

Avrupa Birliği Tartışılırken Gözden Kaçan Bir Alan: Çalışma İlişkileri

(Tek Gıda-İş, Türkiye'nin Toplumsal Gerçekleri, 2003)

Türkiye'nin Avrupa Birliği ile ilişkisi çok eskilere dayansa da, bu konunun AB yeliğine adaylığın kesinleşmesinden sonra büyük bir duyarlılık ve önem kazandığı ortada. Uzun süredir de AB tartışmaları gündemin baş maddesi konumunda. Türkiye'nin, AB kapısında hem adaylık gereği olarak kendisinden istenilenleri yerine getirmekle yükümlü olduğu noktaları hem de AB konusunu çok boyutlu tartışması gerektiği çok açık. yine de AB konusunda yapılan tartışmaların sınırlı kaldığı ve çok zaman Kopenhag Kriterleri, ilerleme raporları gibi yerine getirmemiz gereken yükümlülükler çerçevesinde yürütüldüğü de bir gerçek. Oysa AB olgusunun yalnız AB ve Türkiye ilişkileri açısından değil, fakat Avrupalılaşma gerçegi ve AB'nin geleceği gibi farklı boyutlarla da ele alınması gerekmekte. Bu tür tartışmaları yapması gerekenlerin birinin de sendikal çevreler olduğu ise kuşku götürmez. Sendikalar ve genel olarak ücretliler açısından hem Avrupa toplum modeli ve içerdiği özellikler dikkat çekicidir, hem de AB yeliği ve getirecekleri önem taşımaktadır. Oysa, ne yazık ki, sendikal çevrelerde bu konularda fazla bir tartışma yapıldığını söylemek de bugün için mümkün değil.

Öte yandan, yaşadığımız zaman dilimi birçok açıdan örgütlü ve örgütsüz emek üzerinde baskı ve kısıtlamaların arttığı bir dönem. Bunun çeşitli nedenleri var. Bir yandan piyasanın küreselleşmesi, artan sermaye dolaşımı ve artan rekâbet, öte yandan gelişen teknolojiler ve değişen üretim ilişkileri ve buna bağlı olarak farklılaşan istihdam yapısı tüm ücretliler ve de örgütleri açısından önemli değişikliklere yol açmakta. Sermaye ve emek arasında özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında emeğin örgütlenmesi ve koruyucu yasaların katkısıyla oluşan göreceli gc dengesi bugünkü koşullarda önemli ölçüde bozulmakta ve sermayenin hem ulusal devletler hem de emek karşısında giderek bağımsızlaşması gibi bir süreç yaşanmaktadır. Öte yandan, özellikle gelişmekte olan ülkelerde sermayenin hareket serbestisi ve dolaşım hızının sıklıkla ekonomik ve sosyal sorunlara yol açtığı da grlmektedir. Bu ülkelerde bir yandan makro dengeler bozulmakta ve ekonomik krizler ortaya çıkmaktadır, öte yandan yabancı sermaye beklentisi bu ülkelerin sosyal politika oluşturma gücünü giderek ellerinden almaktadır. Bu ülkelerde zaten yasa ile uygulamalar arasında ortaya çıkan büyük farklılıklar bilinirken, şimdi yasalarda daha esnek düzenlemelere gidilmekte, enformel sektöre ve yasadışı uygulamalara açıkça göz yumulmaktadır. Kısacası enformelleşme, kuralsızlaşma, standartsızlaşma, esnekleşme ve marjinalleşme bu ülkelerde çalışma ilişkilerinin temel özellikleri durumuna gelmektedir.

Özetle bugünkü küreselleşme süreci içinde sermaye ve piyasa küreselleşirken, birçok ülkede endüstrileşmenin başlarında yaşanan vahşi kapitalizm benzeri bir düzen ortaya çıkmaktadır. Geçmişte gelişmiş ülkelerde ulusal düzeyde demokratik haklar ve siyasal etkinlik yoluyla emeğin gclenmesini ve önemli bir toplumsal taraf konumuna gelmesini mümkün kılan kazanımlar giderek gc kaybederken, bazı ülkelerde artık hiç gündeme gelememektedir. Bu nedenle bugün bu tür gelişme ve kazanımları hem toplumsal hem de küresel düzeyde yeniden var etmenin koşullarının konuşmak ve tartışmak zamanının geldiği çok açık. Örneğin küreselleşen işgücü piyasası içinde tüm işgücü arasında inanılmaz bir rekâbet yaşanır ve gelişmekte olan ülkeler bu rekbetin gereği olarak standartları durmadan daha gerilere iterken, emeğin koruyucu yasal haklarını yeniden var etmesinin koşulları nedir sorusu tartışma gündeminin baş maddesi olarak karşımıza çakmaktadır. Kuşkusuz emeği gclendiren siyasal, yasal ve kurumsal kazanımlar her ülkede aynı düzeyde değildir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde bu tür kazanımların çok zayıf olduğu ya da çok dar bir ücretli kesimle sınırlandığı

da bilinmektedir. Ancak yine de 1980 öncesinde uzunca bir süre gerek ulusal gerek uluslararası düzeyde çalışma ilişkileri açısından gösterilen hedeflerin yönü, gelişmiş ülke standartlarına ulaşma yönündeydi. Ulusal politikalar bu yöndeydi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çabaları bu yöndeydi. Şimdi ise, hedeflerin yönü değişmiştir; iyiye doğru değil kötüye doğru, gelişmiş ülkelere değil gelişmekte olan ülkelere kuralsız uygulamalara doğru bir eğilim öne çıkmıştır. Sonuç olarak, gelişmekte olan ülkelere standartlar iyileşmeyip aşağıya doğru itilmekte ve "kuralsızlaşma" genel bir politika durumuna gelmektedir; gelişmiş ülkelere ise "esnekleşme" etiketi altında çalışma koşulları farklılaştırılmakta ve büyük bir işgücü için ya işsizlik ya da gelişmekte olan ülkelere benzer bir çalışma yaşamı ortaya çıkmaktadır.

Şimdi, bu aşağıya doğru gidişi, bu kuralsızlaşma eğilimini ve genel olarak işgücünü tehdit eden koşulları durdurmanın yolu nedir sorusu sorulurken, bu konuda hem ulusal ve uluslararası düzeyde verilmesi gereken çok boyutlu bir mücadele gerektiği anlaşılmaktadır, hem de bugünkü küreselleşme açısından dönüştürülmesi gerekenlerin yalnız işgücü ve sendikalarla sınırlı olmadığı da bilinmektedir. Genel olarak hem ulusal hem küresel düzeyde ekonomik, siyasal ve sosyal boyutları bir bütün içinde değerlendiren yeni anlayışlara ve yeni örgütlenmelere ihtiyacımız var. En başta da küresel, bölgesel ve ulusal düzeyde daha etkin işleyen bir demokrasiye ve daha demokratik bir siyasete ihtiyaç büyük. Bu anlamda, çok da haklı olarak, küresel bir devrime ihtiyacımız olduğu da söylenmekte (Martin Shaw, 2000; 11). Ancak yarattığı veya derinleştirdiği eşitsizliklerle öne çıkan bugünkü küreselleşme sürecinin dönüştürülmesi açısından emeğin ve sendikaların ayrıcalıklı bir rolü olduğu da çok açık. Çünkü, bir yandan bugünkü küreselleşmenin mağdurları arasında ücretliler başta geliyor, öte yandan emeğin gücü ve örgütlülüğü böyle bir rolün oynanmasında onu önemli bir konuma getiriyor. Dolayısıyla küreselleşmenin dönüştürülmesinde siyaset ve demokratik hakların işlev kazanması ve etkinleştirilmesi nasıl önem taşıyorsa, emeğin ve sendikaların da siyasetin ve demokrasinin etkinlik kazanmasında oynayabilecekleri önemli rolleri bulunduğu da ortada.

Özetle, öncelikli olarak siyasetin hem ulusal hem küresel düzeyde demokratik bir işlev kazanması ve piyasa karşısında daha adil ve dengeleyici bir bölüşüm mekanizması olarak işleyebilmesi gerekmekte. Bunun sağlanmasında da emeğin etkin bir siyasal/toplumsal taraf rolü kazanabilmesi önemli. Bu yapısal ve işlevsel özelliklere sahip bir toplumsal/küresel modele ihtiyacımız olduğu da ortada. Bu açıdan Avrupa toplum modelinin tartışılması önem taşımakta. Bu model, gerek çalışma standartları açısından getirdiği koruyucu önlemler, gerek emeğin siyasal ve sosyal açıdan kazandığı toplumsal taraf rolü ve gerekse de siyasetin emek adına daha eşitlikçi bir bölüşüm mekanizması olarak işlemesini sağlaması açısından dikkat çekici bazı özellikler taşımakta. Batı avrupa ülkeleri özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası kazandığı özelliklerle, hem Avrupa refah devleti diye nitelendirilen ayrı bir devlet anlayışını hayata geçirmişler, hem de bu nitelikleriyle birçok ülke açısından model olma özelliği kazanmışlardır. 1950'lerden 1970 sonlarına kadar birçok ülkenin anayasasına sosyal devlet ilkesi girmiş, sosyo-ekonomik haklar anayasal güvenceye kavuşmuşsa bunda Avrupa'daki gelişmelerin ve Avrupa toplum modelinin rolü oldukça büyüktür. Öte yandan bugün Avrupa Birliği üyesi olan Batı Avrupa ülkeleri özellikle ücretliler açısından dünyanın öteki ülkelerine örnek olacak bazı gelişmeler sağladıysa, bu gelişmeleri ekonomik büyümeden çok modelin siyasal/toplumsal özelliklerine bağlamak da daha doğru görünmekte. Bugün Avrupa toplum modeli açısından da bazı şeyler değişmektedir; örneğin bu model bugün hem küreselleşen piyasanın, hem AB içindeki ekonomik ve parasal birliğin, hem de Doğu Avrupa'ya doğru genişlemenin getirdiği birçok tehdit ve baskı altındadır. Ufak tefek de olsa modelin yapısı, işleyişi ve uygulamalarında bazı değişikliklerin ortaya çıktığı da bir gerçektir. Yine de İngiltere dışındaki ülkelere Avrupa toplum modeli açısından ciddi ve radikal bir

değişiklikten söz etmek, en azından şimdilik, mümkün değildir. Ayrıca, modelin kendi geleceğinin ne olacağı bilinemese de, sermaye karşısında emeğin korunması açısından olduğu gibi, daha adil bir gelir dağılımı ve daha dayanışmacı bir toplum anlayışı açısından da örnek alınacak bazı özellikler taşıdığı yadsınmaz. Bu nedenle, bugün bazı sorunlarla karşılaşılıyor olsa da, yaşadığımız küreselleşme sürecini dönüştürmek açısından Avrupa toplum modelinin ve bu model içinde çalışma ilişkilerinin öğretici bazı dersler içerdiğini düşünmek doğru olur. Ayrıca AB üyeliğini bekleyen Türkiye’de AB’nin tam anlamıyla anlaşılması için de Avrupa toplum modelinin bilinmesi gerekmekte ve bu model içinde emek ve sermayenin oynadığı toplumsal taraf rolünün ayırt edici özelliklerinin farkına varılması önemli görünmektedir. Özellikle sendikal çevrelerde bu tür tartışmaların yapılmasına ne kadar ihtiyaç olduğu da açıktır. Bu yazı böyle bir ihtiyaç ve amaçla kaleme alınmaktadır.

-Avrupa Toplum Modeli

Yüzyıllara uzanan bir gelişme süreci sonunda, 20. yüzyılın ortalarından başlayarak ortaya Avrupa’da kendine özgü bir modelin ortaya çıktığından söz etmek mümkün. Model, tarihsel ve sosyal gelişmelerin bir ürünü olduğundan, tarihsel ya da sosyal koşullar değiştiğinde varlığını sürdürüp sürdürmeyeceği de bilinmemekte. Modelin bir yandan kapitalist ekonomi veya piyasa ekonomisi, öte yandan demokratik ve çoğulcu bir siyasal yapı gibi modern toplumlara özgü ortak niteliklerinin yanısıra, siyasetin örgütlenme biçimi, kazandığı işlev ve sonuçları açısından oldukça farklı özellikler taşıdığı da söylemek gerekiyor. Bu nedenle modelde, kapitalist ekonomi, çoğulcu demokrasi ayağının yanında üçüncü bir ayak, bu iki ayak arasındaki uzlaşmayı sağlamak açısından etkin bir rol oynayan refah devleti anlayışı ve uygulamaları yer alıyor. Model böylece birbirleri arasında etkin bir iletişimin ve dengenin sağlandığı üç ayaklı bir yapı üzerine oturmakta.¹ Üç ayaklı bu modelin işleyişini sağlayan da, yapısal-işlevsel nitelikler olmaktadır. Bunları şöyle saymak mümkün: a) Bu model, toplumsal çıkar grupları arasındaki çatışmaların demokratik yoldan çözümlenmesini esas alan ve bu anlamda siyasete “çatışmanın kurumsallaşması” görevini veren bir modeldir. Bu nedenle toplumsal tarafların siyasallaşması ve siyasette oynadıkları rol bu modelde çok belirgin ve çok önemlidir. b) Bu modelde ekonomi politikalarıyla sosyal politikaları birbirine yakınlaştıran bir anlayış öne çıkmaktadır. Böylece ekonomi, siyasal ve toplumsal politikaların birbiriyle uyumlaştırılması ve temel çıkarlar arasında dengeyi bozmayacak çıktılar üretilmesi sağlanmaktadır. c) Dolayısıyla model, siyasetin ve dolayısıyla devletin devletin etkin ve uzlaşma sağlayıcı bir rol oynaması üzerine kuruludur ve bu rol refah politikalarında da, çalışma ilişkileri sisteminde de çok net olarak ortaya çıkmaktadır. Yani, üç ayaklı bu model, üç yapısal özellikte bütünleşmekte ve işlemektedir. Piyasa ekonomisi, siyasal demokrasi aracılığıyla toplumsallaşmaktadır; adına “sosyal piyasa ekonomisi” denir veya denmez, ancak ekonomik işleyişte piyasa kuralları kadar toplumsal-siyasal tercihler de etkin rol oynarlar. Siyasal demokrasi, siyasallaşmış toplumsal çıkarlar aracılığıyla refah devletini inşa eder ve refah devleti aracılığıyla uzlaşılan sistemin inandırıcılığını ve işlevselliğini yeniden kurar. Gerçekten piyasa ve refah devleti ilişkilerinde, refah politikaları ikili bir işlev görür; bir yandan piyasa ile demokrasi arasında uzlaşmanın mimarı, kurucu ögesidir; öte yandan aynı zamanda hem siyasetin hem piyasanın etkinliğine işlerliğine katkıda bulunur. Eğitime, sağlığa, istihdama yönelik sosyal politikalar, işgücü verimliliği ve üretkenliğine olumlu katkılar sağlar; böylece karşılıklı katkılar sağlayan bir toplumsal yapı içinde hem daha aktif hem de daha sorumluluk taşıyan politikaların üretilmesi mümkün olur. Dolayısıyla Avrupa toplum modeli, iç içe geçmiş iki üçgen biçiminde düşünülebilir; bir üçgen de temel yapısal özellikler yer alıyor, öteki üçgende ise temel hedefler ve işleyiş özellikleri var. *Bu nedenle*

