

**T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ · SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ULUSLARARŞIRI ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
VE AÇIK SİSTEM ANALİZİ**

DOKTORA TEZİ

TANER AKAN

**ANABİLİM DALI: İKTİSAT
PROGRAMI : İKTİSAT POLİTİKASI**

KOCAELİ - 2010

**T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ · SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ULUSLARARŞIRI ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
VE AÇIK SİSTEM ANALİZİ**

DOKTORA TEZİ

TANER AKAN

**ANABİLİM DALI: İKTİSAT
PROGRAMI : İKTİSAT POLİTİKASI**

DANIŞMAN: PROF. DR. AHMET SELAMOĞLU

KOCAELİ - 2010

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ · SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ULUSLARARŞIRI ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
VE AÇIK SİSTEM ANALİZİ

DOKTORA TEZİ

Tezi Hazırlayan: TANER AKAN


Tezin Kabul Edildiği Enstitü Kurulu Tarihi ve No: 23/06/2010-2010/17


Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu

Doç. Dr. Aşkın Keser

Doç. Dr. Barış Uçkan


Doç. Dr. Abdülkadir Şenkal


Doç. Dr. Alpay Hekimler

ÖNSÖZ

Endüstri ilişkileri, yapısal nitelikleri itibariyle, iktisadi ve siyasi karar birimleri arasındaki kurumsal etkileşimlerle anlam kazanan örgütlü bir kapitalist sistemle özdeşleşmektedir. 20. yüzyılın üçüncü çeyreğinde yükselen Keynezyen ulusal ve uluslararası ekonomi politik, bu çerçevede, örgütlü kapitalizmin işlerlik kazandığı bir reelpolitik yaratarak endüstri ilişkileri sisteminin yükseliş döneminin altyapısını oluşturmuştur. Yüzyılın son çeyreğinde ivme kazanan neoliberal kurumsallaşma süreci ise, örgütlü kapitalizmin ve dolayısıyla endüstri ilişkileri sisteminin çözülmesine yol açan küresel bir desentralizasyonu beraberinde getirmiştir.

Bu parametreler ışığında, çalışmada, endüstri ilişkileri sisteminin 19. yüzyılın son çeyreğinden günümüze değin yaşadığı dönüşüm, kapitalist ulusal-uluslararası ekonomi politiğin reelpolitiğiyle senkronize bir yaklaşım içerisinde tartışılmaktadır. Sözkonusu tartışma, temelde, Avrupa’da ve Amerika’da, bu coğrafyaların reel ekonomi politiklerini veri olarak geliştirilmiş olan teorik yaklaşımlar düzleminde kuramsal ölçeğe taşınmaktadır. Bununla birlikte, çalışmada, bu teorilerin özellikle günümüz reelpolitiğini kavramsallaştırma noktasındaki sınırlılıkları veri alınarak ‘Açık Sistem Analizi’ olarak adlandırılan bir çözümleme çerçevesi önerilmektedir. Çalışmada, ayrıca, spesifik olarak, Türk endüstri ilişkileri sistemi, 1980’li yıllardan başlayarak bu sistemi çevreleyen neoliberal ekonomi politik ekseninde ve Açık Sistem Analizi temelinde ele alınmaktadır.

Bu çalışma, tez izleme komitemde yer alarak motive edici yönlendirmelerde bulunan ve ayrıca tez savunma jürime katılarak ufuk açıcı önerileri ile çalışmanın derinleştirilmesine önayak olan saygıdeğer hocalarımla katkıları sayesinde mümkün olabildiği için, kendilerine teşekkürü borç biliyorum. Çalışmanın eksiklikleri, hiç şüphesiz, yazarın şahsına aittir.

İÇİNDEKİLER

| | |
|-------------------------|-----|
| Özet..... | V |
| Abstract..... | VI |
| Kısaltmalar..... | VII |
| Şekil ve Grafikler..... | IX |
| Tablolar..... | X |
| Giriş..... | 1 |

I.BÖLÜM

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE ULUSLARARASILAŞMA

| | |
|--|----|
| 1. Kavramsal Tanımlama: Uluslararasılaşma, Uluslararasılaşma ve Uluslararasılaşma..... | 5 |
| 2. Bölgesel Düzeyde Uluslararasılaşma..... | 9 |
| 2.1. Ekonomik-Sosyal Birlik Ayırımında AB’de Bölgesel Endüstri İlişkileri..... | 9 |
| 2.1.1. AB Mevzuatında Örgütlü Çalışma İlişkileri..... | 10 |
| 2.1.2. Sosyal Diyalog Mekanizmasının Etkinliği..... | 12 |
| 2.1.3. Avrupa İstihdam Stratejisi ve Müzakereli Esneklik..... | 15 |
| 2.2. NAFTA’nın Bölgesel Endüstri İlişkileri Stratejisi: NAALC..... | 16 |
| 2.3. İşçi ve İşveren Sendikacılığında Bölgeselleşme..... | 22 |
| 2.3.1. Elitist Sendikacılıktan ‘Uluslararası Ütopya’ya ETUC..... | 22 |
| 2.3.2. UNICE, CEEP ve Rekabetçi Dayanışma..... | 25 |
| 3. Uluslararası Düzeyde Uluslararasılaşma..... | 29 |
| 3.1. Uluslararası Korporatizm ve Endüstri İlişkileri Diplomasisi: UÇÖ..... | 30 |
| 3.1.1. Uluslararası Finansal Kuruluşlar, DTÖ ve UÇÖ’nün Diplomatik Girişimleri..... | 32 |
| 3.1.2. Küresel Korporatizm ve İşgücü Standartları Rejiminin Etkinliği..... | 36 |
| 3.2. Sendikacılıkta Uluslararasılaşma Eğilimleri ve Önündeki Engeller..... | 41 |
| 3.2.1. ICFTU, Uluslararası Finansal Kurumlar ve Sendikal Diplomasi..... | 44 |
| 3.2.2. GUFs, Uluslararası Şirketler ve Çerçeve Antlaşmalar..... | 51 |

