçimde İrlanda’da işçilerin geneline, Danimarka’da niteliksiz işgücünü, Avusturya ve Belçika’da ise beyaz yakalı işçileri kapsayan “kümeleşmiş sendikalar”

(conglomerate unions) ortaya çıkmıştır. Bu tür oluşumlar, işçi hareketinin kendi içinde olduğu kadar, işveren örgütleri ve hükümetlerle ilgili güç dengesini kaydırabilecek güce ulaşan sendikalar olarak nitelendirilmektedir.

Sendikal birleşmelerin her ülkede o ülkedeki mevcut sendikal örgüt biçimlerine göre farklı özellikler gösterdiği, ancak son gelişmelerden birçoğunun da ise belli ortak özellikler taşıdığı söylenebilir. Dolayısıyla örgütlenme bakımından farklı özelliklere sahip AB ülkelerinin birleşmeler konusunda benzer bir yaklaşıma sahip olduklarını söylemek yanlış olmaz. Sendikal birleşmelerin en önemli özelliği, çoğunlukla geriyeleyen işkollarında örgütlü bulunan birçok sendikanın daha büyük sendikalara katılımı şeklinde gerçekleşmiş olmasıdır. Çünkü sendikaların geleneksel olarak güçlü olduğu birçok işkolu artık bağımsız bir sendikayı besleyecek bir büyüklükte değildir. Örneğin, Almanya, Hollanda, İsveç ve İngiltere’de deri, ağaç, tekstil işçilerinin sendikaları aynı işkollarındaki daha büyük sendikalara katılmıştır²⁷.

Diğer taraftan, sendikal birleşmeler, konfederatör örgütlerin rolü ve örgüt içi politik ilişkileri değiştirmekte, belli koşullarda konfederasyonların geleceğini tartışılır hale getirmektedir. Tarihsel olarak konfederasyonlar kaynaklarının önemli bir bölümünü küçük sendikaların desteklenmesine ayırırlardı. Küçük sendikaların büyüklerle birleşmesi sonucunda konfederasyonların sunduğu bu destek hizmetlerine artık gerek kalmamıştır. Dolayısıyla konfederasyonların destek rolü bu süreç sonunda değişmektedir. Ayrıca konfederasyonların iç politik güç dengeleri değişmektedir. Üye sayısının oy gücünü ve delege sayısını belirlediği durumlarda, sendikal birleşmeler güç ilişkilerini değiştirmeye zorlamaktadır. Ayrıca, bir çok sendika, benzer üye tabanına sahip olan sendikalarından çok, sendikal destek ve üye hizmeti bakımından daha iyi olanaklar sunan sendikalarla birleşmiştir²⁸. Avrupa’da sendikal birleşmelerin en yoğun yaşandığı ülkelerin başında Almanya gelmektedir. Doksanlı yılların ortalarından itibaren Almanya’da önemli sendikal birleşmeler gerçekleşmiştir. Bunun sonucu olarak sendikal yapı değişmiş, *Alman Sendikalar*

25 Jeremy Waddington (2006), “The trade union merger process in Europe: defensive adjustment or strategic reform?”, *Industrial Relations Journal*, Vol. 37, Issue: 6, s.639.

26 Visser (2006), s. 13.

27 Jeremy Waddington-Reiner Hoffmann-Jens Lind (2002), “Avrupa sendikacılığı geçiş döneminde mi?”, *Avrupa Ülkelerinde Sendikalar içinde*, Petrol-İş Dünya Sendikal Hareketi Dosyası: 4, İstanbul, s. 16.

28 Waddington-Hoffman-Lind (2002), s. 16-18.

Konfederasyonu DGB'nin üye sendika sayısı 1990'lı yılların başında 16 iken 2005 yılında 8'e düşmüştür. Almanya'da birleşmeler üç büyük sendika içinde gerçekleşmiştir. İlki metal işkolunda IG Metall'le yapılan birleşmelerdir. İkinci birleşme bloğu ise kimya işkolunda IG Chemie etrafında olmuştur. Üçüncüsü ise hizmet sektöründe Birleşik Hizmetler Sendikası olan Ver.di içerisinde gerçekleşmiştir²⁹. 2001 yılında hem kamu hem de özel sektörde çalışan 3 milyon üzerinde hizmet işçisinin üye olduğu beş büyük sendikanın (DAG-Alman Maaşlı Çalışanlar Sendikası, DPG-Alman Posta Çalışanları Sendikası, HBV-Ticaret, Banka ve Sigorta Çalışanları Sendikası, IG Medien-Medya Çalışanları Sendikası, ÖTV-Taşıma, iletişim ve Kamu Hizmetleri Sendikası) birleşmesi ile ortaya çıkmıştır. Böylece Ver.di Almanya'da sendikaların yeniden yapılanması konusunda çok ciddi bir öncülük yapmıştır³⁰. Bugün bu üç örgüt Almanya'nın en güçlü sendikaları konumundadırlar.

1970'ten beri nispeten çok sayıda küçük sendikanın LO-Danimarka İşçi Sendikaları Konfederasyonuna üye olması sonucu birleşmeler, Danimarka sendikacılığının yeniden yapılanmasında çok önemli etkide bulunmuştur. 2000'den sonra çok küçük sendikaların sayısının azalmasıyla birlikte büyük sendikalar daha çok orta büyüklükteki sendikaları bünyelerine dahil etmeye başlamışlardır. Bu bağlamda iki önemli katılım (birleşme) gerçekleşmiştir. 2000 yılında Danimarka Demiryolu Çalışanları Sendikası kamu sektöründe ülkenin en büyük sendikası olan HK-Ticaret ve Büro Çalışanları Sendikasına katılmıştır. 2003 yılında ise Telekomünikasyon Çalışanları Sendikası en büyük metal çalışanları sendikası olan Metal'le birleşmiştir. Bu katılımlarla HK ve Metal işkollarında egemen duruma gelmişlerdir. Danimarka'da en büyük birleşme Eylül 2004 yılında gerçekleşmiştir. SID-Genel Çalışanlar Sendikası ile Ulusal Kadın Çalışanlar Sendikası birleşerek Danimarka'nın en büyük işçi sendikası olan 3F'yi oluşturmuşlardır. Bu bağlamda Danimarka'nın en büyük konfederasyonu olan LO'ya üye işçi sendikası sayısı 1970'de 56 iken 2005 yılında 18'e düşmüştür³¹.