¹ Avrupa toplum modelini tarihsel bir gelişme süreci ve AB’deki uzantıları çerçevesinde “Avrupa Toplum Modeli” kitabımda ele aldım. Ayrıntılı bilgi için bkz: *Avrupa Toplum Modeli*, Tüses Yay, İstanbul, 2002.

gerek temsil ettiği güçler ve ideolojiler, gerek ortaya çıkardığı çıktılar ve sonuçlar açısından bu modeli liberal-sosyal sentez olarak adlandırmak doğru olur. Bu boyutta bir sentez ve ortaya koyduğu özellikler ne başka bir gelişmiş ülkede ne de herhangi bir gelişmekte olan ülkede de gerçekleşmiş değil.

Bu modeli farklılaştıran, yani Avrupa'daki liberal-sosyal geleneği ve bu toplumsal-siyasal yapıyı ortaya çıkaran iki boyut çok önemlidir. Birincisi, modelde emek ve sermayenin toplumsal güç ve taraf olarak geldiği yer ve bunlar arasındaki ilişkilerin kazandığı anlamla ilgilidir. Öyle ki, toplumsal taraflar bu modelin, modeldeki sivil toplumun ve demokratik gelişmenin omurgasını oluştururlar. Örneğin bu modelde, iki çıkar arasındaki çıkar çatışması yok sayılmaz veya küçümsenmez; tam aksine bu çatışma toplumun temel çatışması olarak siyasete tahvil edilir, tarafları, “temel toplumsal taraflar” olarak kabul edilir ve varlıkları ile iddiaları demokratik yapı içinde siyasallaştırılır. Siyasal yelpaze bu açılımı temsil eder. Öte yandan iki taraf arasındaki temel uzlaşmanın kurulması ve sürdürülmesi için demokratik haklar ve siyaset araç olduğu gibi, iki toplumsal taraf da siyasetin temel aktörleridir, çok zaman hükümet politikalarının da doğrudan tarafı olmak gibi bir rol oynarlar. Sermaye ekonomik büyümenin, emek toplumsal gelişmenin ve uzlaşmanın anahtarıdır. Her iki taraf da bunları bozacak güçtedir, ancak uzlaşmadan ne elde ettiklerinin de farkındadırlar. Bu iki anahtar birden elinde tutmak için de, hem siyasetin onlarla bütünleşmesi gerekmektedir, hem de zaten toplumsal taraflar bunu zorunlu kılacak bir biçimde “siyasallaşmışlardır”. Yalnızca siyasal partiler aracılığıyla değil, yaygın ve güçlü örgütleri aracılığıyla da siyasal ve toplumsal sistemle iç içe girmiş durumdadırlar. Öte yandan devlet, sistem gereği, her iki çıkar grubuna aynı mesafeden bakmak ve ikisi arasında hakem rolü oynamak durumundadır. Hem hakemlik rolünün oynanabilmesi, hem de politikaların uygulanabilirliğinin sağlanması için de, çok zaman, her iki çıkar grubunun temsilcilerini karar verme organlarına almak en akılcı yol olarak görünmektedir. Sonuç olarak ortaya “demokratik korporatizm” diye adlandırılan bir yapı çıkmakta ve birçok politikalar üç taraf arasında süreklilik taşıyan bir kurumsallaşmış ilişkiler ağı içinde oluşmakta, belirlenmektedir. Hangi parti iktidara gelirse gelsin, bu iki çıkar grubu arasındaki temel uzlaşmanın sürdürülmesi asıldır; bunun için de hem uzlaşmanın ana maddeleri değişmemekte, hem de uzlaşmanın sürdürülmesini sağlayacak politikaların hayata geçmesi için üç taraf arasındaki ilişki ve etkileşim sürdürülmektedir. Bu nedenle Avrupa'da hemen her ülkede, az veya çok, korporatist bir yapı ortaya çıkmakta ve de çıkar çatışmalarının kurumsallaşması ve çözülmesinde bu korporatist yapının önemli katkısı bulunmaktadır.

Dolayısıyla gerek Avrupa toplum modelinin ortaya çıkmasında ve bu modeldeki temel uzlaşmanın sağlanmasında, gerek daha sonra sosyal diyalog ve uzlaşmanın sürdürülmesinde emek ve sermayenin toplumsal taraf olarak kazandığı rol büyük önem taşımaktadır. Emek ve sermayenin bu model açısından devlet karşısında sivil toplumun oluşması açısından oynadıkları tarihsel rol gibi, bugünde sivil toplumun omurgası diyebileceğimiz çok temel bir nitelik kazandıkları yadsınamaz. Toplumsal taraflar böylesine bir siyasal/toplumsal etkinliğe ulaşıncı da, bu toplumsal modelin merkezine çalışma ilişkileri sistemini oturtmak yanlış olmaz. Öte yandan istihdamın yüzde 70-80'inin ücretlilerden oluştuğu ve güçlü bir sendikal örgütlenmenin kendini hissettirdiği bu ülkelerde, çalışma ilişkilerinin toplumsal sistemin çok temel bir sistemi olması da kaçınılmaz. Bu nedenle modeli anlamak ve bugün karşılaştığı sorunları yerli yerine oturtmak açısından modelin önemli bir sistemi olarak çalışma ilişkileri sistemine ve taşıdığı özelliklere daha yakından bakmak gerekir. Bu model içinde bir yandan çalışma ilişkileri sistemi, piyasa karşısında dengeleyici bir sistem olarak var olmakta, öte yandan çalışma ilişkileri alanında sağlanan çıktılar (ekonomik bölüşüm) ile refah devleti politikaları (siyasal bölüşüm) arasında yakın ilişkiler bulunmakta, daha doğrusu biri diğeri

tamamlamaktadır. Çok zaman da ulusal düzeydeki politik pazarlıklarla işletme düzeyindeki ekonomik pazarlıklar birbirini izlemektedir.

Bu modelin ikinci büyük özelliği ise, kurumsallaşan ve siyasallaşan çatışmanın uzun süreli bir uzlaşma ve gelişme yaratmasının ardındaki dayanaştır ki, o da devletin kazandığı niteliklerle ilgilidir. Bu nitelikleri de “refah devleti” olarak kavramsallaştırabiliriz. İki taraf arasındaki uzlaşma, sermaye karşısında emeğin ve sonra daha geniş toplum kesimlerinin bu sistemden olumlu bir pay almaları ile mümkün olmaktadır, buna karşı da hem ekonomik büyüme ve verimliliğin, hem de toplumsal uzlaşmanın sürdürülmesi güvence altına alınmaktadır. Bu değiş-tokuşun gerçekleşmesinde en işe yarar politikalar da, refah devleti uygulamalarında ortaya çıkmaktadır. Refah devleti, bir yandan demokratik hakların kullanılması ve toplumsal gelişmenin sağlanması açısından piyasanın dışında araçlar ve kurumlar yaratır ve bunları kullanır; öte yandan tüm bunları, aynı zamanda, ekonomik çıktıları arttırmak açısından işe yarar biçimde kullanmaya özen gösterir. Bu modelde, refah devleti hem piyasa karşısında bir seçenektir, hem de, örneğin fırsat eşitliğini yaygınlaştırma ve piyasanın işlerliğinin arttırma açısından işe yarar. Aslında birçok deneyimin de gösterdiği gibi, piyasanın işlerliği açısından da, daha adil bir bölüşüm açısından da piyasaya müdahale gerekli olmaktadır. Öte yandan demokrasinin işlerlik kazanması açısından da siyasetin daha eşitlikçi bir bölüşümü sağlaması, dolayısıyla piyasaya müdahalesi şart görünmekte. Böyle bir hedefi olması nedeniyle, Avrupa refah devletinin de ekonomiye ve piyasaya müdahalesi oldukça geniş bir anlam kazanmaktadır. Özetle, sosyal taraflar ve çeşitli çıkarlar arasında ekonomik ve sosyal eşitsizliğin göreceli de olsa giderilmesini sağlayacak politikalar gerekmekte, yani sosyal politikalar ekonomik politikalarla bütünleştirilmektedir. İstihdam yaratılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi veya daha eşitlikçi ve daha adil bir gelir dağılımına ulaşılması için piyasadan çok sosyal politikalara güvenildiği açıktır; bunun için de önemli bir kaynağın sosyal harcamalara ayrılması gerekmektedir. Avrupa refah devletlerinin, 1950’lerden sonra GSMH’nin en az üçte birini sosyal harcamalara ayırdığı bir gerçektir; bugün de değişen koşullara ve bazı geri adımlara karşın tüm ülkelerde refah politikalarına yaklaşık yüzde 30 dolayında bir pay ayrıldığı görülmektedir. Kısacası, uzlaşmanın sürdürülmesi ve dengelerin korunması için, demokrasi ile piyasa, verimlilik ile güvenlik, özgürlük ile eşitlik arasında sürekli bir alış-veriş ve dengelenme şarttır; bu alış-verişi sağlayan da refah devleti politikaları olmaktadır. Bu nedenle refah devleti, modelin somutlaştığı en önemli alandır, ya da refah politikaları modelin can damarı olarak görev görürler demek yanlış olmaz.

-Avrupa Toplum Modelinde Çalışma İlişkilerinin Anlamı: Etkinlik ve Eşitlik Arasında Bir Denge

Çalışma ilişkileri, bu modelde ve modelin kuruluş mantığı gereği büyük ölçüde “*verimlilik ve eşitlik*” arasında denge sağlamayı amaçlayan bir sistem olarak işlemektedir. Yani burada da iki farklı amaç arasında, bir yanda ekonomide etkinlik ve verimlilik, öte yanda toplumsal eşitlik ve toplumsal uzlaşma gibi iki temel amaç arasında bir sentez yapılmaya çalışılmaktadır. Bu iki amaç arasında ülkelerdeki siyasa/toplumsal koşullara göre farklı sentezler yapılmakta ve tıpkı refah modellerinde olduğu gibi, ortaya farklı yönlere ağırlık veren modeller çıkmaktadır. Ancak her modelde hem ekonomik büyümenin sağlanması, hem de toplumsal barışın sürdürülmesi amacı büyük ölçüde korunmaya çalışıldığı gibi, bu iki farklı amaç arasında da bir değiş-tokuş ilişkisi ve dengesi yaratılmaya çalışılmaktadır. Yani her iki amacın da birbirlerini beslemeleri ve yeniden üretmeleri istenmektedir.

Kapitalizmin demokrasiyle olan çatışmasında bulunan toplumsal/siyasal çözümlerin Avrupa toplum modelinin oluşmasında başlıca rolü oynadığı çok açık. Bunun gibi emek-sermaye

arasındaki çatışma ve bu çatışmayı çözüm yolları da hem genel olarak modelin, hem de çalışma ilişkilerinin biçimlenmesi açısından başat bir rol oynamakta. Gerek siyasal gerek toplumsal örgütlenmesi buna yöneliktir. Bu anlamda, gerek modelin arkasındaki liberal-sosyal sentez olarak belirlediğimiz genel yaklaşımda, gerek modelin bu sentezi hayata geçirmek ve bu çerçeve içinde uzlaşmayı sağlamak üzere içerdiği mekanizmalarda, çalışma ilişkilerinin yerini ve etkinliğini görmek mümkün. Siyasetin işlevi, bir bakıma, toplumsal güç dengesini ve toplumsal taraflar arasındaki uzlaşmayı bozmayacak biçimde çıktılar üretmesine bağlıdır. Bu açıdan *iki temel araç* karşımıza çıkmaktadır: Birincisi *sosyal politikalar*dır (*siyasal bölüşüm*); çıkar çatışmasının bir kısmı refah devleti aracılığıyla bu alana aktarılır ve geniş anlamda siyaset ve devlet, gelirin yeniden dağılımını sağlayan bir araç olarak işlev görür ve sistemin çıktılarının çok fazla adaletsiz olmasını önler; ancak sosyal politikalar da ekonomik büyümeden veya ekonomik amaçlardan tümüyle koparılmaz ve büyümenin sürdürülmesine yardımcı olmayı da gözetir. Burada, emekten çok, vatandaşlık kavramı politikaların dayandığı temel kavram olur. İkincisi de *ücret pazarlıkları*dır (*ekonomik bölüşüm*); burada da taraflar arasındaki ekonomik çıkar çatışması toplu pazarlık ve toplu sözleşmeler yoluyla kurumsal ilişkilere aktarılır. Bu ilişkide emek veya işçi kavramsal niteliğini korur ve emek-sermaye arasındaki ekonomik pazarlık bu ilişkinin temelini oluşturur. Yani, emeğin fiyatının belirlenmesinde piyasa vardır, fakat emek, piyasanın karşısına kendi örgütleri aracılığıyla etkin olduğu kurumsallaşmış çalışma (endüstri) ilişkilerini ve toplu pazarlık düzenini koyar. Böylece siyasal yapıda olduğu gibi, burada da iki temel sınıf arasında uzlaşma sağlamaya yönelik kurumsallaşmış ilişkiler ve mekanizmalar başat bir rol oynar.