| | |
|---|----|
| 3.2.3. AFL-CIO ve Ulusal Sendikacılıkta Uluslararasılaşma..... | 55 |
| 3.3. Uluslararası Finansal Kurumlar (IMF & DB) ve Ulusal Endüstri İlişkileri Sistemi..... | 57 |
| 3.3.1. Finansal Entegrasyon ve Endüstri İlişkileri..... | 58 |
| 3.3.2. Yapısal Uyum Programları ve Endüstri İlişkilerine Etkisi..... | 59 |
| 3.4. Uluslararası Ticarete Standartlaşmaya Karşı Endüstri İlişkilerinde Standartsızlaşma: DTÖ..... | 65 |
| 3.5. Uluslararası Şirketler ve Endüstri İlişkileri..... | 70 |
| 4. Bölüm Sonucu: Endüstri İlişkilerinde Yükselen Uluslararasılaşma ve Sendikasızlaşma..... | 76 |

II. BÖLÜM

ULUSLARARŞIRILAŞMA VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ TEORİLERİ

| | |
|---|-----|
| 1. Endüstri İlişkilerinde Uluslararası Kurumsallaşma: 1870-1945..... | 82 |
| 2. Yükselen Korporatizm ve Uluslararasılaşma: 1950-1970..... | 95 |
| 3. Uluslararasılaşma ve Endüstri İlişkileri Disiplini..... | 98 |
| 4. Endüstri İlişkilerinde Amerikan Ekolü..... | 102 |
| 4.1. 'Endüstri İlişkileri Sistemi' Teorisi..... | 104 |
| 4.2. Amerikan Ekolünde Yeniden Yapılanma: Stratejik Tercih Teorisi..... | 110 |
| 5. Endüstri İlişkilerinde Avrupa Ekolü..... | 112 |
| 5.1. Çoğulcu Teori ve Uluslararası Yönetişim..... | 114 |
| 5.2. Endüstri İlişkilerinde Eleştirel Yaklaşım: Marksist Teori..... | 128 |
| 6. Bölüm Sonucu: Uluslararasılaşma ve Analitik Çerçeve Arayışları..... | 136 |

III. BÖLÜM

ULUSLARARŞIRILAŞMA VE AÇIK SİSTEM ANALİZİ

| | |
|---|-----|
| 1. Genel Sistem Teorisi ve Endüstri İlişkileri..... | 140 |
| 1.1. Teori-Model Ayrımında Açık Sistem Analizi..... | 141 |
| 1.2. Sistem Teorisi ve Analitik İçerimleri..... | 145 |
| 2. Uluslararasılaşma ve Açık Sistem Analizi..... | 152 |

| | |
|--|-----|
| 3. Bireysel-Örgütlü Çalışma İlişkileri Ayrımında Uluslararasılaşma ve Aktör Analizi..... | 164 |
| 4. Açık Sistem Analizinde Strateji..... | 172 |
| 5. Endüstri İlişkileri Sisteminde Uluslararası Güç İlişkileri..... | 180 |
| 6. Uluslararası Hukuk Bağlamında Uluslararası Kurallar..... | 188 |
| 6.1. Kural Tanımlamasında Çokboyutlu Yaklaşım: Uluslararası Kurallar..... | 189 |
| 6.2. Endüstri İlişkilerinde Kural – Kuralsızlık Ayrımında Uluslararası Güç İlişkileri..... | 191 |
| 7. Türk Endüstri İlişkileri ve Açık Sistem Analizi..... | 197 |
| Sonuç..... | 225 |
| Yararlanılan Kaynaklar..... | 235 |

ÖZET

Endüstri ilişkileri, 19. yüzyılda gelişen ve 20. yüzyılda kapitalist sosyal birikim süreçlerine göre değişim yaşayan bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Endüstri ilişkileri sisteminde 19. yüzyılda daha ziyade işverenler ve örgütlü işçiler arasında gelişen uluslararasılaşma süreci, 20. yüzyılın ilk yarısında devletlerin ve ikinci yarısından itibaren ise bölgesel ve uluslararası örgütlerin uluslararası ekonomi politik yapıdaki artan etkinliği nedeniyle çok taraflı bir yapıya kavuşmuştur. Böylece, endüstri ilişkileri sisteminin ulusal, bölgesel ve uluslararası ekonomi politikte meydana gelen gelişmelerden formel ve informel şekillerde etkilenen uluslararası niteliği daha da belirginleşmiştir.