29 Seyhan Erdoğan (2004), "Küreselleşme Sürecinde Bir Sendikal Büyüme Stratejisi Olarak Birleşmeler", Tes-İş Dergisi, s. 50. Waddington (2006), s. 632.

30 Claire Annesley (2006), "Ver.di and trade union revitalisation in Germany", Industrial Relations Journal, Vol.37, Issue:2, s.168-169.

31 Waddington (2006), s. 634.

Yakın dönemde Finlandiya'da ortaya çıkan bütünleşme süreci farklı işkollarındaki sendikaların benzer biçimdeki bir sendikaya katılımı ile gerçekleşmektedir. Örneğin 2000 yılında özel sektörde otel, restoran, ticaret, teknik meslekler ve bakım hizmetlerinde örgütlü dört sendika birleşerek PAM-Hizmet Sendikaları Birliği adı altında SAK-Fin İşçi Sendikaları Merkez Örgütüne üye en büyük ikinci sendika durumuna gelmişlerdir. 2001 yılında STTK-Fin Maaşlı Çalışanlar Konfederasyonuna üye dört beyaz yakalı işçi sendikası birleşerek form TU-Maaşlı Çalışanlar Sendikası'nı oluşturmuşlardır. Böylece TU ülkenin dördüncü büyük sendikası olmuştur. Yakın dönemde ise yine SAK-Fin İşçi Sendikaları Merkez Örgütüne üye altı kamu sektörü sendikası birleşerek Kamu ve Refah İşkolu Sendikası'nı oluşturmuşlardır. Bu sendika şu ana SAK'a üye en büyük sendikadır. Bu birleşme sürecinde 1970 yılında 31 üye sendikaya sahip olan SAK'ın, 2005 yılında üye sayısı 21'e gerilemiştir³².

İsveç de en büyük birleşme 2002 yılında gerçekleşmiştir. İsveç Belediye İşçileri Sendikası (Komunal), ülkede güçlü bir sendika olan Tarım İşçileri Sendikası ile birleşmiştir. Yaklaşık 600 bin üyesiyle Belediye İşçileri Sendikası (Komunal), LO-İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonuna bağlı en büyük sendika durumuna gelmiştir. İsveç'te diğer bir büyük gelişme, yine LO'ya üye endüstri sektöründe örgütlü iki büyük sendikanın İsveç Metal Çalışanları Sendikası ile Endüstriyel Çalışanlar Sendikası'nın 2006 yılı başında aldıkları birleşme kararıdır³³.

İngiltere'de birleşme süreci 1979'da bu yana sürmektedir. Bu tarihten itibaren gerçekleşen önemli birleşmeler, 1988'de İmalat, Bilim ve Finans Çalışanları Sendikası, 1991'de Grafik, Kâğıt ve Medya Çalışanları Sendikası ve 1992'de Birleşik Mühendislik ve Elektrik Sendikası'dır. 1993 yılında Ulusal ve Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası, Kamu Çalışanları Sendikası ve Sağlık Hizmetleri Çalışanları Konfederasyonu'nun birleşerek UNISON gibi süper bir sendikanın kurulmasıyla sonuçlanan süreç İngiltere'deki en büyük sendikal gelişmelerden biri olarak değerlendirilmiştir. Kurulduğu sırada yaklaşık 1,5 milyon üyesiyle İngiltere'nin en büyük sendikası durumuna gelmiştir. Bugün ise yaklaşık 1,3 milyon

32 Waddington (2006), s. 635.

33 Waddington (2006), s. 636.

üyeyiyle ciddi bir güce sahiptir. En son olarak 2007 yılında ülkenin iki büyük sendikası *Amicus* ile *Ulaşım ve Genel İşçiler Sendikası (T&G)* birleşme kararı almıştır. Böylece bu birleşme sonucunda ortaya çıkan yeni "*Birleşik Sendika*" (*Unite the Union*) yaklaşık 2 milyon üyesi ile *UNISON*'dan daha büyük bir örgüt haline gelmiştir³⁴. Birleşmeler sonucunda 1970 yılında *TUC-İşçi Sendikaları Kongresi*, 142 üyeye sahip iken 2005 yılında üye sendika sayısı 67'ye inmiştir. Bununla birlikte birleşmeler İngiliz sendikalarının bilinen karmaşık yapısını basitleştirme konusunda sınırlı kalmıştır. Hala çoğu işkolunda birkaç sendika bulunmaktadır³⁵.

Sonuç olarak Avrupa'da sendikalar arasında yaşanan birleşme süreci şiddeti azalmadan devam etmektedir. Bu süreçte Avrupa'da sendika sayısı azalmakta ve ayrıca büyük sendikaların ise üyeleri daha heterojen hale gelmektedir. Birleşme sürecinin bir unsuru olarak, sık sık sendikalar içerisinde yönetişime, demokrasiye ve katılıma dönük yeni yaklaşımlar ileri sürülmektedir³⁶.

Aslında birçok ülkede ulusal düzeyde gerçekleşen birleşik sendikal yapılar, uluslararası sendikacılık hareketinin gelecekteki biçiminin belirlenmesinde de etkili olacaktır³⁷. Ulusal sendikacılık hareketlerinde oluşması öngörülen süper blokların, uluslararası işçi hareketinde, ileri kapitalist ülke sendikalarının yönetsel egemenliğini arttırırken, bölgeler arasındaki sendikal rekabeti de arttıracak beklenbilir³⁸.

2. Üyelere Dönük Yeni Hizmetler

Sendika gücünü üyelerinden almaktadır. Bu nedenle bir sendika için en değerli varlık üyeleridir. Güçlü vasıflarla donatılmış üye güçlü sendika anlamına gelmektedir. Bu bağlamda sendikalar üyelerine sunduğu ya da sunacağı hizmetlerin çeşidini ve niteliğini arttırmak zorundadır. Üyelerin sendikadan yapısından ve kendilerine sunduğu hizmetten memnun kalma dereceleri sendikaların geleceklerini de belirleyecektir.