Bu sistem içinde işçi ve işveren sınıfı, gerek toplumsal güçleri, gerek siyasal mücadeleleri nedeniyle toplumsal taraf niteliği kazanırlar ve hernekadar artık sınıf ilişkilerinden pek söz edilmese de, sistemin temel meselesinin bu iki sınıf arasındaki uzlaşmanın sürdürülmesine yönelik olduğu bilinir. Siyasal haklar ve sendikal haklar, iki toplumsal taraf arasında, piyasa ve çalışma ilişkileri arasında; etkinlik-verimlilik ile toplumsal eşitlik arasında bir denge sağlamayı amaçlarlar ve ona yönelik kullanılırlar. Bu açıdan sosyal taraflar arasındaki göreceli de olsa toplumsal eşitlik sağlanması önemlidir; bu da büyük ölçüde kurumsallaşmış ilişkiler ve yaygınlaşmış ilişkiler ağı ile sağlanmaya çalışılır. Böyle bir toplumsal sistem içinde devletin gerek ilişkilerin kurumsallaşması, gerek taraflar arasındaki uyuşmazlıkların giderilmesi açısından son derece etkin bir rol oynaması da kaçınılmazdır. Bu anlamda devlet, çok zaman, işçi sendikaları ve işveren örgütlerinin biraraya gelmesi, bunlar arasında sürekli bir ilişkiler ağı oluşturulması ve önemli konularda ortak bir anlaşmaya varılması açısından uzlaşma sağlayıcı ve hakem rolü oynamaya özen gösterir.

Sistemin önemli bir çıktısı toplumsal uzlaşma ve barıştır, ancak öteki uçta da ekonomik büyüme ve verimlilik sağlanır; bu, en başta kabul edilen toplumsal sistemin de gereğidir. Bu nedenle yalnız ücretliler açısından değil, işverenler ve sermaye açısından da model olumlu sonuçlar üretmektedir. En azından 1970 ortalarına dek ekonomik büyümenin ve verimliliğin sağlanması açısından sistemin ciddi bir başarı gösterdiği ortadadır. Sistemin veya modelin, bugün de önemli ölçüde geçmişteki özelliklerini sürdürmeye ve sorunlara çözümü sistemin araçlarını kullanarak bulmaya çalıştığı da bir gerçektir. Örneğin bugün küreselleşmenin veya ekonomik-parasal birliğin sağlanması sürecinde karşılaşılan güçlüklerle büyük ölçüde taraflar arasındaki uzlaşma ve anlaşmalarla bazı çözümler bulunmaya çalışılmaktadır. Çünkü ancak bu yolla, bir yandan ulusal düzeyde ekonomik ve sosyal amaçları uyumlaştırmak ve her iki hedefe yönelik politikalarda bir denge sağlamak (concerted action) mümkün olmakta, öte yandan da makro düzeyde benimsenen hedeflerin tarafların rızası ve katılımı ile gerçekleşmesi daha kolay olabilmektedir. Bu nedenle bugün de, çok zaman ekonomik büyüme ve rekabetin sürdürülmesi adına, yine makro düzeyde ekonomik ve sosyal hedeflerin

uyumlaştırılmasına çalışılmakta, bir yandan işgücünden ve sendikalardan işgücünde esneklik uygulamaları gibi bazı tavizler istenirken, öte yandan da istihdamı güvence altına alacak politikalar uygulamaya konmaktadır. Yani bugün de, değişen ekonomik koşullara, örneğin artan uluslararası rekabet veya AB düzeyindeki yapısal uyum politikalara karşın genel olarak toplumsal uzlaşmanın sürdürülmesi sağlanabiliyorsa, bunda sosyal taraflar arasında kurumsallaşmış ilişkilerin ve sistemin tarafların çıkarları arasında bir değiş-tokuş üretebilme kapasitesinin rolünü unutmamak gerekir. Hatta bu nedenle, Avrupa’da hükümetlerin 1980 sonları ve 1990 başlarında, ortaya çıkan çok yönlü sorunlar karşısında endüstri ilişkilerinin çözüm üretme kapasitesini yeniden keşfettiği söylenmektedir (Grote ve Schmitter; 1999; Ebbinghaus ve Hassel, 1999).

Öte yandan refah devleti politikaları da çalışma ilişkilerindeki temel amaçların gerçekleşmesine yardımcı olmaktadır. Örneğin eğitim ve sağlık politikalarıyla işgücünün eğitimi ve becerisinin yükseldiği, böylece niteliği yükselen ve çalışma koşulları iyileşen işgücünün verimlilik düzeyinin arttığı gibi, sistemin işsizlik, düşük ücret, erken emeklilik gibi olumsuz sonuçlarının da refah politikalarıyla telafi edilmesi mümkün olmaktadır. Böylece refah politikaları ekonomik hedeflere ulaşmak açısından yardımcı rol oynarken, telafi edici politikalarıyla da ekonominin üzerindeki baskıları azaltmaktadır. Bugün birçok AB üyesi, örneğin ABD’ye göre daha yüksek çalışma standartları ve yüksek sosyal harcamalara karşın, işgücü verimliliğinin oldukça yüksek olduğu ülkelerdir. Zaten gelecekle ilgili planlarında da, iyi eğitilmiş bir işgücü, yüksek teknolojiye dayalı bir istihdam yapısı yer almaktadır. Bunun dışında kapsamlı bir toplu pazarlık yapısı, işgücü arasında büyük ücret eşitsizliklerini önlerken, ücret dayanışması olarak adlandırılan bu politika ekonomik açıdan verimli çalışan işletmeler için oldukça kazançlı olmaktadır. Geniş toplu pazarlık kapsamı işletmelerin ücret rekabeti yerine verimlilik ve kalite rekabeti yapmaları açısından da önemli işlev görmektedir. Öte yandan makro düzeydeki politikalar ve farklı amaçlar için kullanılan uyumlaştırma politikalarının varlığı nedeniyle, 1980 ve 1990’lı yıllarda ekonomik büyüme ve verimlilik artışının sağlanması açısından hemen her ülkede, iş güvencesi veya istihdam artışı yönündeki önlemlere karşılık, ücret artışlarının sınırlı kalması sağlanabilmiştir. Ancak sistemin çıktıları açısından, 1980 sonrasındaki dengenin daha çok ekonomik öncelikler yönünde kurulduğu düşünülürse, sistemde çalışma ilişkileri ve piyasa arasında kurulmuş bulunan dengenin bugün çalışma ilişkileri aleyhine bozulduğunu da söylemek mümkün.

Çalışma ilişkileri sisteminin temel özelliği çok yönlü ve uzlaşma ağırlıklı ilişkiler olunca işyerindeki ilişkiler de temel amaca hizmet etmek üzere kurumsallaşmaktadır. İşgücü için işyerinde işletmeyle ilgili bilgi edinmeden kararlara katılma olanağına kadar değişen birçok farklı rol bulunmakta, bu da işgücünün işyerine uyumu ve üretkenliği arttırmaktadır. Bugün de yeniden yapılanma sürecine giren ve bu nedenle istihdam açısından birçok sorunun ortaya çıktığı işletmelerde, toplu pazarlıklar ve ortak karar verme organları bu yeniden yapılanma sürecinin her iki taraf için daha az sancılı bir biçimde başarılmasına katkıda bulunmaktadır. Bu konularda uzlaşma noktalarının bulunmasında işyerindeki görüşme ve pazarlıkların önemi tartışılmaz. Örneğin bugün yeniden yapılanma ihtiyacı gösteren birçok işletmede işverenlerle sendikalar arasında yapılan teknoloji anlaşmalarının çoğu, ya işkolunda yapılmakta ve işyeri/işletme düzeyindeki sorunların çözümü için işletmelere açık kapı bırakılmaktadır; ya da doğrudan doğruya işletme düzeyinde yapılmakta ve bu konuda işyerindeki işçi temsilcileri görüşmenin bir tarafını oluşturmaktadır.

Kısacası sistem çok taraflı ve çok yönlü ilişkiler ağıyla ve iki taraf için de olumlu çıktılar üretmeye dayalı olarak sürdürülmektedir; bunu başardığı ölçüde de taraflar açısından kabul görmektedir. Refah modelinde olduğu gibi çalışma ilişkileri sisteminde de temel mantık, iki

farklı çıkar, iki farklı amaç arasında bir alış-veriş ya da değiş-tokuş ilişkisinin yaratılmasıdır; bu iki amacın birbirini var etmesi ölçüsünde model başarıyla işlemekte, her iki amaçtan birinin tökezlemesi ise sistemin varlığı üzerinde baskılar yaratmaktadır. Bugünkü koşullarda, bu alış-veriş ilişkisini bozan veya tehdit eden sonuçların söz konusu olduğu da çok açık. Örneğin bir yandan büyüme hızı yavaşlamakta, dünyadaki rekâbet güçleri azalmakta, ya da ekonomik ve parasal birlik nedeniyle kemerleri sıkmaları gerekmektedir, öte yandan da yoksulluk gibi işsizlik gibi sosyal sorunlar giderek büyümektedir. Bugün kurulan toplumsal/siyasal modelin, eskisi gibi, her iki amaca hizmet etme konusunda bazı sıkıntılarla karşılaştığı çok açık; bu nedenle de hem refah devleti hem de çalışma ilişkileri sisteminde kuruluş dengeler bozulmakta ve bazı sınırlamalardan söz edilmektedir. Belki henüz, İngiltere dışında, ne çalışma ilişkileri ne de refah devleti açısından radikal değişikliklerden söz etmek mümkün; aksine gelecekle ilgili umutlar, büyük ölçüde, varolan sistemin ve kurulmuş ilişkilerin çözüm üretmesine bağlanmaktadır. Ancak gelecekte bu yapılar üzerindeki baskılar arttıkça, bu baskıların Avrupa toplum modelinin bütünü üzerinde bazı tehditler yaratacağı da çok açık.

-Çalışma İlişkilerinin Temel Özellikleri

Çalışma ilişkileri sisteminin bugün de devam eden özelliklerine dönecek olursak, bu sistem içinde sosyal taraflar, sosyal diyalog, makro düzeyde uyumlaştırılmış politikalar ve geniş bir ilişkiler ağının önem kazandığını görüyoruz. Bunlar sistemin en önemli özellikleri olarak ortaya çıkmakta ve bugün de büyük ölçüde işe yaramaktadırlar. Böyle bir sistemin ortaya çıkması ve kurumsallaşmasının da bazı yapısal özelliklere ya da gelişmelere bağlı olduğu açıktır. Bunları da şöyle sıralayabiliriz: *a) taraflar arasındaki ilişkiler büyük ölçüde kurumsallaşmıştır; b) ücret pazarlıkları oldukça merkezileşmiştir; c) her düzeyde çatışmayı kurumsallaştıran uzlaşma sağlayıcı mekanizmalar önem kazanmıştır.*

İlk göze çarpan özellik, Batı Avrupa'da çalışma ilişkilerinin büyük ölçüde kurumsallaşmasıdır. Kuşkusuz bugüne gelmek kolay olmamıştır ve endüstrileşme sonrası Avrupa'da yaşanan sınıf mücadelelerinin sona ermesi, taraflar arasında uzlaşma ağırlıklı bir sistemin kurulabilmesi için hem uzunca bir süre mücadele yaşanması gerekmiş, hem de bu mücadele sırasında her iki tarafın bazı tâvizler vermesi, bazı önemli değişikliklere gitmesi gerekli olmuştur. İki tarafın birbirine düşmanca bakan paradigmalarının kırılmasına yol açan birçok etken var; bunlar arasında iki dünya savaşı ve genel oy hakkının kabulü başlıbaşına önemli rol oynamışlardır. Gerçekten savaşlar, özellikle devletin sendikalaşma ve toplu pazarlık karşısındaki tavrını değiştirmek açısından çok etken rol oynamış, genel oy hakkı da işçi sınıfının devrimci çizgiden reformist bir çizgiye geçmesinde başlıca etken olmuştur. Devletin toplu pazarlığa, bir sorun çözme aracı olarak yaklaşımı gibi yeni bir anlayışla ortaya çıkması ve ekonomik sorunların üstesinden gelebilmek için merkezi bir toplu pazarlık yapısını tercih etmesinin, birçok Avrupa ülkesinde endüstri/işkolu düzeyinde toplu pazarlık yapısının ortaya çıkması açısından da çok belirleyici olduğunu görüyoruz (Price, 1991; 44). Bu dönem içinde, işçi sendikalarının kurulması kolaylaştıkça ve genel oy hakkı elde edilip siyasal partiler kuruldukça, sendikalar da ekonomik mücadele ile siyasal mücadeleden birbirinden ayırmaya başladılar. Bu alanda Sidney ve Beatrice Webb gibi, demokratik bir toplumda ve reformcu bir yaklaşımla sendikaların ne gibi rol oynayabilecekleri konusuna açıklık getiren düşünürlerinde katkısı büyük oldu. Örneğin Webb'ler sendikaları, ilk kez, "işçilerin çalışma ilişkilerini iyileştirmek için oluşturdukları sürekli bir birlik" olarak tanımladılar ve sendikaların bu iyileştirme işlevini, üç farklı yolla, ya tek taraflı olarak kural koyma gücü kazanarak, ya işverenlerle yaptıkları toplu pazarlıklarla, ya da yasama gücün etkileyerek kullanacakları konusuna açıklık getirdiler (Jack Barbash, 1991, 3). Böylece sendikalar,

devrimci anlayışın kabul ettiği gibi siyasal bir mücadele aracı olmaktan çıkarak, çalışma ilişkilerinde işçilerin güç kazanmasını, işverenle arasındaki güç dengesinin eşitlenmesini ve daha hakça koşullar getirilmesini sağlayan çözümler olarak kabul edildiler; fakat baskı grubu olarak siyasal iktidarları etkileme gücü ve rolünden de vazgeçemediler (Barbash, 1991; 30).