Bununla birlikte, endüstri ilişkilerinde mevcut teorik yaklaşımların sistemde yaşanan ulusal-bölgesel ve uluslararası gelişmeleri, endüstri ilişkileri sistemine özgü analitik parametreler ışığında, çok boyutlu bir çerçevede ele alma konusunda gerekli açılımlara sahip olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, ulusal, bölgesel ve uluslararası ölçeklerde yer alan aktörler arasında endüstri ilişkileri sistemi üzerinde sonuçlar üreten etkileşimlerin gerçekleşmesi olarak tanımlanan uluslararasılaşma sürecini mevcut teorik yaklaşımlar çerçevesinde analiz etmek mümkün görünmemektedir.

Açık sistem analizi, uluslararası endüstri ilişkileri sistemini bütünsel bir yaklaşımla ele alacak bir çözümleme çerçevesinin oluşturulmasını hedeflemektedir. Genel sistem teorisi üzerinde temellenen açık sistem analizi kapsamında gerçekleştirilen çözümlenelerde, başta Dunlop'un sistem teorisi olmak üzere, çoğulcu, marksist ve stratejik tercih teorilerinin analitik parametrelerinden yararlanılmaktadır. Açık sistem analizi endüstri ilişkileri sisteminde ulusal, bölgesel ve uluslararası ölçekte ortaya çıkan etkileşimleri aktörler, aktörlerin ürettiği stratejiler, stratejilerin uygulamasını amaçlayan kısa ve uzun vadeli politikaların etkileşime girdiği güç ilişkileri ve güç ilişkileri sonucunda ortaya çıkan kurallar çerçevesinde çok boyutlu bir eksenle ele almaktadır.

ABSTRACT

Industrial relations turns out to be a system which emerged in 19th century and went through transformations in conformity with changing social structures of capitalist accumulation throughout the 20th century. Materializing between the employees and their private employers in the 19th century, transnationalization in industrial relations system has become a multi-lateral process with the mounting influences of the state in the early 20th century and those of the regional and international organizations on the international political economy of industrial relations during the second half of the 20th century. Therefore, the transnational implications of industrial relations which are initiated in both formal and informal ways by the developments in the national, regional and international political economy have become embedded. However, it is observed that the industrial relations theories do not have analytical tools which can be employed to conceptualize these developments in a multi-disciplinary and multi-dimensional way.

Given the limited analytical scope of the current theories, 'Open-System Analysis' in industrial relations aims to contribute to an analytical approach which will be able to conceptualize the transnational industrial relations in a holistic manner. Based on the analytic parameters of the general systems theory, open-system analysis additionally makes use of the conceptual apparatus of the current theories, especially of Dunlopian systems theory. By doing so, open-systems analysis in transnational industrial relations conceptualizes the interactions among national-regional and international actors of industrial relations by (i) a transnational context (ii) strategies generated by the actors (iii) power relationship among the actors on performing their strategies, and (iv) rules whose formation and way of enforcement are determined by the power relations.

KISALTMALAR

| | |
|---------|--|
| AB | : European Union - Avrupa Birliği |
| AFL-CIO | : The American Fedration of Labor and Congress of Industrial Organizations – Amerika İşçi Federasyonu ve Endüstriyel Organizasyonlar Kongresi |
| AFRO | : African Regional Organization – Afrika Bölgesel Örgütasyonu |
| AİHM | : European Court of Human Rights – Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi |
| AİS | : European Employment Strategy – Avrupa İstihdam Stratejisi |
| APB | : European Monetary Union – Avrupa Para Birliği |
| APEC | : Asia Pasific Economic Cooperation – Asya Pasifik Ekonomik İşbirliği |
| APRO | : Asean and Pacific Regional Organization – Asya ve Pasifik Bölgesel Organizasyonu |
| ASEAN | : Association of Southeast Asia Nations – Güneydoğu Asya Uluslar Birliği |
| BM | : United Nations - Birleşmiş Milletle |
| CEEP | : The European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest - Avrupa Kamu Katılımlı Özel Girişimler ve Ortak Ekonomik Amaçlı Girişimler Birliği |
| CGIL | : Confederazione Generale Italiana del Lavoro – İtalya İşçileri Genel Konfederasyonu |
| CGT | : Confédération Générale de Travail – Fransız Genel İşçi Konfederasyonu |
| CLS | : Core Labour Standards – Temel Çalışma Standartları |
| CTM | : de Trabajadores de México – Meksika İşçileri Konfederasyonu |
| DB | : World Bank - Dünya Bankası |
| DTÖ | : World Trade Organization - Dünya Ticaret Örgütü |
| ECSA | : European Community Shipowners' Association – Avrupa Topluluğu Gemicileri Örgütü |
| EFILWC | : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı |
| ESPO | : European Sea Ports Organization – Avrupa Deniz Limanları Örgütü |
| ETF | : European Transport Workers' Federation – Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu |
| ETUC | :European Trade Union Confederation- Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu |
| FOC | : Flag of Convenience – Kolay Bayrak |
| GATT | : General Aggrement on Trade and Tariffs – Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması |
| GUFs | : Global Union Federations - Küresel Sendika Federasyonları |
| ICFTU | : International Confederation of Free Trade Unions - Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu |

| | |
|--------|--|
| IFTU | : International Federation of Trade Unions – Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu |
| IMF | : International Monetary Fund - Uluslararası Para Fonu |
| IMO | : International Maritime Organization – Uluslararası Denizcilik Örgütü |
| ISF | : International Shipping Federation – Uluslararası Gemicilik Federasyonu |
| ISNTUC | : International Secretariat of National Trade Union Centers – Ulusal İşçi Sendikaları Merkezleri Uluslararası Sekreteryası |
| ITF | : International Transport Workers’ Federation – Uluslar arası Taşımacılık İşçileri Federasyonu |
| ITS | : International Trade Secretariats – Uluslararası İşkolu Sendikaları |
| JNG | : Joint Negotiating Group – Ortak Müzakere Grubu |
| NAALC | : North American Agreement on Labor Cooperation - Kuzey Amerika Çalışma İlişkileri İşbirliği Anlaşması |
| NAFTA | : North American Free Trade Agreement-Kuzey Amerika Serbest Ticaret Alanı |
| OECD | : Organization of Economic Cooperation and Development - Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü |
| ORIT | : Inter-American Regional Organization of Workers – Amerika Ülkeleri İşçileri Bölgesel Organizasyonu |
| PRI | : Partido Revolucionario Institucional – Kurumsal Devrimci Parti |
| SPD | : Sozialdemokratische Partei Deutschlands – Alman Sosyal Demokrat Parti |
| STK | : Sivil Toplum Kurumları |
| TNCs | : Transnational Corporations – Uluslararası Şirketler |
| TUAC | : Trade Union Advisory Committee - İşçi Sendikaları Danışal Komitesinin |
| UÇÖ | : International Labour Organization-Uluslararası Çalışma Örgütü |
| UEAPME | : European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises – Avrupa Küçük, Orta Ölçekli İşletmeler ve Esnaf Organizasyonu |
| UNICE | : Union of Industrial and Employers’ Confederations of Europe – Avrupa Sanayicileri ve İşverenleri Konfederasyonu) |
| WCL | : World Confederation of Labour - Dünya İşçi Konfederasyonu |
| WCL | : World Confederation of Labour – Dünya Emek Konfederasyonu |
| WFTU | : World Federation of Trade Unions - Dünya İşçi Sendikaları Federasyonu |

ŞEKİL VE GRAFİKLER

| | |
|--|-----|
| Şekil 1.1. NAALC'nin İşleyişi..... | 19 |
| Şekil 1.2. UÇÖ'nün Uluslararası Etkileşim Ağı..... | 40 |
| Şekil 1.3. ICFTU ve GUFs'nin Uluslararası Etkileşim Ağı..... | 54 |
| Şekil 2.1. Uluslararası Sermaye Akımları/GSYİH (1874-1989)..... | 83 |
| Şekil 2.2. Dünya'da İşçi Eylemleri (1871-1990)..... | 86 |
| Şekil 2.3. 1820-1986 Arasında ABD'ye Gerçekleşen Göç Oranları..... | 87 |
| Şekil 2.4. Endüstri İlişkileri Süreçlerinin Analizinde Kullanılacak Genel Çerçeve..... | 111 |
| Şekil 2.5. İşçi Sendikacılığının Geometrisi..... | 132 |
| Şekil 3.1. Sistemler arası Hiyerarşi ve Etkileşim..... | 146 |
| Şekil 3.2. Sistemin İşleyişi ve Geri Besleme Mekanizması..... | 149 |
| Şekil 3.3. Dışsal Geri Besleme..... | 150 |
| Şekil 3.4. Endüstri İlişkilerinde Uluslararasılaşmaya Düzeyel Yaklaşım..... | 153 |
| Şekil 3.5. Uluslararası Endüstri İlişkileri Sistemi..... | 154 |
| Şekil 3.6. Uluslararası Endüstri İlişkileri Sisteminin İşleyiş Süreci..... | 157 |
| Şekil 3.7. Uluslararası 'Sendikasız' Çalışma İlişkileri..... | 170 |
| Şekil 3.8. İmalat Sanayinde İstihdam, Reel Ücretler ve İşgücü Verimliliği (1950=100)..... | 205 |
| Şekil 3.9. İşgücü Maliyetlerinde Reel Yüzde Değişim (1990-2007)..... | 207 |
| Şekil 3.10. Net Ele Geçen Ücretlerde Reel Yüzde Değişim (1990-2007)..... | 208 |
| Şekil 3.11. Uluslararası Türk Endüstri İlişkileri Sistemi..... | 214 |
| Şekil 3.12. Türkiye'de Sendikal Yoğunluk Oranları ve Grev Sayıları (1988-2004)..... | 220 |

TABLULAR

| | |
|---|----|
| Tablo 1.1. AB Sosyal Diyalog Sürecinin Sonuçları (1994-2006)..... | 13 |
| Tablo 1.2. NAALC'nin Çalışma İlişkileri Prensipleri..... | 18 |
| Tablo 1.3. Şirket Davranış Kodları ve Uluslararası Çerçeve Antlaşmaların Farkları..... | 53 |
| Tablo 1.4. Grevde Kaybolan Gün Sayısı (1952-1999)..... | 74 |
| Tablo 1.5. GSYİH'a Oranla Uluslararası Ticaret ve Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları (1950-1999)..... | 75 |
| Tablo 1.6. Avrupa Birliği'nde ve 24 Ülkede Sendikal Yoğunluk Oranları Düzenlenmiş Veriler (1970-2003)..... | 79 |
| Tablo 2.1. Avrupa ve Dünya'da Kıtalararası Büyüme (1500-1992)..... | 83 |
| Tablo 3.1. Avrupa ve Amerikan Endüstri İlişkileri Yaklaşımları Arasındaki Farklılıklar..... | 14 |