34 Mark Hall (2006), "Major union merger moves closer", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/12/articles/uk0612019i.html> (05.06.2007)

35 Jeremy Waddington (2002), "İngiltere'de sendikalar: Yeni bir gündem arayışı", Avrupa Ülkelerinde Sendikalar, Petrol-İş Yayını, İstanbul, s. 89.

36 Waddington (2006), s. 650.

37 Petrol-İş (2001), 21. Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları. Dünya Sendikal Hareketi Dosyası: 2, İstanbul, s. 49.

38 Erdoğan (2004), s. 50.

Geleneksel ücret ve çalışma koşullarına ilişkin kazanımlar zaman zaman yetersiz kalmaktadır. Bunlara ilaveten çalışanların vasıf düzeyinin yükselmesi ve teknoloji ile özdeşleşmeleri böyle bir gelişmeyi zorunlu kılmaktadır³⁹.

Gerçekten sendikalar her dönemde üyelerinin çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi amaçlayan hizmetleri çeşitlendirmeyi ve geliştirmeyi hedeflemiştir. Çünkü geleneksel olarak sendikaların sunduğu hizmetlerin çeşitliliği ve yararlılığı üyeler açısından seçici bir unsur olmuştur. Avrupa'da sendikaların üyelerinin çıkarları doğrultusunda sürdürdükleri klasik toplu pazarlık görüşmelerinin yanı sıra, özellikle bazı ülkelerde sendikalar eliyle sunulana refah hizmetleri, örgütlenmenin gelişimi açısından belirleyici olmuştur. Bugün de AB'de, sendikaların üyelerine sosyal hizmetlerin sunumu konusunda belirli bir etkinliğe sahip olduğu ülkelerde, sendikalar diğer ülkelere oranla çok daha güçlü bir biçimde varlıklarını sürdürmekte ve üye tabanlarını genişletmektedirler. Özellikle işsizlik sigortasının düzenlenmesinde sendikaları etkin kılan "Ghent sistemini" uygulayan, İsveç, Finlandiya, Danimarka ve kısmen Belçika buna en güzel örneklerdir. Ghent sisteminin uygulandığı ülkelerde sendikalar kadınlar ve erkekler arasında sendikalaşma oranlarını eşitlemeyi ve kısmi süreli çalışan, belirli süreli sözleşmelerle çalışan veya geçici işçiler arasında üye sağlamak için örgütlenmeyi, özel sektör hizmetlerinin çoğunluğunda gerçekleştirmiştir⁴⁰. Ancak son yıllarda bu ülkelerde de bağımsız işsizlik sigortası fonları oluşturularak sendikaların altı oyulmaya çalışılmaktadır⁴¹.

Aslında geleneksel üye kitlesinin sendikacılık hareketinden beklentileri büyük ölçüde değişmemekle birlikte, sendikaların hizmet çeşitliliğine gitmesi en azından üye kaybının önüne geçilmesi bağlamında etki yapabilmektedir. Günümüzde istihdamın korunması, sosyal güvencelerin devamlılığının sağlanması, mesleki eğitim, danışmanlık hizmetleri ve hukuki destek gibi hizmetlere ücretli işgücünün giderek artan bir talebi söz konusudur. Sendikalar etkinliklerini

39 Abdulkadir Şenkal (2003), "İletişim Teknolojileri ve Sendikalar", Çimento İşveren Dergisi, Cilt:17, Sayı:1, s. 36.

40 Jeremy Waddington-Reiner Hoffmann (2000), "Trade Unions in Europe, reform, organization and restructuring", Trade Unions in Europe: facing challenges and searching for solution. European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, s. 66.

41 Aleksi Kuusisto (2005), "Independent unemployment insurance fund undermining unions", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/10/feature/fi0510202f.html> (15.05.2007)

arttırmak için, bu talepler doğrultusunda özellikle istihdam politikalarının belirlenmesi ile başta işsizlik sigortası olmak üzere sosyal güvenlik fonlarının ve programlarının yönetim ve denetiminde aktif rol almaktadırlar⁴².

Ayrıca işgücü piyasasının değişen yapısından kaynaklanan riskler karşısında sendikalar yeni hizmetlerin geliştirilmesi konusunda daha yaratıcı olmak zorundadır. Bu yeni hizmetlerin en önemli parçasını ise yasal ve profesyonel hizmetler oluşturmaktadır. Bu bağlamda birçok sendika son zamanlarda destekleyici sosyal yardımlar, işle ilgili konularda mesleki danışma hizmetleri (yasa, sosyal güvenlik, mesleki kariyer, bireysel sözleşmeler gibi konularda), mesleki iletişim programlarının geliştirilmesi, bireysel hizmetler ya da ayrıcalıklı ücretler, üyelik aidatı ve borçlarda indirim sağlanması ve diğer ilave hizmetlerle üyelerine doğrudan yaptıkları yardımları geliştirmeye çalışmaktadır. Bu bağlamda birçok Avrupa ülkesinde sendikalar üyelerine ücret ve çalışma koşulları dışında geniş hizmetler sunmaktadır. Belçika'da sendikalar üyelerine işsizlik sigortası sağlamanın yanı sıra bazı maddi yardımlarda da bulunmaktadır. İtalya'da emeklilik kazanımları önemli hale gelirken, Danimarka'da işsiz üyeler için yeni mesleki eğitimler verilmektedir⁴³.

Günümüzde sendikalar üyelerine yeni hizmetler sunmak amacıyla yeni teknolojilerden sıkça faydalanmaktadır. İnternet, telefon hizmet hatları ve çağrı merkezleri aracılığıyla üyelerine daha nitelikli hizmetler sunmayı hedeflemektedirler. Gerçekten de son yıllarda yapılan araştırmalarda sendikaların iletişim teknolojilerinden oldukça etkilendikleri görülmüştür. Hemen hemen tüm sendikaların daha etkin bir hizmet sunmak ve hem üyeleri hem de kamuoyu ile daha hızlı iletişim kurabilmek için internet üzerinde bir web sayfası oluşturduğu görülmektedir⁴⁴. Böylece dağınık durumda bulunan ve iletişimde zorlandığı üyelere sendikaların erişebilmeleri ve daha iyi hizmet sunabilmeleri mümkün olabilmiştir. Sendikalar, gerek ulusal gerekse de uluslararası alanda ortaya çıkan gelişmeleri daha kısa zamanda üyelerine

bildirme şansı elde ettikleri gibi, eylemleri ve etkinlikleri konusunda da üyelerini daha hızlı biçimde harekete geçirebilmeleri söz konusu olmuştur. Ayrıca, çağrı merkezleri aracılığıyla da üyelerine sürekli bir biçimde danışmanlık hizmeti verebilmeleri de mümkün olabilmektedir. Örneğin İsveç'te bu amaçla "24 saat sendikacılık" denilen yeni bir anlayış geliştirilmiştir⁴⁵.