İşçi sendikalarının kabulü ve toplu pazarlığın yaygınlaşmaya başlaması, buna karşılık olarak işveren örgütlerinin de ortaya çıkmasına yol açtı ve işverenler örgütlendikçe de, bunların işyeri düzeyi yerine çok sayıda işverenin katıldığı pazarlıklara, işkolu pazarlıklarına yöneldikleri görüldü. Gerçekten devletin sendikaların ve toplu pazarlığın kabul edilmesi açısından getirdiği zorunluluk artıka, işverenler de sendikaları ve onların sosyalist eğilimlerini “nötralize” etmek amacıyla hem kendi aralarında örgütlenmeye yöneldiler, hem de toplu pazarlığın işyeri düzeyinden daha yukarılarda oluşmasını tercih ettiler. Böylece, bir yandan tarihsel/toplumsal koşullar, öte yandan tarafların siyasal/ideolojik tercihleri Avrupa’da 20. yüzyılın başından buyana çalışma ilişkilerinin kurumsallaşmış ilişkilere dönüşmesinde etken oldu.

1950 sonrasında İspanya, Portekiz ve Yunanistan dışındaki AB üyelerinin tümünde oldukça yüksek düzeyde bir sendikalaşmanın ortaya çıktığını görüyoruz. 1960 ve 70’lerde bu oran İskandinav ülkelerinde yüzde 80’lere ulaşmakta, Belçika, Almanya, İngiltere gibi ülkelerde yüzde 40’ın üzerinde olmaktadır. Bunun tek istisnası Fransa’dır; orada sendikaların sosyalist ve devrimci görüşleri benimsemeleri çok daha yaygın bir işçi kesimini kapsamış ve çok daha uzun sürmüş ve sendikalar üye kazanmak ve toplu pazarlık yapmaktan çok siyasal etkinlik göstermeyi tercih etmişlerdir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında Avrupa’da, yalnız endüstride değil, hizmet sektöründeki çalışanlar için de kamu personeli için de sendikalaşma haklarının kabul edildiğini görüyoruz. Bugün kamu sektöründe sendikalaşma düzeyi, özel sektörün de endüstri sektörünün de çok üzerindedir. Örneğin 1990’lı yıllarda Almanya’da kamu sektöründe sendikalaşma oranı Almanya’da yüzde 45, İtalya’da yüzde 54, Hollanda’da yüzde 51, Avusturya’da yüzde 57, İsveç’de yüzde 81’dir (ILO, 1993; 34).

1970 sonrasında yaşanan bazı değişiklikler ise, sendikalaşma açısından ciddi soru işaretleri doğurmaktadır. Görünen o ki, tüm dünyadaki eğilimlere paralel olarak, bugün Batı Avrupa’daki bazı ülkelerde sendikalaşma düzeyi ve genel olarak sendikalaşma oranında genel bir gerileme yaşanmaktadır. Örneğin İngiltere, Fransa ve Hollanda gibi bazı ülkelerde sendikalaşma oranı önemli ölçüde azalmış, buna karşın Kuzey Avrupa ülkelerinde önemli bir değişiklik yaşanmamıştır. Sendikalaşmanın gerilemesinde, sektörel yapının değişmesi önemli rol oynamakta, istihdamdaki ağırlığın endüstri sektöründen hizmet sektörüne kayması ve kadın istihdamının artması sendikalaşma eğilimlerini zayıflatmaktadır. Bunun yanısıra işsizlik ve standart dışı çalışmaların artması da sendikalaşmayı olumsuz etkilemiştir. Sendikalar, değişen koşullara uyum göstermeye çalışsalar da bugün İskandinav ülkeleri dışında birçok ülkede geçmiştekine kıyasla hem örgütsel hem de toplumsal/siyasal anlamda güçlerinin azaldığını söylemek doğru olur. Böyle bir sonuç ise, yalnız çalışma ilişkileri üzerindeki etkisi açısından değil, büyük ölçüde taraflar arasındaki güç dengesine dayalı Avrupa toplum modelinin sürdürülmesi açısından da önemli bir tehdit ve sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma ilişkilerinde göze çarpan ikinci özellik (İngiltere dışında), çalışma yaşamına ilişkin kuralların konulmasında merkezi örgütlerin ve merkezi pazarlıkların önemli yeri. Yukarıda da değindiğimiz gibi işverenlerin başından buyana seçimi, daha çok işkolu düzeyinde yapılan ve daha geniş bir işgücünü kapsayan merkezi toplu pazarlıklardan yana olmuştur. Bu nedenle İngiltere hariç, kıta Avrupa’sında hemen her ülkede 1970’lere kadar toplu pazarlıklar işkolu

düzeyinde yapılmış ve çok zaman bu işkolundaki tüm işyerleri için geçerli olmuştur. Bunun için, kuşkusuz bazı önkoşullar gerekli olmaktadır. Örneğin hem sendikaların, hem de işverenlerin güçlü bir merkezi örgütlenmeye gitmiş olmaları ve üyeleri üzerinde bir bağlayıcı otorite kurmuş olmaları gerekmektedir.

Genel olarak Avrupa ülkeleri, yine İngiltere hariç, işgücünün sendikalaşma oranı, aynı örgüt çatısı altında birleşme ve toplu pazarlıkların kapsamı açısından ABD veya Kanada'ya göre önemli bir farklılık göstermektedir. Ancak birleşmiş bir sendikacılık hareketi gösteren Avusturya, İsveç ve Almanya'nın yanısıra, İtalya, Fransa, Hollanda, Belçika gibi bazı ülkelerde ideolojik ve dinsel nedenlerle sendikaların bölündüğü ve birden fazla işçi sendikaları konfederasyonun ortaya çıktığı görülmektedir; ancak bu ülkelerde de devletin toplu pazarlıkların merkezileşmesi açısından etkili olduğu görülmektedir.. Örneğin 1950 yılında Avusturya'da tek bir konfederasyon vardır ve tüm sendikalı işçiler bu konfederasyonun üyesidir; Almanya'da iki konfederasyon vardır ve sendikalı işçilerin yüzde 92'si Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (DGB) bağlıdır; İsveç, Danimarka, Finlandiya'da bir veya iki konfederasyon vardır ve sendikalı üyelerin yüzde 80-85'i en büyük konfederasyonun üyesidir; Hollanda, Belçika'da ise üç konfederasyon vardır ve bu konfederasyonlar sendikalı üyeleri yaklaşık olarak yarı yarıya paylaşmış görünmektedirler (M. Wallerstein; M. Golden; P.Lange; 1997; 382). 1990'lara doğru bu yapıda biraz değişiklik olmuş, özellikle endüstri işçisinin azalması ve hizmet sektöründe çalışanların artması, kamu sektörünün genişlemesiyle bu sektörlerdeki çalışanları örgütleyen sendikaların kurdukları üst konfederasyonlar büyümüş ve sendikalı üyelerin bir kısmı bu sendikaların çatısı altında toplanmıştır. Örneğin Almanya'da DGB'nin kapsadığı üye oranı 1990'da yüzde 81'e; İsveç'de LO'nun üye oranı yüzde 58'e, Danimarka'da LO'nun üye oranı ise yüzde 69'a düşmüştür (Wallerstein vd, 1997; 384).

Çalışma ilişkilerinin merkezileşmesi açısından sendikalaşma oranından daha da önemli olan, Avrupa ülkelerinin çoğunda ortaya çıkan merkezileşmiş toplu pazarlık yapısıdır. Toplu pazarlıklar işyeri düzeyinin üstünde ve daha çok işkolunda yapılmakta ve her iki taraf da buna olumlu bakmaktadır. Böyle bir bakış açısının ortaya çıkması ise, sendikacılığın hem merkezileşmiş bir yapı göstermesiyle, hem de Batı Avrupa ülkelerindeki sendikacılık hareketinin yalnızca üyelerinin çıkarlarını korumakla kalmayıp, daha sınıfsal ve toplumsal bir bakış açısını benimsemeleriyle ilgisi olduğu açıktır (Kassalow, 1969, 289). Toplu pazarlıklar işkolu/endüstri düzeyinde yapılıncaya, çoğunlukla tüm işyerleri için geçerli olan koşullar getirmek mümkün olmaktadır. Bu nedenle sendikalaşma oranını düştüğü günümüzde bile, birçok Avrupa ülkesinde toplu pazarlıkların kapsamı çok daha geniş olmaktadır. Örneğin 1990 yılında, Avusturya'da sendikalaşma kapsamı yüzde 45.5, toplu sözleşme kapsamı yüzde 71, Belçika'da sendikalaşma yüzde 54.8, toplu sözleşme kapsamı yüzde 90, Almanya'da sendikalaşma yüzde 30.8, toplu sözleşme kapsamı yüzde 76, Hollanda'da sendikalaşma yüzde 22.8, toplu pazarlık kapsamı yüzde 60, İsveç'de sendikalaşma yüzde 82.9, toplu sözleşme kapsamı yüzde 83'dür (Wallerstein vd, 1997; 382).

Bu ülkelerin birçoğunda toplu pazarlık ilişkileri "ikili" bir yapı göstermektedir; örneğin merkezde genel ilke ve kurallar getirilirken, işletme/işyeri düzeyinde bazen sendika temsilcileri bazen doğrudan doğruya işçi temsilcileri ikinci bir pazarlık olanağı bırakılmaktadır. İsveç'de "Birlikte Yönetim Yasası" (1976), Almanya'da İşletme Konseyleri Yasası (1972), işyerindeki ilişkilerin kurumsallaşması açısından oldukça önemli düzenlemelerin getirildiği yasalardır. 1980 sonrasında işkolu pazarlıklarından işletme/işyeri pazarlıklarına doğru bir kayış olsa da, genel kural ve ilkelerin konulması, standartların korunması açısından halâ işkolundaki pazarlıkların önemi vardır. Öte yandan birçok ülkede

devletin ekonomik sorunlar karşısında ulusal düzeyli anlaşmalara gitme eğiliminin 1990'lı yıllarda da devam ettiğini gösteren çok sayıda örnek vardır. Dolayısıyla şimdi bir yandan ulusal düzeyde uyumlaştırma ve uzlaşma sağlama politikaları güdülmekte, öte yandan işgücünün esnek kullanımına ihtiyaç duyulmakta ve işletme/işyeri pazarlıkları öne çıkmaktadır. Ancak işyerinde getirilen çözümlerle işgücü kullanımında standartlardan uzaklaşma ve esneklik sağlama olanağı bulunmaktadır. Dolayısıyla bugün, çalışma ilişkilerinin kurumsallaşmış ve merkezileşmiş bir yapı gösterdiği Avrupa ülkelerinde toplu pazarlık düzenindeki ikili yapı biraz daha belirginleşmektedir. Bir yanda makro sorunlar için ulusal düzeyde çözümler üretilmeye devam edilmekte, öte yanda mikro sorunlar için de işletme düzeyinde çözüm ve anlaşmaların önem kazandığı bir yapı ortaya çıkmaktadır.

Çalışma ilişkileri sisteminde bir üçüncü özellik, çatışmanın kurumsallaşmasına ve uzlaşma sağlanmasına yönelmiş mekanizmalardır. Çalışma ilişkileri nitelikleri gereği çatışmalı ilişkilerdir ve yalnız makro-ekonomik anlamda değil, işletme/işyeri düzeyi açısından da iki çıkar arasında uzlaşmanın sağlanması kolay değildir. Ancak siyasal haklar da, sendikalar da kapitalist ekonomi içinde iki çıkar grubu arasında uzlaşma sağlayıcı araçlar olarak işlev görmektedirler. Yukarıda değindiğimiz gibi, sendikaların sosyalist ve devrimci eğilimlerinin yerini demokratik bir toplumda siyasal ve ekonomik mücadele alınca, emek ve sermaye arasındaki çıkar çatışmasını çözecek araçların varlığı, kurumsallaşması büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, Batı Avrupa ülkelerinde çoğu zaman, çalışma ilişkilerinin temel felsefesi “çatışmanın kurumsallaşması”dır, taraflar arasındaki ilişkilerde kullanılan temel strateji de sorunların ve çatışmanın “anlaşma yoluyla yönetimi”dir (Marino Regini, 1986, 63). Siyasal alanda demokratik haklar ve çoğulcu yapıyla iktidarın paylaşılması ve uzlaşmaya dayalı bir yönetim anlayışının ortaya çıkması istenirken, işçi ve işveren ilişkilerinde de yine taraflar arasında uzlaşma sağlayacak ve ortak bir yönetim aracı olarak işlev görecektir toplu pazarlıklar esas alınır. Toplu pazarlık düzeni, yalnızca çalışma ilişkilerine ilişkin kuralların iki tarafın katılımıyla alınan bir pazarlık ilişkisi değildir; iki temel çıkar grubu arasındaki çatışmayı “kurumsallaştıran” ve ilişkilerde “uzlaşma sağlayan” bir araç olarak önemlidir (Barbash, 1980; Plowman, 1991). Bu nedenle de taraflar arası görüşmeler ve pazarlıklar, ulusal düzeyden işyeri düzeyine kadar birçok düzeyde ve ekonomik sorunlardan ücret pazarlıklarına kadar her konuda başvurulmuş temel bir uzlaşma aracı olarak işlev görürler.