GİRİŞ

Endüstri ilişkileri, 19. yüzyılda gelişen ve 20. yüzyılda kapitalist sosyal birikim süreçlerine göre değişim yaşayan bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, endüstri ilişkileri sistemi sendikalar, işverenler ve devlet arasında ulusal ölçekte başlayan etkileşimler sonucunda ortaya çıkan ulus-merkezli bir yapılanmaya sahip olmuştur. Bununla birlikte, kapitalizmin küreselleşme sürecinin 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren yoğunlaşmaya başlaması, endüstri ilişkileri süreçlerinin de uluslararasılaşmasını beraberinde getirmiştir. Bu doğrultuda, endüstri ilişkileri sisteminde 19. yüzyılda daha ziyade işverenler ve örgütlü işçiler arasında gelişen uluslararasılaşma süreci, 20. yüzyılın ilk yarısında devletlerin ve ikinci yarısından itibaren ise bölgesel ve uluslararası örgütlerin uluslararası ekonomi politik yapıdaki artan etkinliği nedeniyle çok taraflı bir yapıya kavuşmuştur. Böylece, endüstri ilişkileri sisteminin ulusal, bölgesel ve uluslararası ekonomi politikte meydana gelen gelişmelerden formel ve informel şekillerde etkilenen uluslararası niteliği daha da belirginleşmiştir.

Endüstri ilişkileri sisteminde yaşanan uluslararasılaşma sürecine rağmen mevcut endüstri ilişkileri teorilerinin ulusal ölçek üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Diğer bir anlatımla, endüstri ilişkilerinde mevcut teorik yaklaşımların sistemde yaşanan ulusal-bölgesel ve uluslararası gelişmeleri, endüstri ilişkileri sistemine özgü analitik parametreler ışığında, çok boyutlu bir çerçevede ele alma konusunda gerekli açılımlara sahip olmadığı görülmektedir. Hiç şüphesiz, geliştirilen teorilerin belirli bir model (örneğin ABD modeli) üzerinde yoğunlaşarak, bu model üzerinden teori geliştirmeye çalışmaları teorik analiz açısından birtakım sınırlılıklar yaratmıştır. Özellikle, küreselleşme sürecinin 20. yüzyılın üçüncü çeyreğinden itibaren hızlı bir ilerleme kaydetmesi günümüzde endüstri ilişkileri sistemine etki eden bölgesel ve uluslararası gelişmelerin de yoğunlaşmasını beraberinde getirmiştir. Ancak, mevcut teorik yaklaşımların sistemde yaşanan bu dönüşümlere rağmen ulus-merkezli metodolojik yaklaşımlarını sürdürdükleri görülmektedir. Bu nedenle, ulusal, bölgesel ve uluslararası ölçeklerde yer alan aktörler arasında endüstri ilişkileri sistemi üzerinde sonuçlar üreten etkileşimlerin gerçekleşmesi olarak tanımlanan

uluslararasılaşma sürecini mevcut teorik yaklaşımlar çerçevesinde analiz etmek mümkün görünmemektedir.

Çalışmada, mevcut teorilerin uluslararasılaşma süreçlerini çözümleme noktasındaki sınırlılıkları veri alınarak, uluslararası endüstri ilişkileri sistemini bütünsel bir yaklaşımla ele alacak bir yaklaşımın oluşturulmasını hedeflemektedir. Bu yaklaşım, çalışma kapsamında, açık sistem analizi olarak adlandırılmaktadır. Açık sistem analizi özünde genel sistem teorisi üzerinde temellenmekle birlikte, başta Dunlop'un sistem teorisi olmak üzere, çoğulcu ve marksist teoriler ile stratejik tercih yaklaşımının analitik parametrelerinden de yararlanmaktadır. Bu doğrultuda, açık sistem analizi, endüstri ilişkileri sisteminde ulusal, bölgesel ve uluslararası ölçekte ortaya çıkan etkileşimleri aktörler, aktörlerin ürettiği stratejiler, stratejilerin uygulamasını amaçlayan kısa vade uzun vadeli politikaların etkileşime girdiği güç ilişkileri ve güç ilişkileri sonucunda ortaya çıkan kurallar çerçevesinde çok boyutlu bir eksenle ele almaktadır.

Bu amaçla, çalışmanın birinci bölümünde endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma süreçleri pratik içerimleri itibariyle ele alınmaktadır. Bölgesel ve uluslararası ölçek ayırımında gerçekleştirilen analizlerde, bu düzeylerde yer alan örgütlerin ürettikleri politikaların endüstri ilişkileri sisteminin uluslararasılaşması açısından yarattığı sonuçlar üzerinde durulmaktadır. Bu bölümün temel amacı, ikinci ve üçüncü bölümlerde ele alınacak teorik açılımların oluşturulmasında gerekli altyapının tesis edilmesidir. İkinci bölümde, Dunlop'un endüstri ilişkileri sistemi teorisi, çoğulcu teori, marksist teori ve stratejik tercih teorisinden oluşan mevcut endüstri ilişkileri teorilerinin analitik öngörülerinin uluslararasılaşma süreci açısından ele alınması hedeflenmektedir. Üçüncü bölümde ise, uluslararası endüstri ilişkileri sistemi açık sistem analizi ile ele alınmaktadır. Açık sistem analizi, bölüm kapsamında, genel bir teorik yaklaşımı değil endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan ulusal-bölgesel ve uluslararası gelişmeleri bütünsel bir yaklaşımla ele almayı amaçlayan bir analiz çerçevesini simgelemektedir. Bu bölümde, genel sistem teorisinin önermeleri doğrultusunda açık sistem analizinin analitik parametreleri ortaya konulmaktadır.