Son yıllarda işçiler iş dışındaki yaşama giderek daha fazla ilgi göstermektedirler. Bu nedenle sendikalar, üyelerine iş dışındaki yaşamlarında da hizmet etmeye çalışmaktadır. Bu tür hizmetlerden birisi, üyelere kolektif tüketici olarak yararlanma esasına dayanmaktadır. Sigorta şirketleri, bankalar, tatil tur operatörleri ve benzer organizasyonlarla üyelere daha düşük maliyetli hizmetler sağlayabilmek için sözleşmeler yapılmakta, sendika üyelerine indirim sağlayan kredi kartı niteliğinde üyelik kartı uygulanmaktadır. Bu tür hizmetler, Hollanda, İsveç, İngiltere, Belçika, Danimarka ve İtalya'da sendikalar tarafından sunulmaktadır⁴⁶. Örneğin İsveç'te LO, üye sendikaların üyelerine çeşitli indirimler sağlayan ve tatil köylerinde geçerli özel bir tatil kampanyası başlatmıştır. Sigortacılıkta, bu alanda özel bir öneme sahiptir. Sendikalar herhangi bir sigorta şirketi ile anlaşma yaparak, üyelerinin sigorta primlerinde önemli indirimler sağlayabilmektedir. Örneğin İsveç'te sendika üyelerinin sigorta primlerinde yarıya yakın indirim sağlanmaktadır. Benzer biçimde İngiltere'de TUC doksanlı yıllardan itibaren üyelerine ek emeklilik imkânları, elektrik ve gaz şirketleriyle anlaşma yoluna giderek, enerji kaynaklarını üyelerine ucuza sağlama, eğitim kurumlarıyla anlaşma yaparak mesleki eğitim imkânları sağlama yoluna gitmiştir. Ayrıca TUC üyesi bazı sendikalar bireysel olarak yukarıda belirttiğimiz türden banka ve sigorta şirketleriyle anlaşarak üyelerine finansal destekler ve hatta sağlık hizmetleri sunmaya başlamıştır⁴⁷. Aslında bu tür hizmetlerin sendikalar tarafından sunulmaya başlamasıyla birlikte, sendika-üye ilişkileri kolektif endüstriyel çıkarlardan çok, bireysel tüketici çıkarları temelinde gerçekleşmeye başlamıştır.

42 Selamoğlu (2004), s. 48.

43 Sabahattin Şen (2004), "Yeni Sendikalar Arayışları", Sendikalar Notları, No:22, Petrol- İş Yayını, İstanbul, s.142

44 Şenkal (2003), s. 35.

45 Şen (2004), s.141

46 Waddington-Hoffmann (2000), s. 66.

47 M.W. Gilman (1997), "The Trade Unionist of the 1990's ?", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1997/12/feature/uk9712184f.html> (15.05.2007)

Bütün bu gelişmelere rağmen, bu tür yeni önlemlerin yeni işçi gruplarını üyeliğe çekmek açısından ne derece etkili olduğunu belirlemek ise pek kolay değildir. Örneğin İngiltere’de yapılan araştırmalarda yeni üyelerden sadece %3’ü bu tür hizmetleri sendikaya üye olma nedenleri sıralamasında ilk iki sıraya yerleştirmişlerdir. Bununla birlikte Hollanda’da 1990’lı yıllar boyunca devam eden üye sayısındaki gerilemenin tersine çevrilmesinde bireysel finansal hizmetlerin katkısı olduğu görülmüştür⁴⁸.

3. Yeni Üye Kazanımına Dönük Örgütlenme Modelleri

Sendikal kriz karşısında sendikaların başvurduğu bir başka önemli yaklaşım yetersiz düzeyde temsil edilen işçi gruplarının her düzeyde sendikal çalışmalara katılımının sağlanmasıdır. Üye sayısı ve sendikalaşma oranının düşüşüne paralel olarak dikkat edilmesi gereken işgücü bileşenlerindeki ve sendika üye görünümündeki değişimdir. Geleneksel olarak sendikalar, genellikle maden, metal, tekstil, gemi yapımı ve demiryolları gibi sektörlerde ve kamu da gelişme göstermiştir. Birçok sendikal hareket esas olarak nispeten güvenceli işleri olan tamgün işçileri temsil etmiş ve bu sendikalar genellikle tipik işçinin erkek olacağı varsayımına yakın durmuşlardır.

Ancak günümüzde tüm dünyada olduğu gibi Avrupa’da da işgücü piyasası ve işgücünün niteliğinde ciddi değişimler yaşanmaktadır. Geleneksel işkolları ağır bir gerileme ve eskiden kamusal olan her şeyin özelleştirilmesi genel bir eğilim halini almıştır. Her geçen gün daha fazla sayıda kadın, genç ve göçmen işgücü çalışma hayatına girmektedir. Daha güvencesiz koşullarla ve enformel işlerde çalışanların sayısı ise giderek artmaktadır. Sanayi sektöründe mavi yakalı çalışanların sayısı gerilerken, hizmetler sektöründe beyaz yakalı çalışanların sayısı hızla artmıştır. Avrupa nüfusu yaşlanmakta ve emeklilerin sayısı giderek çoğalmaktadır. İşsizlik ve özellikle uzun süreli işsizlik büyük bir sorun haline gelmiştir ve artan işsizlik güvencesizliğe, çalışma koşullarının kötüleşmesine ve ücretlerin düşmesine neden olmaktadır. Bu arada istihdamın arttığı alanlar genellikle özel hizmet sektörü ve küçük işyerleri olmuştur.