Örneğin en başta, çalışma ilişkilerinde korporatist bir yapının ortaya çıkmasına yol açan hükümetlerle sendikalar ve işverenler arasında yapılan üçlü görüşmeler veya “siyasal pazarlıklar” veya “uyumlaştırma politikaları” söz konusudur. Siyasal pazarlıkların yanısıra iki taraf arasında da ücret konusu dışında kalan bazı ortak sorunların çözümü için ulusal düzeyde bazı anlaşmalar ortaya çıkmaktadır. Bu konuda birçok ülkeden örnek verilebilir; hatta istihdam, kısmi çalışma, tarımda, demiryolu ve deniz taşımacılığında çalışma süresinin azaltılması, ebeveyn izninin kullanımı gibi konularda AB düzeyinde yapılmış anlaşmalar ve bir dizi sektörel anlaşma söz konusudur (EC; 2000; 16). AB genelinde veya ulusal ve işkolu gibi merkezi düzeyde yapılan ve ücret dışında da birçok konuya kapsayan toplu görüşmelerin, işyerinin ihtiyaçlarına cevap veren işyeri pazarlıklarıyla tamamlanmasına da ihtiyaç duyulmakta ve bu düzeyde de ilişkiler yoğunlaşmaktadır. Avrupa Birliği'nin 1996 yılında yaptığı ve 10 üyede 5.800 işyerini kapsayan araştırmasına göre, toplam olarak işletmelerin yüzde 69'unda işçilerin işyerinde temsil edilmesini sağlayan bir birim veya bir kuruluş var; yüzde 29'unda işçi konseyleri, yüzde 34'ünde sendika temsilcileri olmak üzere (Hubert Krieger ve Kevin P. O'Kelly, 1998; 216). İsveç'te neredeyse tüm işletmelerde işçilerin temsili sağlanmış görünürken, Fransa, İtalya ve İspanya'da da işçilerin işyerinde temsili geniş bir uygulama göstermektedir. Bu konuda en düşük uygulamayı Portekiz gösterirken, İngiltere, bu konuda da kıta Avrupası ülke uygulamalarından ayrıldığını göstermektedir. İngiltere'de

işçi sendikalarının işyerinde güçlü olmaları nedeniyle, bu ülkede işletmelerin yüzde 44'ünün sendikalarla yoğun bir danışma ilişkisi kurdukları, ancak yüzde 18'inde ortak karar alma noktasına geldiği anlaşılmaktadır AB genelinde araştırma kapsamında işletmelerin üçte birinde (yüzde 30), ortak karar verme sürecinin, dördte birinde (yüzde 25) yoğun bir danışma-görüşme ilişkisinin kullanıldığı ortaya çıkmaktadır

-Devlet ve Korporatist Yapı: Çalışma İlişkilerinin Destekleyici Aktörü

Çalışma ilişkilerinin üç temel aktörü bulunmaktadır: İşçiler ve işçi sendikaları, işverenler ve işveren örgütleri, devlet ve ilgili hükümet kuruluşları. Bu üç aktör içinde devletin rolünün ötekilere göre ihtiyatlı fakat etkin ve kapsamlı olduğu da açık. Devlet, yasa koyarak, asgari standartları belirleyerek, iş uyuşmazlıklarında çok zaman arabulucu olarak devreye girerek, kamu sektöründe önemli bir işveren olarak ve de sosyal politikaların uygulayıcısı olarak, çalışma ilişkilerinde çok boyutlu ve çok kapsamlı bir rol üstlenmektedir. Tüm bu rolleri oynarken benimsediği genel politika ve genel olarak çalışma ilişkilerinin taraflarına bakış açısı bu açıdan çok önemlidir.

Sosyal tarafların güçlü olduğu birçok Avrupa ülkesinde geçmişten buyana önem kazanan korporatist bir ilişki sisteminin ortaya çıktığından söz ettik. Çünkü, sosyal tarafların toplumsallaşması ve siyasallaşması ölçüsünde ekonominin de toplumsallaşması ve siyasallaşmasını gerekmekte ve sistem de bunun gerekleri doğrultusunda bir politika-oluşturma (policy-making) ağı kurma yoluna gitmektedir. Birçoklarına göre, Avrupa'da korporatist geleneğin kökü oldukça eskilere dayansa da, aslında 1950 sonrasında işçi ve işveren örgütlerinin güçlendiği ve demokratik sistem içinde devlet açısından işbirliğine gidilmesi gereken sosyal taraflar konumuna geldiği ülkelerde, neo-korporatizm denilen demokratik bir yapılanmanın ortaya çıktığını görüyoruz. Keynesyen uzlaşma dönemi de denilen ve 1970 ortalarına dek uzanan bu dönemde ve birleşmiş bir sendikacılığın olduğu ülkelerde devletin, sosyal taraflarla birlikte ve üç taraflı kurullar, üç taraflı anlaşmalarla geniş çaplı bir "ulusal uyumlaştırma" politikası güttüğü görülmektedir. Bu açıdan İsveç, Almanya, Avusturya, Belçika, Hollanda gibi birçok ülkede çalışma ilişkileri, uzun süre ulusal düzeyde belirlenen ilkelere uyum çerçevesinde yürütülmüştür. 1970 sonrasında ekonomik koşullardaki değişiklikler, sendikacılığı ve toplu pazarlıkları etkileyince bazı ülkelerde korporatizmden geri adım atılmış, örneğin merkezi pazarlıklar ve merkezi anlaşmalardan vazgeçilmiş, makro düzeydeki uyumlaştırma çabalarının uygulanabilme olanağı kalmamıştır. Ancak 1990'lara geldiğinde, gerek ekonomik koşulların zorlaması gerek toplumsal sistemin bir gereği olarak, korporatist geleneğe sahip ülkelerde yeniden hükümetler ve sosyal taraflar arasında ulusal anlaşmalara dönüldüğü görüldüğü gibi, Akdeniz ülkeleri gibi böyle bir geleneğin olmadığı ülkelerde de günümüzde korporatist eğilimlerin öne çıktığı görülmektedir. Örneğin, Almanya'da 1998'de imzalanan ve istihdam yaratılmasını amaçlayan (Bündnis für Arbeit) üçlü anlaşma, İtalya'da 1995 sonrasında sosyal taraflar arasında ücretler, emeklilik, istihdam yaratılması gibi konuları içeren birçok anlaşma ve 1998'deki Sosyal Anlaşma (Patto Sociale), Portekiz ve İspanya'da 1970 sonrasında görülmeye başlanan ve tüm bu yıllar boyunca devam eden üç taraflı anlaşmalar, en son Yunanistan açısından ilk örnek olarak 1997'de imzalanan "Rekabet, Büyüme ve İstihdam" başlıklı Sosyal Anlaşma, bunların bazılarıdır; bunlar, AB'nin 15 üyesi içinde İngiltere ve Fransa dışında makro düzeyde uyumun ve bu uyumu sağlamaya yönelik politika-oluşturma yollarının yeniden önem kazandığını göstermeleri açısından önemlidirler (Grote vd; 1999; 37). Sosyal diyalog, üçlü anlaşmalar bugün AB düzeyinde de önemli bir hedef ve araç olarak varlığını ortaya koymaktadır.

Devletin yasa koyucu rolü, çalışma ilişkilerinin hem genel çerçevesini çizmekte, örneğin sendikal hakların boyutları buna göre belirlenmektedir; hem de getirdiği asgari standartlarla toplu pazarlıklar için başlangıç noktasını ortaya koymaktadır. Devletin çalışma ilişkilerine müdahalesi, destekleme, sınırlama (dışlama), düzeltme ve tanımlama olarak belirlenebilir (Lorenzo Bordogna ve Gian Primo Cella, 1999; 19-20): Devlet, sendikalaşma ve toplu pazarlığın önündeki engelleri kaldırma ve sendikal hakların kullanılmasını kolaylaştırıcı bir rol oynayabilir. 1950 sonrasında birçok Avrupa ülkesinde kaşılaşılan durum budur, uygulanan keynesyen ekonomi politikaları da buna yardımcı olmuştur. Devlet, genel olarak olmasa da, bazı sektörler veya bazı gruplar için sendikal hakları yasaklayabilir veya kısıtlayabilir. Almanya’da kamu personelinin (beamte) sendika yasağı veya İtalya’daki temel kamu hizmetlerinde grev yasağı gibi. Devlet, zaman zaman da, ücretlerde otomatik endeksleme sistemi getirmesi gibi, veya iş uyuşmazlıklarında arabulucu rolü gibi müdahalelerle de iki taraf arasındaki ilişkilerde düzeltici bir rol oynayabilir. Kuşkusuz devletin destekleyici ve düzeltici rolü, daha çok korporatist modellerde ortaya çıkmakta ve bu rol geçmişte olduğu gibi bugün de büyük ölçüde sürdürülmektedir. Bu tür destekleyici müdahalelerin, bazı ülkelerde zamana göre değiştiğini de söylemek gerek. Örneğin 1970’li yıllarda İsveç, Almanya, Fransa ve İtalya’da hem toplu sözleşmeleri güçlendirecek, hem de işyerinde işçilerin etkisini arttıracak yasal düzenlemeler getirildiği görülmektedir. Öte yandan Fransa’da çok düşük bir sendikalaşma düzeyine karşın, devletin çalışma ilişkilerinde çalışma saatlerinden asgari ücrete kadar birçok konuda olumlu müdahalesi görülmekte ve bu müdahaleler aynı zamanda sendikaların temsil gücünü arttıran, toplu pazarlıkların kapsamını genişleten bir biçim de almaktadır (Jerome Gaultie, 1999; 86). Yani Fransa’da zayıf ve parçalanmış bir sendikacılık olmasına karşın, devletin iki tarafı dikkate alan yaklaşımı ve yaptığı anlaşmalar, Fransa’ya giderek korporatist bir model niteliği kazandırmaktadır. Genel olarak tüm korporatist modellerde, değişen ekonomik koşullara karşın, devletin destekleyici ve düzeltici rolünün büyük ölçüde bugün de devam ettiği ortada. Hatta, 1990’lı yıllara bakıldığında birçok Avrupa ülkesinde ulusal düzeyde yapılan anlaşmaların arttığı görülmekte ve hükümetlerin, birçok sorunun çözümünde yine taraflar arasındaki anlaşmalara dayanma gereği duydukları ortaya çıkmaktadır.

Buna karşın Avrupa’da bazı ülkelerde, örneğin Thatcher sonrası İngiltere’de olduğu gibi, 1980 sonrasında neo-liberal politikaların güç kazandığı da bir gerçek. Gerçekten İngiltere 1980 sonrasında hem refah politikaları, hem de çalışma ilişkileri alanında, Kıta Avrupa’sından önemli bir ayrılışı ifade eden değişiklikler yaşamış ve özellikle devletin destekleyici değil kısıtlayıcı rolünü öne çıkaran bir politika izlemeye yönelmiştir. Bu nedenle İngiltere, bu düzenlemeler sonrasında, sendikalaşma, toplu pazarlık kapsamı ve iş uyuşmazlıklarının önemi açısından öteki Avrupa ülkelerinden ciddi ölçüde ayrılmış durumdadır. İngiltere’de geçmişte olduğu gibi bugün de işkolu değil işyeri pazarlıkları yapılmaktadır ve sendikaların gücü daha çok örgütlenmiş işyerinde ve işyeri pazarlıklarında ortaya çıkmaktadır. Öte yandan 1980 sonrası getirilen düzenlemelerin sendikaların örgütlenmesi üzerinde olduğu gibi, işyerindeki pazarlık güçlerini de olumsuz etkileyen sonuçlar getirdiği çok açık.

-Sendikaların Siyasal Etkinliği

Devletin gerek refah politikaları, gerek çalışma ilişkilerindeki rolünü etkileyen ve ekonomik koşullardan etkilenmekle birlikte bunların da dışında gelişen siyasal/toplumsal birçok faktör olduğu çok açık. Bunların başında da, sendikalaşma düzeyi, sendikaların kazandığı toplumsal/siyasal rolün boyutları ve sendika üyelerinin siyasal tercihleri önemli görünmektedir. Sendikalaşma ve toplu pazarlık düzeyinin geniş olduğu, sosyal taraflar arasında göreceli de olsa daha eşitlikçi bir denge kurulduğu ülkelerde, devletin değişen

ekonomik koşullara karşın, engelleyici-yasaklayıcı bir rol üstlenmesi mümkün olmamakta veya devlet ortaya çıkan sorunları korporatist politikalar yoluyla çözmeye meyletmektedir. Buna karşın sendikaların toplumsal güç dengesinde zayıf oldukları ülkelerde, hükümetlerin, daha çok, sendikal hakları kısıtlayıcı bir rol üstlendiği görölmektedir.

İşçi sendikalarının güç kazandığı ülkelerde bu güç, kuşkusuz yalnızca sol partilerle sınırlı değildir. Zaten sendikalarla sol partiler arasındaki ilişkiler ülkeden ülkeye ve zaman göre epeyce değişiklik göstermektedir. Bu açıdan başlangıçta soldaki partilerle sendikalar arasında organik anlamda da yakın ilişkiler kurulmuşken, zaman içinde siyasal partiler kitleselleşmiş ve sınıf politikalarından uzaklaşmışlardır; sendikalar da daha bağımsız davranma ihtiyacı duymuşlardır. Bu nedenle ücretlilerin ve sendikaların gücü, iktidardaki partiden çok kendi kurumsal güçlerine bağlı olmaktadır. Bu açıdan daha az sayıda sendikaların (birleşmiş sendikacılık), merkezileşmiş ilişki ve pazarlıkların bulunduğu ülkelerde sendikaların politik etkisinin daha yüksek olduğu görölmekte, bu anlamda bir sıralama yapıldığında İsveç'deki sendikaların en yüksek politik etkiye sahip olduğu, onu sırasıyla Almanya ve daha sonra İngiltere'nin izlediği belirtilmektedir (Taylor, 1989; 19). İsveç'de sendikalar politikaların bir parçası, doğrudan bir tarafıdırlar; Almanya'da sendikalar politika oluşturulması sürecine Parlamento ve hükümet düzeyinde ve çeşitli biçimde katılırlar, İngiltere'de ise hükümet – sendika ilişkileri daha az zorunlu ve daha çok gönüllü işbirliği biçimini alır (Taylor, 1989; 105-111).