I.BÖLÜM

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE ULUSLARARŞIRILAŞMA

Endüstri ilişkileri sistemi toplumsal sistemin bir alt sistemi olarak kültürel, siyasal ve iktisadi yapıyla etkileşim içerisinde. Bu etkileşim endüstri ilişkilerini toplumsal sistemin diğer unsurlarıyla birlikte ele almayı gerektirmektedir. Diğer bir anlatımla, endüstri ilişkilerinin ekonomi politikası endüstri ilişkileri sistemini toplumsal yapının diğer bileşenleriyle birlikte ele alarak bütünsel bir yaklaşım geliştirmeyi zorunlu kılmaktadır.

Öte yandan, günümüzde, bölgesel ve uluslararası sistemin ulusal endüstri ilişkileri sistemleri üzerindeki etkilerinin yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Bu anlamda, endüstri ilişkileri sisteminin analizinde bütünsel bir yaklaşım geliştirilmesi, sözkonusu bölgesel ve uluslararası etkileri de gözönünde bulundurarak ulusal, bölgesel ve uluslararası gelişmelerin endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki etkilerini çok boyutlu bir eksenle ele almayı gerekli kılmaktadır.

Çalışmanın bu bölümü, endüstri ilişkileri sisteminin bölgesel ve uluslararası boyutları üzerinde yoğunlaşmakta ve uluslararası ekonomi politikasının ulusal endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki etkilerini ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu eksenle yapılan tartışmalar, endüstri ilişkilerinin uluslararasılaşması kapsamında ele alınmaktadır. Uluslararasılaşma, kavramsal ölçekte ele alındıktan sonra, bu kavramın endüstri ilişkileri açısından içerimleri tartışılmaktadır. Endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma trendleri, uluslararası örgütlerin ulusal endüstri ilişkileri sistemleri üzerindeki etkileri ekseninde analiz edilmektedir. Sözkonusu etkiler bölgesel ve uluslararası ölçekte ele alınmaktadır. Bölgesel ölçekte AB (European Union-Avrupa Birliği), NAFTA (North American Free Trade Agreement-Kuzey Amerika Serbest Ticaret Alanı), bölgesel işçi ve işveren sendikaları; uluslararası ölçekte ise UÇÖ (International Labour Organization-Uluslararası Çalışma Örgütü), IMF (International Monetary Fund-Uluslararası Para Fonu), DB (World Bank-Dünya Bankası), DTÖ (World Trade Organization-Dünya Ticaret Örgütü), TNCs (Transnational Corporations-Uluslararası Şirketler) ve uluslararası işçi sendikaları veri alınmaktadır.

Bölgesel sendikalar kapsamında, ETUC (European Trade Union Confederation- Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu), UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe - Avrupa Sanayicileri ve İşverenleri Konfederasyonu) ve CEEP (The European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest - Avrupa Kamu Katılımlı Özel Girişimler ve Ortak Ekonomik Amaçlı Girişimler Birliği) ele alınmaktadır. Uluslararası sendikacılık alanında ise, ICFTU (International Confederation of Free Trade Unions - Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu)* ve GUFs (Global Union Federations - Küresel Sendika Federasyonları) analiz edilmektedir.

Bununla birlikte, APEC (Asia Pasific Economic Cooperation – Asya Pasifik Ekonomik İşbirliği) ve ASEAN (Association of Southeast Asia Nations – Güneydoğu Asya Uluslar Birliği) gibi bölgesel örgütlerin ve bu örgütler kapsamında faaliyet gösteren bölgesel sendikaların varlığı ve ulusal sistemler üzerindeki etkileri, hiç şüphesiz, endüstri ilişkilerinde uluslararasılaşma trendleri açısından önem arz etmektedir. Benzer bir yaklaşımla, uluslararası sendikacılık alanında ICFTU ve GUFs dışında faaliyet gösteren WFTU (World Federation of Trade Unions - Dünya İşçi Sendikaları Federasyonu), WCL (World Confederation of Labour - Dünya İşçi Konfederasyonu) ve TUAC (Trade Union Advisory Committee - İşçi Sendikaları Danışal Komitesinin) gibi örgütlerin varlığı da vurgulanmalıdır. Aynı zamanda, BM (United Nations - Birleşmiş Milletler), OECD (Organization of Economic Cooperation and Development - Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) gibi ulusal endüstri ilişkileri üzerinde etkileri tartışılacak diğer uluslararası kurumlarda bulunmaktadır.