Tüm bu veriler dikkatle incelendiğinde ise kadınlar, gençler, emekliler, göçmenler, enformel sektörde çalışanlar, işsizler ve benzeri farklı kategorilerin sendikalar için hedef gruplar olduğu açıkça görülmektedir. Bununla birlikte pek çok Avrupa ülkesinde, gençlerin, kadınların, emeklilerin, küçük işyerlerinde çalışanların ve göçmenlerin sendikalara katılım oranları çok düşüktür. Bu nedenle sendikalar bu grupları örgütlemenin yollarını aramakta ve belirli özellikler gösteren bu gruplara yönelik çalışmalar yapmaktadır. Hatta bu gruplar için sendikalar içerisinde ayrı birimler dahi oluşturulmaktadır⁴⁹.

AB’de yaklaşık olarak sendika üyelerinin % 40’ı kadınlardan oluşmaktadır. Ancak bu daha önce de belirttiğimiz gibi ülkeden ülkeye farklılaşabilmektedir. Örneğin, İtalya’da *UIL-İtalyan İşçi Sendikası*na üye kadınların oranı %18 iken, Finlandiya’da *STTK-Fin Maaşlı Çalışanlar Konfederasyonunda* kadınların oranı %68’dir⁵⁰. Ayrıca Avrupa düzeyinde ya da ulusal düzeydeki pek çok sendikada, kadınların karar verme organlarında yetersiz oranda temsil edildiği de kesindir. *Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC)* tarafından yapılan bir araştırmaya göre, kadınlar sendika kongrelerinde %30, yürütme kurullarında % 25, günlük yönetim kurullarında %32 ve çalışma komitelerinde ise %42 oranında temsil edilmektedirler. Ayrıca, sendikalarda kadın başkan oranı %27, genel sekreter kadınlar ise % 8 oranındadır⁵¹.

Bu bağlamda, çoğu Avrupa ülkesinde kadınları sendikaya çekebilmenin ve sendika temsiline katabilmenin yeni yolları aranmaktadır. Bu bağlamda birçok sendika kadınların temel ilgi alanını oluşturan konuları hem kendi gündemine hem de toplu pazarlık masasına taşımaktadır. İlk olarak eksik olduğu düşünülen sendikalı olmanın sağladığı faydalar konusunda bilinç düzeyi kadınlar arasında arttırılmaya çalışılmaktadır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi üzerine yoğunlaşmıştır. Örneğin, İngiltere’de *UNISON*, özellikle kısmi süreli çalışan kadınlara yönelik tam zamanlı çalışan işçilerle ücret, izin, analık, çocuk bakımı, emeklilik, eğitim, istihdamın korunması gibi konularda eşit haklar sağ-

48 Waddington-Hoffmann (2000), s. 67.

49 Şen (2004), s.138.

50 Horna Dean (2006), Women in trade unions: methods and good practices for gender mainstreaming. . European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, s.11.

51 Dean (2006), s.8-9

lamayı hedefleyen kampanyalar düzenlemektedir. İtalya'da *CGIL-İtalyan Genel Emek Konfederasyonu* kadınların katılımını arttırılması, yönetim düzeyinde eşitliğin geliştirilmesi için sendika içerisinde kadınlar forumu oluşturmuştur. Polonya'da *Solidarnosc-Bağımsız ve Öz Yönetim Sendika Dayanışması* eşitliği arttırmak ve eşitlik politikalarını koordine etmekle sorumlu ulusal ölçekte her bir bölgede ayrı bir bütçeye sahip kişiler görevlendirmiştir. Bu kişiler, her bir bölgede sahip oldukları bütçe ile eşitlik konusunda toplantılar, seminerler düzenlemekte ve dokümanlar hazırlamaktadırlar. Belçika'da üç büyük sendika *ACV/CSV-Hıristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu*, *ABVV/FGTB-Belçika Genel Emek Federasyonu* ve *CGSLB/ACLVB-Belçika Liberal İşçi Sendikaları Federasyonu* bir araya gelerek toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi için on maddeden oluşan ortak bir belge hazırlamışlardır⁵².

Pek çok ülkede sendika üyelerinin yaş ortalaması işgücünün yaş ortalamasından oldukça yüksektir⁵³. Gerçektende sadece Avrupa'da değil tüm diğer ülkelerde de gençlerin örgütlenme eğilimi düşüktür. Örneğin İngiltere'de genel olarak sendikal yoğunluk %30'lar düzeyinde iken, 20-24 yaş arasında sendikal yoğunluk yarı yarıya azalarak %14'e gerilemektedir⁵⁴. Tablo 2'de de görülebileceği gibi benzer durum tüm AB üyesi ülkeler için geçerlidir. Bu nedenle genç işçilerin üyeliğe kazandırılması girişimlerinin arttırıldığı görülmektedir. Gençleri üyeliğe çekebilmek için sendikalar müzik festivallerine, konserlere ve spor kulüplerine sponsorluk yapmakta, sendika logosu sporcuların formalarına yerleştirilmektedir. Örneğin, İngiltere'de *GMB* sendikası Fulham Futbol Kulübünün sponsorluğunu yapmıştır. Danimarka'da metal sendikası ise kadın hentbol milli takımının sponsorluğunu yapmış ve oyuncuların formalarında sendika logosu kullanılmıştır⁵⁵. İrlanda'da *IBOA* Sendikası hokey maçlarında biletlerin büyük bir kısmını alarak, gençlerin maça daha ucuz gidebilmesini ve sendikayla ilişkiye geçmesini sağlamaktadır.

Özellikle AB tarafından öğrencilerin de sendikalara

52 Dean (2006), 29-36.

53 Jeremy Waddington (2005), Trade union membership in Europe. A background paper for the ETUC/ETUI-REHS top-level summer school, Florence, s. 1.

54 Marcus Kahmann (2002), Trade Unions and Young People: Challenges of the changing age composition of unions. European Trade Union Institute (ETUI), Brussels, s.22.