Bu konuda, sendikalı üyelerin siyasal eğilimleri ve oy verme davranışları da kuşkusuz hükümet politikalarını belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Bu açıdan geçmişte emekten yana partilere yönelme açısından daha homojen bir davranış gösteren işçi sınıfının, hem Avrupa'daki toplum modelinin ortaya çıkması hem de kendilerinden yana reformların yapılmasında oldukça etkin bir rol oynadığını biliyoruz. Bugün ise, ücretlilerin kendi içlerindeki yapısal değişim ve değişen ekonomik/toplumsal koşullar onların hem kendilerini destekleyen sol partilere yönelik oy verme davranışını, hem de refah politikalarını destekleme eğilimlerini önemli ölçüde değiştirmektedir. Örneğin 1970 ortalarında örgütlenmiş işçiler arasında sendikalara yakın sol partileri destekleyenlerin oranı şöyle (Klaus Armingeon, 1997; 589): Almanya'da mavi yakalıların yüzde 62'si (sendikalı olmayanlara göre yüzde 26 fazla), beyaz yakalıların yüzde 50'si (sendikalı olmayanlara göre yüzde 18 fazla), İtalya'da mavi yakalıların yüzde 51'i (sendikalı olmayanlara göre yüzde 28 daha fazla), beyaz yakalıların yüzde 43'ü (aradaki fark yüzde 26), İngiltere'de mavi yakalıların yüzde 49'u (fark yüzde 15), beyaz yakalıların yüzde 41'i (fark yüzde 16), Hollanda'da mavi yakalıların yüzde 34'ü, beyaz yakalıların yüzde 32'si (Armingeon, 1997; 589). Buradan çıkan ilk sonuç, örgütlenmiş işçi kesiminin sol eğilimli partilere ilişkin oy davranışının ülkere göre değişiklik göstermesidir; fakat bundan da daha önemli olarak, örgütlenmiş işçi kesimiyle örgütlenmemiş olanlar arasında her ülkede ortaya büyük farklılık çıkmasıdır.

1990'larda ise eğilimlerin az da olsa değiştiği görölmektedir. İlk olarak, sendika üyeleri arasında kendilerine yakın partilere oy verme eğiliminde az ya da çok olsa da genel bir azalma görölmektedir. Genel olarak sendika üyeleri arasında sol partilere oy verenlerin oranı, ülkelere göre, üçte bir ile yarısı arasında değişmektedir. İkinci olarak ülkeler arasındaki farklar daha da büyümektedir. Örneğin sendika üyesi işçilerin kendilerinden yana partilere oy verme eğilimi Doğu Almanya ve İrlanda'da dörtte bire kadar düşmekte, Fransa, İspanya ve Portekiz'de ise sendikalı üyelerin yarısına ulaşmakta veya yarıyı biraz geçmektedir. Bunların dışında artık ücretliler arasında farklılık arttığı ve çok heterojen bir ücretli kesimi ortaya çıktığından, farklı kesimlere göre farklı oy verme davranışları ortaya çıkmaktadır. Örneğin genel olarak mavi yakalı ücretlilerle daha alt düzeydeki beyaz yakalı ücretlilerin oy verme eğilimi benzerlik

göstermekte ve bunlar arasında sendikaya yakın partilere oy verme eğilimi artmakta, yaklaşık yarıya yaklaşmaktadır. Buna karşın orta ve yüksek düzeylerdeki beyaz yakalıların genel olarak daha az bu partilere yöneldikleri ortaya çıkmaktadır. Bunun önemli bir istisnası Fransa olmakta (Fransa'da üst düzeydeki beyaz yakalıların yüzde 53'ü sendikalara yakın partilere oy vermektedir), benzer biçimde Portekiz ve İspanya'da da en üst düzeydeki beyaz yakalılar arasında ücretlilerden yana partileri destekleme oranı yükselmektedir. Bu açıdan çok genel olarak, Fransa, İspanya ve Portekiz'de tüm ücretliler arasında siyasallaşma düzeyinin daha yüksek olduğu da söylenebilir. İngiltere de ilginç bir örnek sergilemektedir; bu ülkede 1990 başlarında tüm ücretli gruplarının yaklaşık yüzde 40'ının sendikalardan yana partilere oy verdikleri görülmektedir. Oldukça yüksek bu oranlar, bir yandan 1990 sonrasında İşçi Partisi'nin iktidara gelmesinin, öte yandan da bu Parti'nin benimsediği ve "Üçüncü Yol" diye kavramlaştırılan politikaların arkasındaki desteği göstermek açısından oldukça ilginçtir.

Dolayısıyla çalışma ilişkilerinde devletin rolünün belirlenmesinde, ekonomik koşulların dışında, sendikalaşma düzeyi ve sendikaların kazandığı toplumsal/siyasal rol gibi, sendika üyelerinin ideolojik tercihleri de belirleyici olmakta ve bugün de belirli bir düzeyde sürdürülen bu tercihler, hem refah politikaları hem de çalışma ilişkileri açısından devletin destekleyici politikalarının sürdürülmesini açıklayıcı bir nitelik göstermektedir. Özellikle refah politikaları açısından durum çok belirgindir. Yapılan birçok kamuoyu yoklaması genel olarak toplumun büyük bir çoğunluğunun refah politikalarının sürdürülmesinden yana bir tavır koyduğunu gösterdiği gibi, bu konuda örgütlenmiş ücretliler ile örgütlenmemiş olanlar arasında büyük bir fark olmadığı da ortaya çıkmaktadır. Ancak ülkelere ve gruplara göre az da olsa farklı eğilimler olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin yapılan kamuoyu yoklamalarında AB vatandaşlarının yüzde 90'ının eğitim, sağlık, yaşlılık, hastalık ve işsizlik gibi temel sorunlar karşısında devletin sorumluluğunun ve refah politikalarının sürdürülmesinden yana oldukları ortaya çıkmaktadır (Kleinman, 2002; 18-19). Bunun gibi, sendikalı olsun olmasın mavi yakalı ücretlilerin 1970'de yaklaşık yüzde 90'ının, 1990'da yaklaşık yüzde 80'inin devletin gelir ve zenginlik dağılımındaki eşitsizlikleri giderme konusunda bir sorumluluğu olduğu görüşünde birleştikleri görülmektedir (Armingeon, 1997; 590). 1970'lerde bu konuda ücretliler arasında da ülkeler arasında da hemen hemen hiç bir fark görülmezken, 1990'larda devletin böyle bir sorumluluğu olduğunu kabul edenler ücretlilere göre de ülkelere göre de değişmektedir; örneğin İngiltere'de mavi yakalılar arasında yüzde 70'e, beyaz yakalılar arasında yüzde 61'e düşmekte, İtalya'da ise mavi yakalılar arasında yüzde 93, beyaz yakalılar arasında yüzde 80 gibi yüksek bir orana çıkmaktadır (Armingeon, 1997; 590).

Bugün birçok Avrupa ülkesinde refah politikalarında, ortaya çıkan bazı sorunlara karşın, önemli bir değişiklik yapılmaması ve ciddi bir geri adım atılmamasının arkasında kuşkusuz toplumun yüzde 70-80'ini oluşturan ücretlilerin refah politikalarından yana olan tutumlarının etkisi büyüktür. Birçok yazarın da belirttiği gibi, bu politikalarda radikal bir değişiklik ciddi bir siyasal maliyeti göze almak anlamına gelmekte ve bu nedenle, İngiltere'de Thatcher dışında, öteki ülkelerdeki sağ kanat hükümetleri de böyle bir değişikliğe gitmeyi göze alamamaktadırlar. Dolayısıyla demokratik hakların ve siyasetin etkin kullanımı geçmişte liberal ekonomi politikaları karşısında toplumsal politikaların öne çıkması ve devletin sosyal bir nitelik kazanmasında rol oynadığı gibi, bugün de küreselleşen piyasaya ve neo-liberal politikalara karşın AB üyesi ülkelerin bir çoğunda refah devleti uygulamalarının sürdürülmesini sağlamaktadırlar.

-Bugünkü Durum: Sistemin Değişerek Sürdürülmesi Çabaları

Gerek refah politikaları gerek çalışma ilişkileri açısından Batı Avrupa ülkelerinin kendi aralarında benzerlikleri kadar farklılıkları olduğu da ortada. Örneğin İngiltere, özellikle 1980 sonrası getirilen yasa değişiklikleriyle, çalışma ilişkileri alanında da kıta Avrupa'sına göre oldukça farklı bir modeli ortaya koymaktadır. Tarafların örgütlenme kapsamı ve devlet anlayışındaki bazı değişiklikler de, Almanya ve Fransa arasında olduğu gibi, ülkelere göre epeyce farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle Avrupa toplum modeli başlığı altında çalışma ilişkilerinde ortak olan ve öne çıkan bazı özellikleri sıralarken, bu özelliklerin her ülkede birebir varlık gösterdiğini söylemek mümkün olmadığı gibi, aynı ülkede bile zaman ve koşullara göre değişiklikler gösterdiğini de unutmamak gerek. Yine de Avrupa'da çalışma ilişkileri sistemi, -İngiltere hariç demek doğru olur- tarafların örgütlenmesi, toplu pazarlıkların önemi ve kapsamı, devletin destekleyici ve düzeltici rolü, istihdam ve çalışma koşullarına ilişkin politikalar açısından hem birbirine benzer özellikler göstermektedir, hem de dünyanın öteki bölgelerine göre, örneğin ABD'ye göre, oldukça farklılaşmaktadır. Bugünün değişen koşullarında da, çalışma ilişkilerinde “değişerek devamlılık” diyebileceğimiz bir özellik öne çıkmaktadır.

Günümüzde çalışma ilişkileri açısından üç önemli değişikliğin ortaya çıktığını gözlemek mümkün: sedikal örgütlenmede gerileme, toplu sözleşmelerde merkezden uzaklaşma ve hem istihdamda hem de çalışma koşullarında getirilen esnek uygulamalar. Bu üç alanda karşılaşılan değişiklikler nedeniyle, çalışma ilişkileri sisteminin yerleşiklik kazanmış özelliklerinin oldukça etkilendiği de çok açık. Örneğin ücretliler arasında sendikalaşma eğilimi zayıfladıkça, sendikaların toplumsal taraf rolü de toplu pazarlık gücü de ciddi bazı sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Toplu pazarlıklar, merkezden işletme/işyeri düzeyine kaydıkça işgücü açısından standartları korumak zor olduğu gibi, işgücü arasındaki dayanışma da zayıflamaktadır. Öte yandan bu tür pazarlıklarda, çalışma ilişkilerinin temel felsefesi olan taraflar arasındaki dengenin sarsıldığı da söylenebilir. Ancak artan rekabet işgücü kullanımında esneklik arayışlarını zorlamakta ve işletme/işyeri pazarlıklarının önem kazanmasını getirmektedir. Bu nedenlerle işyeri toplu pazarlıklarına pek sıcak bakmayan sendikalar, şimdilerde birçok ülkede işyerindeki görüşme ve pazarlıkları sürdürecektir işyeri kurullarını güçlendirme eğilimine girmişlerdir. Tüm bu değişikliklerin özellikle sendikalar açısından önemli bir anlamı olmakta ve çalışma ilişkilerinin bu tarafı için sorunlar artmaktadır. Bu sorunlara ve sendikaların uygulamaya çalıştığı bazı politikalara değinmek gerekli görünmektedir. Ancak bu sorunlara geçmeden önce çalışma ilişkilerinin yeni görünüşleri kazanarak devam eden bazı özelliklerine değinmek doğru olacaktır.

Avrupa'da bugün de varlığını sürdüren özelliklerle ilgili olarak, öncelikle, her ülkeye göre kapsamı ve boyutları değişse de, çok düzeyli ve çok konulu ilişkiler ağına ve toplu pazarlıkların egemen olduğu bir yapının varlığını daha da güçlendirerek sürdürdüğünü söylemek gerek. Avrupa Birliği'nin de bu yapıyı temel alan bir anlayışa sahip olduğu ve gerek Maastricht ve Amsterdam Anlaşmaları'nda gerek kurumsal işleyişinde sosyal tarafları, sosyal diyalogu, toplu pazarlıkları destekleyecek yaklaşımlar getirdiği de bilinmektedir. Jacques Delors'un açıkladığı gibi “toplularlık, sosyal piyasa ekonomisinin temel dayanaklarından biridir” ve bugün de Avrupa toplum modelini, ABD ve Japonya gibi örneklerden ayıran, sosyal tarafların ve toplu pazarlığın önemi gibi temel öğeler varlıklarını korumaktadırlar (Jacques Delors, 1994; 5).