Bu bölümün amacı, endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma eğilimlerini ortaya koymak olduğundan, çalışma kapsamında, bu eğilimlerin ortaya çıkmasında etkili olan bölgesel ve uluslararası kurumlardan öncelikli olanlar ele alınmıştır. Diğer

* 2006 yılı itibariyle ICFTU ve Uluslararası İşçi Konfederasyonu (World Confederation of Labour-WCL) birleşerek ITUC'u oluşturmuşlardır. Bu döneme kadar ICFTU'nun faaliyetlerini WCL'den bağımsız olarak gerçekleştirmesi nedeniyle, her iki sendika da ayrı örgütler olarak değerlendirilmektedir.

bir anlatımla, bölgesel ve uluslararası kurumlardan uluslararası endüstri ilişkileri sistemi çerçevesinde gelişen güç dengelerinde belirleyici olan kurumlar analize katılmıştır. Çalışmanın hacim ve kapsam açısından sınırlandırılması, bu yaklaşımın benimsenmesini zorunlu kılmıştır.

1. Kavramsal Tanımlama: Uluslararasılaşma, Uluslarüstüleşme ve Uluslararasılaşma

Farklı ulusal kimliklere sahip aktörler arasında yaşanan ilişkileri tanımlamak üzere bir çok kavram kullanılmaktadır. Bunlardan en yaygın olarak kullanılanları; “uluslararası” (international), “uluslarüstü” (supranational) ve “uluslararası” (transnational) kavramlarıdır. Endüstri ilişkileri alanında bu kavramların kullanımında bir belirsizlik olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir. Bu bölümde sözkonusu belirsizliğin aşılabilmesi için, ulusal endüstri ilişkileri üzerinde etkili olan dışsal faktörlerin tanımlanmasında neden uluslararasılaşma (transnationalization) kavramının tercih edildiği üzerinde durulmaktadır. Bu amaçla, uluslararasılaşma kavramı, uluslararasılaşma (internationalization) ve uluslarüstüleşme (supranationalization) kavramlarıyla karşılaştırmalı olarak ele alınmaktadır.

Uluslararası kavramı, devletler arasında gerçekleşen uluslarüstü etkileşimler üzerinde odaklanarak devlet merkezli bir tanımlama gerçekleştirmektedir*. Uluslararası ilişkileri literatüründe ‘ulus’ ile ‘hükümet’ ve/veya ‘devlet’in aynı olduğu varsayılmakta, dolayısıyla bireyler ve sivil örgütlenmeler devletlerarası ilişkilerde bağımlı değişken olarak görülmektedir. Bu anlamda, uluslararası sistemin işleyişi devletlerarası ilişkiler ekseninde açıklanmaktadır.¹ Uluslararasılaşma ise, devletler arasındaki ilişkilerin, özellikle küreselleşme süreciyle birlikte, yoğunlaşmasını ifade etmek için kullanılmaktadır.

Uluslararası kavramı ise, devletler (hükümetler), bireyler ve sivil toplum kurumları arasındaki ulusal ve ulusötesi düzeydeki etkileşimleri ifade etmek için

* İngilizce, ‘iki veya daha fazla şey arasında’ anlamına gelen ‘inter’ önekini alan ‘international’ (uluslararası) kelimesi, ‘birden fazla ülkeyi içeren’ anlamında kullanılmaktadır.

¹ Justin Rosenberg, “The International Imagination: International Relations Theory and Classic Social Analysis”, Andrew Linklater (ed.), **International Relations: Critical Concepts in Political Science**, Volume 3, London: Routledge, 2000, pp. 1160-1184.

kullanılmaktadır*. Buna göre, uluslararasılaşma kavramı gerek bireysel gerekse kurumsal ölçekte ulusal olan ile ulusötesi olan arasındaki etkileşime vurgu yapmaktadır. Söz konusu etkileşim kültürel, iktisadi veya siyasal ölçeklerde gerçekleşebilmektedir.² Diğer bir anlatımla, uluslararası kavramı sadece ulusal, bölgesel veya uluslararası örgütler (aktörler) arasında ulusal sınırların ötesinde gerçekleşen etkileşimleri değil, aynı zamanda bu örgütler arasında ulusal ölçekte yer alan ilişkileri de içermektedir. Uluslararası işçi sendikalarının IMF ve DB nezdinde ulusal sendikaların yapısal uyum programlarında bir taraf olarak yer almaları konusunda yürüttükleri lobi faaliyetleri, uluslararası örgütler arasında *uluslarüstü* düzeyde gerçekleşen bir etkileşimdir. IMF'nin uyguladığı yapısal uyum programları ise, uluslararası bir örgütle ulusal bir örgüt (devlet) arasında *ulusal düzeyde* gerçekleşen bir etkileşime örnek olarak gösterilebilir.

Uluslararası kavramı, uluslararası kavramıyla hükümetlerarası ilişkileri de kapsamı bağlamında benzeri bir içerime sahip olsa da, hükümet dışı aktörler arasındaki etkileşimi vurgulaması anlamında farklılaşmaktadır. Bu bağlamda, uluslararası kavramı, uluslararası kavramına alternatif olarak üretilmiş bir tanımlamadır. Uluslararasılaşma, devlet merkezliliğin ötesinde sivil toplum kurumlarının, uluslararası şirketlerin vb. uluslararası ekonomi politikte bağımsız değişkenler olarak yer alabileceklerine vurgu yapmakta ve bu anlamda daha kapsayıcı bir yaklaşım geliştirmektedir.³

Uluslararası kavramı, hem bölgesel hem de uluslararası olanı kapsamaktadır. Bölgeselleşme, devletler arasında bölgesel ölçekte gerçekleşen birlikte hareket etme eğilimlerini ifade etmektedir. Dolayısıyla, bölgeselleşme, bölgesel ölçekte gerçekleşen bir uluslararasılaşma eğilimidir. Bölgesel kavramı da uluslararası kavramına benzer şekilde devletlerarası etkileşimler üzerinde yoğunlaşmakta,

* İngilizce 'trans' öneki, 'bir yerin her köşesi(nde)' anlamına gelen 'across' ile eş anlamlı bir kelime olarak, ulusal-bölgesel-uluslararası gibi seviyelerden öte karşılıklı 'etkileşimi' esas alan bir tanımlama gelişmektedir.