55 Waddington-Hoffman-Lind (2002), s. 14-15.

üyeliğinin serbest hale helmesi uygulamada git gide daha önemli hale gelecektir. Belçika'da *ACV/CSV-Hıristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu* gençlik programlarıyla bu konuda bir hayli başarı sağlamıştır⁵⁶. Avusturya'da ve Almanya'da meslek okullarını ve diğer okulları gezen bir sendikal bilgilendirme ve örgütlenme otobüsü kullanılmaktadır. Bu gezici birimler, sendikalar hakkında bilgi verirken, öğrencilerin sorularını yanıtlamakta ve sorunlarına çözüm getirmeye çalışmaktadırlar. Aynı zamanda okullarda buldukları zaman zarfında öğrencilerin otobüs çevresinde toplanmasını ve dikkatlerini çekmek için, kalem, kitap ve benzeri sendikal logoları taşıyan eşyalar dağıtmakta, müzik yayını, çeşitli yiyecek ve içecek servisi yapılarak gençlerin ilgisini çekmeye çalışmaktadırlar. Bu yolla sadece Avusturya'da 2001 yılı içerisinde 3800 gencin sendikalara üye olması sağlanmıştır.

Bunun dışında, Yunanistan'da *OTOE-Banka Çalışanları Sendikası* üyelerine dönük yaz aylarında gençlik kampları oluşturmakta, onların ileride sendika liderleri olarak yetişmesi ve örgütlenme faaliyetlerine aktif rol almaları için eğitim çalışmaları ve birlikte hareket etme olanaklarını arttırmaya dönük grup çalışmaları yapmaktadır. Ayrıca gençlere dönük özellikle yabancı dil ve bilgisayar konularında bilgi ve becerilerini arttırmalarını sağlayacak kurslar düzenlemektedir. *SIF-İsveç Sendikası*, genç işsizlere, çalışanlara ve öğrencilere dönük bir interaktif web sayfasını hayata geçirmiştir. Bu sayfa sayesinde binlerce gençle hem kariyer planlaması yapma yönünde düzenlenen seminerlerde biraraya gelmiş ve böylece sendika gençler arasındaki popülerite kazanmış hem de üye oranlarında büyük artışlar sağlanmıştır⁵⁷.

Sendikalar son yıllarda ilgilerini enformel çalışanların örgütlenmesine de yöneltmektedir. Enformel çalışanları sendika bünyesine katmak için doğrudan üye yapılması yanında, özel birimler de oluşturulmaktadır. Diğer taraftan, sadece enformel çalışanları kapsayan özgün sendikal örgütlenmeler ile kurumsal ekonomideki sendikalar arasında işbirliği oluşturmanın ve geliştirmenin yöntemleri de denenmektedir.

56 Van Gyes (2006), s.30.

57 Fatih Aydemir (2003), "21. Yüzyılda Sendikal Örgütlenme Sorunu ve Yeni Sendikal Stratejiler", Basın-İş Sendikası 16. Genel Kurulu için hazırlanmış rapor, http://www.basinis.org/gen_kurul_2003/2003GK_organlenme.htm (15.06.2007)

Enformel ekonominin gelip geçici bir olgu olmadığı, enformel ekonomide çalışanların örgütlenmeye ihtiyaç duydukları, örgütlenebilecekleri, sendika kurma hakları ve özgürlüklerinin bulunduğu tartışmasız bir hale gelmektedir. Ancak, ABD ve Japonya’da olduğu gibi Avrupa’da da sendikaların enformel çalışanları örgütlemeye çoğunlukla başarısız kaldıkları söylenebilir. İtalya, Fransa, İngiltere ve Almanya’da bazı sendikalar enformel çalışanları örgütlemek için yoğun çaba göstermektedir. Ancak elde edilen başarılar yüzeysel olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte ev işlerinde çalışanları toplu sözleşme kapsamına almaya dönük çabaların bazılarının Fransa ve İtalya gibi ülkelerde başarıya ulaştığı söylenmektedir⁵⁸.

Son yıllarda çoğu ülkelerde yaratılan istihdamın büyük bir bölümü eğreti işlerden oluşmaktadır. Bu işlerde çalışan işgücünün en önemli özelliği ise, sendikalaş(a)mamalarıdır. Bunun temel nedeni ise bu kesimlerin istihdam koşullarının güvencesiz olmasıdır. Eğreti işlerde çalışan işçi kesimi, herkesten daha fazla sendikaya gereksinim duymasına rağmen, işverenlerle ilişkilerindeki her türlü sorunu bireysel çabalarıyla çözmeyi tercih etmektedirler. Bunun temel nedeni ise, eğreti istihdamın genellikle küçük işyerlerinde yaratıldığı ve bu küçük işyerlerinde ise sendika karşıtlığı kültürünün yaygınlığıdır. Bu nedenle sendikalar günümüzde her ülkede bu işçi kesimlerini sendikalara çekebilmenin yollarını aramak zorundadır. Sendikaların eğreti işçilerin yasal olarak korunmasını daha kararlı biçimde savunması ve işyerinde bu korumanın kapsamının mümkün olduğu kadar genişletilmesi için çaba harcaması gerekir⁵⁹.

Pek çok ülkede sendikalar işsizlere hizmet sunmaktadır. Bu nedenle sendika üyeleri işsiz kaldıklarında genellikle istifa etmektedirler. Sendikalar her işçinin potansiyel işsiz olduğunu ve bunun tam tersinin de geçerli olduğunu görmek buna uygun stratejiler geliştirmek zorundadır. Sendikaların önündeki asıl büyük görev, sadece işsizler için yeni iş alanları ve güvence sağlamak değil, aynı zamanda işsizlerin toplumsal örgütlenmesine katkıda bulunmak olmasıdır⁶⁰.

58 Recep Kıpçak (2007), "Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:12, s. 103-104.

59 Faustino Miguelez (2002), "İspanya’da sendikaların yenilenmesi", Avrupa Ülkelerinde Sendikalar, Petrol-İş Yayını, İstanbul, s. 43.

60 Miguelez (2002), s. 43.



4. Toplumsal Hareket Sendikacılığı

Tüm dünya da özellikle de Latin Amerika’da sendikacılık hareketi yeni örgütlenme modellerine yönelmiştir. Bu yeni örgütlenme modeli, "yeni sendikacılık", "yeni toplumsal sendikacılık" veya daha yaygın kullanımıyla "toplumsal hareket sendikacılığı"dır. Aslında yeni veya çağdaş olarak adlandırılan bu sendikal örgütlenme biçimi, eski demokratik toplumsal hareketlerde bulunabilecek örgütlenme ve eylem biçimlerinin yeniden hatırlanması, canlanması ve devamı olarak anlaşılabilir⁶¹.