Örneğin, hernekadar geçmişe göre bugün sendikalaşma düzeyinde bir gerileme söz konusuysa da, yine de Avrupa ülkeleri, Fransa ve İspanya dışında, işgücünün yüzde 30 ile yüzde 80'inin sendikalaştığı ülkelerdir ve bu ülkelerde gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkeye göre çok daha ileri bir sendikal etkinliğin yaşandığı görülmektedir. Öte yandan, İngiltere dışında,

hemen hemen tüm ülkelerde toplu sözleşme kapsamı işgücünün dörtte üçünden daha fazlasını kapsamaktadır. Bu konuda AB tarafından yapılmış bir alan araştırması da oldukça anlamlı bir sonuç ortaya koymakta ve birçok Avrupa ülkesinde işletmelerin ve işgücünün büyük bir bölümünün toplu sözleşme kapsamında olduğu anlaşılmaktadır (H. Krieger ve K. O’Kelly, 1998; 217): Bu konuda İsveç bir uçta yer almaktadır; bu ülkede işletmelerin yüzde 91’inde tüm çalışanlar toplu sözleşme kapsamındadır. Toplu sözleşme kapsamı açısından İtalya, Fransa ve İspanya İsveç’i izleyen ülkeler olmaktadır. Bu ülkelerde kapsam dışı işletme oranı çok düşük (örneğin İtalya’da 0) kalmaktadır. İngiltere ise öbür uçta; İngiltere’de işletmelerin ancak yüzde 18’inde ücretlilerin tamamı toplu sözleşme kapsamındadır; toplu sözleşme kapsamında olmayan işletmelerin oranı ise yüzde 64’ü bulmaktadır. İngiltere’de sendikalaşma kapsamı Fransa gibi bazı ülkelerden daha yüksek olurken, işyeri düzeyinde yapılan toplu sözleşmeler, 1980 sonrası getirilen sendika karşıtı yasalar ve neo-liberal politikalar nedeniyle toplu sözleşme kapsamı çok düşük düzeyde kalmaktadır. Buna karşın Fransa’da düşük düzeyli sendikalaşmaya karşın, devletin hem sendikalarla makro düzeyde ilişkilerin gelişmesi, hem de toplu pazarlık kapsamının genişlemesi açısından oldukça olumlu rol oynadığı ortaya çıkmaktadır. İrlanda’da İngiltere’ye yakın özellikler göstermektedir; işletmelerin ancak yüzde 25’inde tüm ücretliler toplu sözleşme kapsamındadır, yüzde 44’ünde ise toplu sözleşme yoktur. Bu açıdan Avrupa’da, düşük yoğunluklu toplu ilişkilerin yaşandığı İngiltere ve İrlanda’yı bir kenara koyarsak, halâ toplu pazarlık ağırlıklı bir çalışma ilişkilerinin varlığını kabul etmek gerekir.

Bugün devam eden bir özellik de, hernekadar farklı içerikler kazanmış olsa da, çalışma ilişkilerindeki korporatist yapıdır. Günümüz Avrupa’sında gerek refah devletinin, gerek çalışma ilişkilerinin sorunlarının içiçe geçtiği görülmektedir. Hatta bugün refah politikaları, işgücü piyasası politikaları ve ücret politikalarının eskisinden daha çok birbirleriyle ilişkilendirildiği ve bir paket içinde çözümler bulunmaya çalışıldığı da göze çarpmaktadır. Bu nedenle 1980 sonrasında devletin, yine İngiltere dışında, rol ve müdahalelerini arttırdığı görülmektedir: Bir yandan devlet, tüm ülkelerde sendikal hakları ve toplu pazarlıkları güçlendiren, işyerlerinde işçilerin katılımını sağlayan yasal düzenlemelerle destekleyici bir rol oynamaktadır (Bruno Veneziani, 1999; Bordogna vd; 1999; 102). Daha önce de değindiğimiz gibi, İsveç, Almanya, Fransa, İtalya, İspanya gibi birçok ülkede 1970 ortalarında başlayan 1990’lara kadar devam eden çeşitli yasalarla devletin taraflar arasındaki görüşme-pazarlık ilişkisinin gelişmesi yönünde bir rol oynadığı görülmektedir. Hatta bu açıdan devletin yaptığı yasal müdahalelerin, Avrupa’daki çalışma ilişkileri sistemini “Amerkan virüs’üne” karşı koruyan bir panzehir olduğu ileri sürülmektedir. (Veneziani, 1999; 107). Öte yandan halâ, devletin “korporatist düzenin mimarı” olma rollünü sürdürdüğü ve makro düzeyde birçok konuyu içeren sosyal anlaşmalara varılmasında belirleyici rol oynadığı görülmektedir (Grote vd; 1999; Gautie, 1999).

Sistemde devam eden bu temel özelliklerin yanısıra, ilişkilerin ve pazarlıkların içeriğinde önemli değişiklikler söz konusudur. Örneğin kimilerine göre bugün çalışma ilişkilerinde ortaya çıkmış birçok farklı uygulama ve standart vardır, ancak bir yandan da ulusal düzeyde uyumlaştırma politikaları devam etmektedir; dolayısıyla sistem “düzenlenmiş düzensizlik (regulated deregulation)” veya “merkezin kontrolünde merkezden uzaklaşma (centrally coordinated decentralisation)” denilebilecek bir görünüm sunmaktadır (Anthony Ferner ve Richard Hyman, 1992; xxxvi). Kimilerine göre ise toplu pazarlıklar merkezden uzaklaştıkça sendikaların gücü azalmakta, buna karşılık yönetimin gücü artmaktadır; yönetimin bugünkü amacı da işletmelerde çalışanlarla doğrudan doğruya olan ilişkilerini geliştirmek ve geçmişteki makro korporatizmin yerine bugün “mikro-korporatist” ilişkiler koyabilmektir (Serefino Negrelli, 1992; 192). Kimilerine göre ise, sistemde merkezi ilişkilerin önemi devam

etmekte, ancak artan rekabet nedeniyle artık korporatist ilişkiler “*rekabetçi korporatizme* (competitive corporatism)” dönüşmektedir (Ebbinghaus vd, 1999; 67).

Dolayısıyla Avrupa’da toplu pazarlık düzeni de, korporatist ilişkiler de büyük ölçüde korunmaktadır; fakat bunların içeriğinde önemli değişiklikler ortaya çıkmaktadır. Örneğin gerek ulusal gerek işyeri pazarlıklarında, çok zaman, ücret artışlarının kısıtlanmasına karşılık istihdam artışının sağlanması, ya da yeniden yapılanma, teknoloji değişiklikleri ve esneklik uygulamaları karşısında istihdam güvencesinin verilmesini sağlayan anlaşmalara gidilmeye çalışılmaktadır. Örneğin 1980 ve 1990’lı yıllarda, AB üyelerinde bir iki yıl istisna olmak üzere, genel olarak ücret anlaşmalarında verimlilik artışının gerisinde artışlar kabul edildiği ve işgücü maliyetinin azaltıldığı görülmektedir. 1990’lı yıllarda AB’nin Tek Pazar konumuna gelmesiyle de her ülkedeki ücret pazarlıklarının, AB için makro-ekonomik politikasının bir uzantısı durumuna geldiği görülmektedir. Bu konuda 1992 yılında sosyal tarafların yaptıkları bir açıklama var; buna göre “ücret pazarlıkları sosyal tarafların sorumluluğu altındadır”, ancak sosyal taraflar “ücret artışlarında istikrarın sağlanması, ekonomik büyümenin, istihdam artışının, rekabet düzeyinin sürdürülmesini” dikkate almak durumundadırlar (EC, 2000; 53). Ücret artışlarında kısıtlama getiren anlaşmaların çoğu da, “istihdam ve rekabet anlaşmaları” (pacts for employment and competitiveness-PEC) adını taşıyan anlaşmalarla uygulamaya konmaktadır. AB üyesi 11 ülkede yapılan istihdam ve rekabet anlaşmalarına ilişkin bir araştırmada, bu anlaşmalarda dört tür yaklaşımın öne çıktığı söylenmektedir (Jacques Freysinet ve Hartmut Seifert, 2001; 627): Bir bölümünde çalışma süresi, istihdamın korunması veya yeni istihdam yaratılması gibi iş ve istihdamla ilgili önlemler getirilmekte, bir bölümünde esneklik uygulamaları genişletilerek işgücü maliyetinin azaltılması amacı öne çıkmakta, bir bölümünde yeniden eğitim ve esneklik uygulamalarıyla verimlilik artışı amaçlanmakta, bazılarında da yeniden eğitim ve başka işlere yerleştirilme gibi önlemler fggündeme gelmektedir. İş ve istihdamla ilgili tüm anlaşmalarda çalışma süresinin azaltılması ve çalışmanın farklı biçimde düzenlenmesi konuları öne çıkan konular olmaktadır. Bugün için yalnızca Fransa’da herkes için geçerli olmak üzere çalışma süresinde bir kısaltma söz konusudur; bunun dışındaki tüm ülkelerde bu konuda taraflar arasındaki anlaşmalar belirleyici durumdadır.

Sistemin değişerek devamı konusunda ortaya çıkan bir özelli de AB’nin varırlığıdır. AB, hem Avrupa toplum modeli ve çalışma ilişkilerinin temel özelliklerinin sürdürülmesinde olumlu rol oynayan bir yapılandı, hem de özellikle ekonomik ve parasal birliğin gerçekleşmesiyle üye ülkelerde ekonomi ve sosyal politikaların birbirinden ayrılmasına yol açmaktadır. Bugün ekonomik ve parasal birlik gereğince ekonomi alanındaki temel politikalar AB düzeyine kayarken, toplu pazarlıklar, ücret politikaları, refah politikaları ulusal düzeyde kalmaktadır. Bu durumda, yani ekonomik ve sosyal politikalar birbirinden ayrılırken, sendikaların da toplu pazarlık alanı daralmakta ve AB düzeyinde belirlenen kriterlere uyma zorunluluğu gelmektedir. Bu nedenle sendikalar hem daha geniş çaplı makro-ekonomik politikaların AB düzeyinde belirlenmesi istemekte, hem de ücret pazarlıklarının ve sosyal politikaların AB düzeyine kayması yönünde bir eğilim ortaya koymaktadırlar. Ancak bugün için bu tür gelişmelerden söz etmek mümkün değil. Bunun için, herşeyden önce, AB’nin siyasal birleşmeye doğru bir yol alması gerektiği de çok açık. Dolayısıyla şimdilik ortaya çıkan görüş ayrılıklarına ulusal düzeyde bir çözüm bulunmaya çalışılmakta ve ülkelere göre farklılıklaşan ölçülerde de çalışma ilişkileri sisteminin temel özellikleri devam ettirilmeye çalışılmaktadır. Ulusal düzeyde de her iki tarafı fazla zarara uğratmayacak çözümler bulunması için yine sosyal taraflardan ve toplu görüşmelerden yararlanılmaya çalışılmaktadır. Hatta rekabet ve güvence veya esneklik ve güvence gibi iki uçlu hedeflerin AB tarafından ve onun sosyal politika uygulamalarında da kullanıldığını görmekteyiz. Böyle bir değiş-tokuşun

sürdürülebilmesi için ise, sistemin uzun sürede iki taraf için de çıktı üretme kapasitesini sürdürmesi gerekmekte, modelin geleceği de büyük ölçüde buna bağlı olmaktadır. Bu nedenle de sosyal taraflar için, en azından tek pazar gerçeği içinde ücret ve çalışma koşullarının birbirine yakınlaştırılması büyük önem taşımakta ve ekonomi politikaları ile ücret politikalarının, ekonomi politikaları ile sosyal politikaların aynı düzeyde belirlenmesi gereği daha fazla hissedilmektedir.

-Emek Açısından Avrupa Toplum Modelinden Çıkarılacak Sonuçlar Olabilir mi?

Endüstri sonrası her toplumda sermaye ve emek veya işçi ve işveren arasındaki ilişkiler sorunlu olmuştur, bu temel sorunun çözümünde ise ücretliler için siyasal ve ekonomik olarak iki mücadele alanı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu iki mücadele alanının daha etkin kullanıldığı, iki çıkar arasındaki çatışmanın demokratik mekanizmalarla kurumsallaştığı, bu kurumların dengeleyici sonuçlar ürettiği toplumlarda da toplumsal uzlaşma ve toplumsal istikrar sağlanması mümkün olmuştur. Bu açıdan Avrupa toplum modelinin, oldukça dikkate değer kurumlar ve özellikler içerdiğine de yukarıda değindik. Söz konusu model, özellikle 1960 sonrası kendi dışındaki dünya açısından da izlenilir bir model olma potansiyelini taşıırken, 1980 sonrasının değişen ekonomik politikalarıyla çok farklı koşullar ortaya çıkmıştır. Piyasanın ve sermayenin küresel bir işleyişe kavuşmasıyla hem tüm dünya hem de Avrupa ülkeleri açısından ulusal devletlerin sosyal politika uygulama gücü de, işgücünü koruma gücü de önemli ölçüde sınırlanmıştır. En başta da, emek açısından olumlu etkileri bulunan Keynesyen ekonomi politikalarından vazgeçilmesi gerekmiş ve piyasanın egemenliğini savunan liberal politikalara geri dönmüştür. Yalnız politika ve uygulamalar açısından değil, ideolojik anlamda da emekten ve refah politikalarından vazgeçilmiş ve neo-liberalizmin, piyasacı görüşlerin yükseldiği bir döneme girilmiştir. Bu dönem emek açısından ne anlama gelmektedir? Genel olarak emekten bir yandan büyüme, dışa açılma, rekâbet edebilme gibi gerekçelerle ekonomik fedakârlıklar istendiğini görüyoruz; öte yandan durmadan artan borçları ödeyebilme ve yeni krediler bulabilme gibi zorunluluklarla zaten yetersiz olan sosyal harcamaların daha da kısılmasına ve sosyal hizmetlerin özelleştirilmesine tanık oluyoruz.

Kısacası, hangi gerekçelerle olursa olsun özünde bugün devletin sosyal/siyasal etkinliğinin azalması istenmekte, liberal iktisat anlayışının ve piyasa ekonomisinin toplumsal iyiliği sağlayacağı iddia edilmektedir. Piyasa tüm toplumsal sistemler üzerinde egemenlik kurarken, yaşadığımız döneme de “küreselleşme” denilmektedir. Küreselleşmenin kazananları kadar mağdurları olduğu da ortada. Genel olarak, gelişmiş ülkeler, küresel sermaye ve elit bir işgücü yaşadığımız küreselleşme sürecinin kazananları tarafından yer alırken, gelişmekte olan ülkelerin ve emeğin büyük bölümünün küreselleşmenin mağdurları arasında yer aldığı görülmektedir. Örneğin hemen her ülkede işsizlik artmakta, enformel sektör büyümekte, esnek işgücü uygulamaları yaygınlaşmakta, sendikalaşma kapsamı daralmakta, verimlilik artışına karşın ücretler düşmekte ve genel olarak çalışma koşullarında “kuralsızlaşma” denilen bir eğilim ortaya çıkmaktadır. Bu verimlilik ve rekabet yarışının işsizlik, güvensizlik, ve kuralsızlık gibi ekonomik kayıpları kadar, yabancılaştırma ve stres gibi psikolojik rahatsızlıkları, göç ve dışlanma gibi toplumsal baskılar yarattığı ya da şiddetlendirdiği de ortadadır. Kavimler göçü bugün de bütün şiddeti ve acımasızlığıyla devam edip gitmektedir.