Sendikacılığın her şeyden önce bir toplumsal muhalefet biçimi olduğu düşüncesinden yola çıkılarak, toplumsal hareket sendikacılığı ortaya konulmuştur. Toplumsal hareket sendikacılığı, örgütü sadece üyelerinin toplu pazarlık talepleriyle uğraşmadığı, aynı zamanda içinde buldukları toplumda emekçileri etkileyen her konuda aktif olarak mücadele yönlendiren bir araç haline getirmektedir. Hiyerarşik ve pragmatik (faydacı) bir sendikacılık anlayışından politik bir sendikacılık anlayışına dönüşümü ifade etmektedir. Toplumsal hareket sendikacılığında,

61 Peter Waterman (2004), "Yeni Toplumsal Sendikacılık: Yeni Bir Dünya Düzeni İçin Yeni Bir Sendika Modeli", (Çev. Arif Geniş), Sendikal Notlar 21, s. 143.

örgütsel olarak geleneksel ekonomi-siyaset ayrımı aşılma, toplumsal hareketlerle yapısal/örgütsel ittifaklara gidilmekte ve iktidara karşı ulusal çaplı mücadele kampanyaları düzenlenmektedir⁶².

Toplumsal hareket sendikacılığı, sadece işyeri ile sınırlı olmayacak biçimde, mahalle ve ev de dahil olmak üzere çoğul mekanlarda örgütlenme faaliyeti yürütmekte, diğer yandan da sadece üretim alanından kaynaklanan sorunlara değil, toplumsal yeniden üretimin tüm alanlarına müdahil olacak şekilde politika üretmeyi hedeflemektedir. Böylece işyeri dışındaki beslenme, barınma, ulaşım, eğitim, sağlık, çevre ile ilgili talepler de sahiplenilmektedir. Bununla birlikte toplumsal hareket sendikacılığı, kendi hesabına çalışanlar, evde çalışanlar, köylüler, ev kadınları gibi sendikalı olamayan ya da sendikalarda örgütlenemeyecek diğer çalışan sınıfların ya da gruplara da yönelmektedir. Bu yaklaşım sayesinde atipik diye adlandırılan emek biçimlerinin örgütlenmesi sağlanmaktadır.

Gerektiğinde sendikalar diğer toplumsal hareketlerle ittifaklar kurmaktadır. Bu doğrultuda toplumsal hareket sendikacılığı kooperatifler, yerel dayanışma ağları, işçi/sendika evleri, mahalle dernekleri gibi örgütlenmeleri de doğrudan desteklemektedir. Böylece güçlü ve çeşitli bir sivil toplum yaratma çabasında, sınıfsal olmayan ya da çok sınıflı diğer demokratik ve çoğulcu hareketlerle eklemlenmektedir⁶³. Toplumsal hareket sendikacılığı, ücretli çalışma üzerinden sürdürülen mücadelelerde bir yandan daha iyi ücret ve çalışma koşullarını hedeflerken diğer yandan üretim süreci, yatırımlar, yeni teknolojiler, eğitim politikaları gibi konular üzerinde daha fazla işçi ve sendika kontrolünü de talep etmektedir⁶⁴. Toplumsal hareket sendikacılığı, bütün sosyal ilişki ve yapıların demokratik biçimde dönüşümü için çaba göstermekte, sendika içi ve sendika dışı ilişkilerinde demokrat ve eşitlikçi bir sendikal hareketi gerekli kılmaktadır⁶⁵. Gerçekten de Avrupa’da sendikalar, politik bir aktör olarak sadece toplu pazarlıklarla ve işyeri düzenlemeleri ile değil, geniş bir ölçekte sosyo-politik çıkarların geliştirilmesi amacıyla mücadeleye yönelmiş-

62 Şen (2004), s.146.

63 Waterman (2004), s.151.

64 İsmet Akça, "Uluslararası Neoliberal Kapitalizme Karşı Yeni Sendikal Strateji: Toplumsal Hareket Sendikacılığı", <http://www.sbu.yildiz.edu.tr/ismetakcayayinlar/Sendikal%20Arayislar-THS.doc> (29.03.2007)

65 Makal (2004), s.174.

lerdir. Aslında Batı Avrupa ülkelerinin çoğunda sendikalar geleneksel olarak sadece ekonomik pazarlıkların bir oyuncusu değil, her dönemde demokratik yapının çok önemli bir parçasını temsil etmiştir.

Bugün Avrupa’da sendikalar diğer toplumsal hareketlerle yakın bir ilişki içindedirler. Bu ilişki genellikle üç biçimde gerçekleşebilmektedir. İlki, her iki taraf kendi stratejik hedeflerine çok daha iyi bir biçimde ulaşabilmek için ortak kampanyalar düzenleyebilmekte ya da ittifak oluşturabilmektedirler. İkinci olarak, sendikalar kendi hedeflerini sosyal ve/veya çalışma dışı konuları içerecek şekilde yayabilirler. Bunlar azınlıklar ve göç sorunu, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve çevre sorunları gibi konular olabilir. Böylece, sosyo politik meşruluklarını ve güç temelini çok daha geniş bir alana yaymaya çalışmaktadırlar. Üçüncü olarak sendikalar, diğer toplumsal hareketlerin sıkça başvurdukları taktiksel metot ve enstrümanları kullanabilmektedirler. Bunlar kamuoyunun ve medyanın ilgisini çekebilecek türden profesyonel kampanyalar ve çok büyük sansasyon yaratacak olan protesto eylemleri olabilmektedir⁶⁶.