Yaşanılan bu sorunlar, gelişmekte olan ülkelerdeki emeğin üzerindeki baskıları arttırırken, gelişmiş ülkelerde de ücretliler için az ya da çok bazı koşullar değişmektedir. Bu nedenle küreselleşmenin genel olarak tüm ücretliler açısından çalışma koşullarını ve standartlarını “aşağıya doğru iten” bir sonuç doğurduğu görüşü ileri sürülmektedir. Bu genel tablo karşısında gelişmekte olan birçok ülkenin de, ücretliler ve sendikaların da bugünkü

küreselleşmeye ilişkin kuşkuları artmakta ve bunlar arasında küreselleşme karşıtı görüşler giderek ağırlık kazanmaktadır. Ancak en başta teknolojik gelişmeler nedeniyle yeryüzündeki toplulukların, ülkelerin birbirine yakınlaşması anlamında küreselleşme sürecinin karşı durulamaz ve geri dönülemez bir süreç olduğu da çok açık. Dolayısıyla küreselleşmeye tümüyle karşı olmak yerine bugünkü küreselleşmeye veya sermayenin ve piyasanın küreselleşmesine karşı olmak, ya da küreselleşmenin hukukun, insan haklarının, sosyal kazanımların, demokratik siyasetin de küreselleşmesi biçimde tamamlanması gerektiğini söylemek hem daha gerçekçi hem daha anlamlı görünmektedir.

Gerçekten bugün piyasa ve ekonomi büyük ölçüde küreselleşirken, siyasal haklar ve demokratik mekanizmalar ulusal düzeyde kalmakta, aynı toplumsal sistemin birer parçası olan ve öyle de olması gereken ekonomi ve siyaset birbirinde ayrılmaktadır. Böylece ulusal devletler küresel ekonomiye ve uluslararası kuruluşlardan gelen kararlara uymaya çabalarken, çok zaman ulusal düzeyde biçimlenen demokratik talepleri yerine getirme gücü bulamamaktadırlar. Bu nedenle de ulusal düzeyde işleyen siyasetin gücü ve işlevi büyük ölçüde ortadan kalmaktadır. Belki temel insan hak ve özgürlüklerinin korunması açısından küresel düzeyde bazı küçük adımlar atılmakta, uluslararası bir denetim mekanizması oluşmaktadır; ancak insan hakları açısından yine tek sorumlu olarak ulusal devletler görülmekte, sosyo-ekonomik haklar konusu ise hiç gündeme gelmemektedir. Oysa bugünkü küreselleşme süreci içinde hukukun üstünlüğünün ve sosyo-ekonomik haklar da dahil olmak üzere insan haklarının bütünlüğünün kabulü en büyük ihtiyaç olarak görünmektedir. Bu nedenle ulusal, bölgesel ve küresel düzeyde olmak üzere her düzeyde demokrasiyi işler kılacak bir siyasal yapılanmaya ve işleyişe, sosyo-ekonomik haklar da dahil olmak üzere insan hakları konusunda bütüncül bir yaklaşıma ve ulusal devletlerin yanısıra küresel sermaye ve küresel şirketleri de sorumlu kılacak bir küresel/sosyal/hukuk sistemine ihtiyacımız var. İster toplumsal ister küresel düzeyde olsun varolan eşitsizliklerin geriletilmesi açısından da, geçerli sosyal politikaların uygulanabilmesi açısından da tek geçerli araç, siyaset ve demokratik-siyasal haklar olmaktadır. Kuşkusuz gerek küresel gerek toplumsal düzeyde siyaseti kısırlaştıran birçok engelin varlığı da, ulus devletinin sınırlayıcı ve kısıtlayıcı etkileri de, sermaye karşısında gerileyen ücretlilerin ve sendikaların toplumsal/küresel zaafalarını da unutmamak ve dikkate almak gereklidir. Ancak bu zorlukları aşmak ve gerek toplumsal gerek küresel düzeyde daha eşitlikçi bir düzen yaratmak açısından tek geçerli yol, ya da piyasanın egemenliğini kırmak açısından kullanılacak tek araç etkin bir siyasal duruş ve mücadele olarak görünmektedir.

Özetle, geçmişte ulusal düzeyde olduğu gibi bugün de demokrasi ile kapitalizmin küresel düzeyde karşı karşıya geldiği bir dönem yaşıyoruz diye düşünmek mümkün. Yine geçmişte daha demokratik ve daha eşitlikçi bir düzen kurulabilmesi için ulusal düzeyde demokratik hakların, siyasetin etkin kullanılması ve ulus devletinin sosyal niteliklerinin gelişmesi gerektiği gibi bugün de benzer mücadele araçlarına ihtiyaç vardır. Yani, bugün de hem toplumsal hem de küresel düzeyde demokratik hakların ve siyasetin etkin bir biçimde kullanılması gerekmektedir. Örneğin ya liberal ekonomi yanlısı olarak ve piyasacı bir bakışla, işsizliği kişisel bir sorun olarak görüp, piyasanın arz ve talep dengesini ya da dengesizliğini kabul edeceğiz, ya da piyasanın bu konudaki yetersizliğini kabul edip bu konuda siyasal müdahale ve sosyal politikaları gerekli göreceğiz. Ya çalışmanın bir hak olarak kabulünü düşüneneceğiz ve verimlilik artışının yalnız kârlılık artışı değil emekten yana iyileştirmeler getirmesini isteyeceğiz, ya da durmadan daralan istihdam içinde kitlesel işsizliği olağan göreceğiz. Ya işsizlik ve yoksulluğu insan hakları bağlamında ele alıp herkesin bu haklardan yararlanmasını mümkün kılacak sosyal politikalar uygulayacağız, ya da hakları unutup yoksullara yardım gibi geçici/görece/insafa kalmış politikalarla oyalanacağız. Kısacası, bugünkü

küreselleşmenin estirdiği neo-liberal rüzgârlar karşısında daha eşitlikçi ve dayanışmacı yaklaşımların hayata geçmesi, örneğin bütünlükçü bir insan haklarının kabulü ve ekonomi politikaları kadar sosyal politikaların da hayata geçmesi için demokratik ve etkin bir siyasetin devreye girmesi şart görünmekte. Bu nedenle başta emek olak üzere toplumun geniş kesimlerinin toplumsal/siyasal güç kazanmaları da başlı başına önem taşımakta. Özünde siyaset bir bölüşüm mücadelesidir ve değişik toplumsal taraflar arasında görece de olsa bir güç dengesi kurulmadıkça siyasetin bu tür sorunların çözümü açısından bir işlev görmesi mümkün değildir. Ancak bu tür güç dengesiyle siyaset, daha eşitlikçi ve daha dayanışmacı politikalar üretebilir ve toplumsal adaletsizliklerin giderilmesinde etkin bir araç olabilir. Ancak piyasa karşısında siyasal/toplumsal sistemde onu dengeleyecek kurum ve mekanizmalar yaratıldığında bugünkü piyasa ekonomisi anlayışının herşeyin üzerini örten etkisini, bir başka deyişle “sömürgeleştirici” etkisini azaltmak mümkün olur.

Geçmişte ulusal düzeyde demokratik haklar ve siyasal etkinlik yoluyla emeğin güçlenmesi ve önemli bir toplumsal taraf konumuna gelmesi mümkün olduğu ölçüde, siyasal yoldan kazandığı sosyal haklar ve refah devleti uygulamalarıyla da siyasetin önemli bir bölüşüm mekanizması olması sağlanmıştır. Yukarıda da değindiğimiz gibi Avrupa toplum modeli gerek yapılanması, gerek işleyişi açısından bu konuda örnek alınacak bazı özellikleriyle öne çıkmaktadır. Çok kısaca özetlersek: a) bu modelde emek ve sermaye arasındaki çatışmanın önemli bir bölümü siyasete tahvil edilmekte ve o yolla, devletin müdahalesi ve sosyal politikalarıyla çözümlenmeye çalışılmaktadır; b)bu modelde sermaye gibi emek de önemli bir siyasal/toplumsal taraf konumuna gelmekte ve siyasetin işleyişinde önemli bir etkinliğe kavuşmaktadır; c) bu modelde ekonomi ve sosyal politikaların bütünleştiği ve birbirini dengelediği görülmektedir; d) bu modelde toplumsal diyalog kültürü ve toplumsal uzlaşma arayışı kadar toplumsal dayanışma anlayışı da gelişmiş durumdadır. Bu nedenle, en başta emek ve sendikalar olmak üzere, bugünkü küreselleşmenin mağdurları açısından bu model üzerinde düşünmek ve benzer anlayışları, benzer yapılanma ve işleyişleri hem ulusal hem de küresel düzeyde oluşturmanın yolları üzerinde tartışmak önemli görünmektedir. Kuşkusuz birçok ülke açısından hem ulusal düzeyde hem de küresel düzeyde koşullar çok farklıdır; öte yandan bugünkü koşullarda ve de küresel etkileri dikkate almadan hiçbir ülkede ulusal düzeyde benzer bir model yaratmak mümkün görünmeyebilir; küresel düzeyde böyle bir modelin yaratılması için ise inanılmaz zorluklar ve sınırlamalar söz konusudur. Yine de sermayenin emek ve ulusal devletler karşısında daha da güçlenip bağımsızlık kazandığı, ulusal devletlerin de emeğin de küresel sermayenin ve küresel piyasanın isteklerine boyun eğmek zorunda olduğu bugünkü koşullarda piyasa karşısında siyaseti, ekonomi karşısında sosyal politikayı koymaktan ve sermaye karşısında başta emek olmak üzere birçok toplumsal kesimin mücadelesinden başka çıkar yol görünmemektedir. Böyle bakınca da, birebir bir anlayışla değil kuşkusuz, fakat yararlanılacak çıkış noktaları olarak Avrupa toplum modelini tartışmak özellikle sendikalar açısından büyük bir önem taşıyor.

Prof.Dr.Meryem Koray
Yıldız teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Kaynakça:

Armingeon, K. (1997), "Trade Unionists and Politics. A Comparative Analysis", *Transfer-European Review of Labour And Research*, (3).

Barbash, J. (1980) "The Work Humanisation Movement, U.S. and Western Experience Compared", *Labor Relations In Advanced Industrial Societies: Issues and Problems*, (der) Martin, B.; Kassalow, Evertt M., Carnegie Endowment for International Peace, Washington.

Barbash, J. (1991), "John R. Commons and the Western industrial relations tradition", *Comparative Industrial Relations*, (der) Adams. R.J. Harper, Collins Academic, London.

Bordogna, L. ve Cella, G. P. (1999), "Admission, exclusion, correction: the changing role of the state in industrial relations", *Transfer-European Review of Labour And Research*, (1-2)

Delors, Jacques (1994), *Options for Union*, Lecture on the Future of European Social Policy, Bruselles, 26-28 Mayıs.

Ebbinghaus, B. ve Hassel A. (1999), "The role of tripartite concertation in the reform of the welfare state", *Transfer-European Review of Labour And Research*, (1-2).

EC (2000), *Industrial Relations in Europe*, European Commission, Brussels.

Ferner, A. ve Hyman R. (1992) "Introduction: Industrial Relations in the New Europe", *Industrial Relations In The New Europe*, Blackwell, Cambridge.

Feyssinet, J. ve Seifert H. (2001), "Pacts for employment and competitiveness in Europe", *Transfer-European Review of Labour And Research*, (4).

Gautie, J. (1999), "The role of the State in the management of labour market issues in Europe", *Transfer-European Review of Labour And Research*, (1-2).

Grote, J. R. ve Schmitter, P. C. (1999) "The Renaissance of National Corporatism: unintended side-effect of European Economic and Monetary Union or calculated response to the absence of European Social Policy?" *Transfer-European Review of Labour And Research*, (1-2).

ILO (1993), *World Labour Report*, ILO, Geneva.

Kassalow, R. ve Everett M. (1969), *Trade Unions and Industrial Relations: An International Comparison*, Random House, New York.

Kleinman, M. (2002). *A European Welfare State?*, Palgrave, London.

Koray, Meryem (2002), *Avrupa Toplum Modeli? Nereden Nereye...*, Tüses yayınları, İstanbul.

Krieger, H. ve O'Kelly K. P. (1998), "The extent of participation in Europe", *Transfer-European Review of Labour And Research*, (2).

Negrelli, S. (1992), "Economic Flexibility and Social Solidarity", *The International Journal Of Human Resource Management*, (2).

Plowman, D.H. (1991), "Management and industrial relations", *Comparative Industrial Relations*, (der) Adams. R.J., Harper Collins Academic, London.

Price, R. (1991) "The comparative analysis of union growth", *Comparative Industrial Relations*, (der) Adams. R.J., Harper Collins Academic, London.

Regino, Marino (1986), "Political Bargaining in Western Europe During the Economic Crisis of 1980s", *Economic Crisis, Trade Unions and the State*, ed.by. otto Jacobi, Bob Jessop, Hans kastendiek and marino Regini, Croom helm, London.

Shaw, Martin (2000), *Theory of the Global State*, Cambridge University Press.

Taylor, A. J. (1989), *Trade Unions and Politics*, Macmillan, London

Veneziani, B. (1999) "The intervention of the law to regulate collective bargaining and trade union representation rights in European countries: recent trends and problems", *Transfer-European Review of Labour And Research*, (1-2)

Jeremy W.; Reiner H.; Jens L. (1997), "European trade unionism in transition? A review of the issues", *Transfer-European Review of Labour And Research*, (3)

Wallerstein, M. Golden M. ve Lange P. (1997), "Unions, Employers' Associations, and Wage-Setting Institutions In Northern and Central Europe 1950-1992", *Industrial and Labor Relations Review*, (3).