Sonuç

Avrupa Birliğine üye ülkelerin hemen hepsinde sendikalar, örgütlenme bağlamında farklı yoğunluklarda olsalar da, sosyal diyalogun önemli bir parçası olarak önemini ve kilit rollerini korumaktadırlar. Bazı ülkelerde sendikaların geleneksel işlevleri bağlamında kriz yaşadıkları söylenebilir. Ancak bu onların yakın gelecekte çok ciddi bir var olma sorunu yaşayacakları anlamına kesinlikle gelmemektedir. Tam tersine günümüzde ortaya konulan ve tartışılan yeni stratejiler sayesinde sendikaların, geleneksel işlevlerinin ötesinde özellikle toplumsal hareketlerle birleşerek daha güçlü bir ses haline gelecekleri ve AB’nin sosyal hedeflerinin gerçekleştirilmesinde önemli rol üstlenecekleri kesinlikle göz ardı edilmemelidir. Ayrıca, Avrupa’yı diğer gelişmiş ülkelerden ayıran ve farklı kılan geleneksel Avrupa sosyal modelinin AB içerisinde de sürdürülebilirliğinin ise ancak güçlü sendikaların varlığı ile mümkün olacağı unutulmamalıdır.

66 Van Gyes (2006), s.30-31.

Kaynakça

Akça, İsmet; "Uluslararası Neoliberal Kapitalizme Karşı Yeni Sendikal Strateji: Toplumsal Hareket Sendikacılığı", <http://www.sbu.yildiz.edu.tr/ismetakcayayinlar/Sendikal%20Arayislar-THS.doc> (29.03.2007).

Annesley, Claire (2006); "Ver.di and trade union revitalisation in Germany", *Industrial Relations Journal*, Vol.37, Issue:2.

Aydemir, Fatih (2003); "21. Yüzyılda Sendikal Örgütlenme Sorunu ve Yeni Sendikal Stratejiler", *Basın-İş Sendikası* 16. Genel Kurulu için hazırlanmış rapor, http://www.basinis.org/gen_kurul_2003/2003GK_organlenme.htm (15.06.2007).

Carley, Mark (2004); "Trade union membership 1993-2003", <http://www.eurofound.eu.int/eiro/2004/03/update/tn0403105u.html> (19.02.2007)

Ciutacu, Constantin (2007); "First Major Trade Union Merger Takes Place", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/articles/ro0702069i.html> (05.06.2007).

Çelik, Aziz (2005); "Avrupa'da Sendikaların Yükselişi ve Düşüşü Üstüne", *Birikim Dergisi*, Sayı: 200.

Dean, Homa (2006); *Women in trade unions: methods and good practices for gender mainstreaming*. European Trade Union Institute (ETUI), Brussels.

Erdoğan, Seyhan (2004); "Küreselleşme Sürecinde Bir Sendikal Büyüme Stratejisi Olarak Birleşmeler", *Tes-İş Dergisi*.

Erdut, Zeki (1992); *Avrupa Topluluğu'na Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi*. Kamu-İş Yayını, Ankara.

Gilman, M.W. (1997); "The Trade Unionist of the 1990's?", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1997/12/feature/uk9712184f.html> (15.05.2007).

Hall, Mark (2006); "Major union merger moves closer", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/12/articles/uk0612019i.html> (05.06.2007).

Kahmann, Marcus (2002); *Trade Unions and Young People: Challenges of the changing age composition of unions*. European Trade Union Institute (ETUI), Brussels.

Kapar, Recep (2007); "Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:12.

Koray, Meryem (2005); *Avrupa Toplum Modeli*. 2. Baskı, İmge Kitapevi, Ankara.

Koray, Meryem (1996); *Endüstri İlişkileri*. Doğruluk Matbaası. İzmir.

Kuusisto, Aleks (2005); "Independent unemployment insurance fund undermining unions", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/10/feature/fi0510202f.html> (15.05.2007).

Makal, Ahmet (2004); "Sosyal Politika, Sendikal Haklar ve Demokrasi", I. Sosyal Politika Kongresi Kitabı, Disk Yayını, Ankara.

Miguel, Faustino (2002); "İspanya'da sendikaların yenilenmesi", *Avrupa Ülkelerinde Sendikalar*, Petrol-İş Yayını.

Petrol-İş (2001), 21. Yüzyılda Sendikal Politika Arayışları. Dünya Sendikal Hareketi Dosyası: 2, İstanbul.

Selamoğlu, Ahmet (2006); "Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları", İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof.Dr. Toker Dereli'ye Armağan sayısı, 55. Cilt, S.1, İstanbul.

Selamoğlu, Ahmet (2004); "Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı", *Çalışma ve Toplum*, 2004/2.

Şen, Sabahattin (2004); "Yeni Sendikal Arayışlar", *Sendikal Notlar*, No:22, Petrol- İş Yayını, İstanbul.

Şenkal, Abdulkadir (2003); "İletişim Teknolojileri ve Sendikalar", *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt:17, Sayı:1.

Tokol, Aysen (2000); *Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Sendikal Hareket*. Vipaş Yayını, Bursa.

Van Gyes, Guy (2006); "The social partners as membership organizations: an overview of forms and trends in the Member States", *Industrial Relations in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Visser, Jelle (2006); "Union membership statistics in 24 countries", *Monthly Labor Review*, January.

Visser, Jelle (2004); "Patterns and variations in European industrial relations", *Industrial Relations in Europe 2004*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Waddington, Jeremy (2006), "The trade union merger process in Europe: defensive adjustment or strategic reform?", *Industrial Relations Journal*, Vol: 37, Issue: 6.

Waddington, Jeremy (2005); *Trade union membership in Europe. A background paper for the ETUC/ETUI-REHS top-level summer school*, Florence.

Waddington, Jeremy (2002); "İngiltere'de sendikalar: Yeni bir gündem arayışı", *Avrupa Ülkelerinde Sendikalar*, Petrol-İş Yayını, İstanbul.

Waddington, Jeremy - Hoffmann, Reiner (2000); "Trade Unions in Europe, reform, organization and restructuring", *Trade Unions in Europe: facing challenges and searching for solution*. European Trade Union Institute (ETUI), Brussels.

Waddington, Jeremy- Hoffmann, Reiner -Lind, Jens (2002); "Avrupa sendikacılığı geçiş döneminde mi?", *Avrupa Ülkelerinde Sendikalar içinde*, Petrol-İş Dünya Sendikal Hareketi Dosyası: 4, İstanbul.

Waterman, Peter (2004); "Yeni Toplumsal Sendikacılık: Yeni Bir Dünya Düzeni İçin Yeni Bir Sendika Modeli", (Çev. Arif Geniş), *Sendikal Notlar* 21.