²James Anderson, **Transnational Democracy**, London: Routledge, 2005, pp. 6-39; Steven Vertovec, "Conceiving and Researching Transnationalism", **Ethnic and Racial Studies**, Vol: 22, No:2, 1999, pp. 448-462.

³Peter Willets, "Transnational Actors and International Organizations in Global Politics", John Baylis and Steve Smith (ed.), **The Globalization of World Politics**, Oxford: Oxford University Press, 2006, pp. 356-383.

bölgesel düzeyde yer alan sivil örgütlenmeleri gözardı etmektedir. Bu açıdan bakıldığında, uluslararası kavramı, bölgesel ve uluslararası kavramlarının tanımlamalarını içermektedir.⁴

Endüstri ilişkileri, temel aktörleri devlet, işçi ve işveren sendikaları olan bir sistemdir. Bu sistemin işleyişi üç aktör arasındaki etkileşimlerin gelişimine göre şekillenmektedir. Ulusal endüstri ilişkileri sistemine yönelik geliştirilen analizlerde sendikaların bağımsız birer aktör olarak ele alındığı görülmektedir. Ancak, bölgesel ve uluslararası düzeyde yer alan ve ulusal endüstri ilişkileri sistemini etkileyen dışsal aktörlerin analizinde, sendikaların, uluslararası ekonomi politikteki etkisizlikleri nedeniyle, çoğunlukla analiz dışı bırakıldığı görülmektedir. Uluslararasılaşma ekseninde gerçekleştirilen bu analizlerin, devletlerarası ilişkileri incelemesi bağlamında, endüstri ilişkileri sistemine etki eden uluslararası aktörleri ifade etmekte yetersiz kaldığı görülmektedir. Endüstri ilişkileri aktörleri arasında devletin önemli bir yeri olmasına karşın, devlet merkezli bir yaklaşım endüstri ilişkilerinin ekonomi politikasının sınırlandırılmasını gündeme getirmektedir.

Uluslararasılaşma kavramı ise, endüstri ilişkileri alanında ulusal olan ile ulusötesi olan arasındaki etkileşimleri çoğulcu bir yaklaşımla ele alarak daha kavrayıcı bir tanımlama geliştirmektedir. Diğer bir anlatımla, sendikaların uluslararası ekonomi politikteki güç dengelerinde bağımsız aktörler olarak değerlendirilmesi, endüstri ilişkileri aktörleri arasındaki etkileşimlerin açıklanmasında daha etkin bir analiz çerçevesi oluşturulmasını sağlamaktadır. Ulusal, bölgesel ve uluslararası sendikalar arasındaki etkileşimlerin ulusal endüstri ilişkileri sistemleri üzerindeki etkisinin açıklanabilmesi bu yaklaşımı zorunlu kılmaktadır. Son tahlilde, bu tür bir yaklaşımın, endüstri ilişkileri disiplinin kendi pratiğini geliştirmesi anlamında önem kazandığı vurgulanmalıdır.

Uluslararası (supranational) kavramı ise, ulusal yapıların üstünde otorite, güç ve etki sahibi olan kurumsal yapıları ifade etmek için kullanılmaktadır. Uluslararası örgütler, üye ulusal birimlerin yetkilerini devrettiği ve aldığı kararları

⁴Jarrod Weiner, "The Transnational Political Economy: A Framework for Analysis", <http://www.kent.ac.uk/politics/research/kentpapers/weiner1.html> (25.06.2006).

üyelerinin uygulamak durumunda olduğu örgütlerdir. Bu bağlamda, uluslarüstüleşme kurumsal düzeyde gerçekleşmekte ve uluslarüstü örgütün karar mekanizması ile anlam kazanmaktadır. Uluslarüstü kavramı, uluslararası kavramı gibi devletler veya hükümetler üzerinde odaklanmakta ve sivil örgütlenmeleri içermemektedir. Bununla birlikte, uluslararası kavramının ulusal hükümetler arasındaki ilişkiler bağlamında ulusal olanı içermesine karşın, uluslarüstü kavramı ulusal olandan bağımsız bir tanımlama geliştirmektedir. Uluslararası ilişkilerin temel aktörü olarak devletin kabul edildiği bu yaklaşımda, uluslararası ekonomi politiğin devletler tarafından oluşturulan uluslarüstü kurumsal yapılanmalar (IMF, DB ve DTÖ) tarafından yönetildiği öngörülmekte ve sivil örgütlenmelerin uluslararası sisteme, ancak devletler üzerinden, katılımında bulunabileceği kabul edilmektedir.⁵

Uluslararası kavramı, gerek ulusal aktörler arasındaki ilişkiyi ifade etmesi, gerekse sivil toplum kurumlarını da içermesi bağlamında uluslarüstü kavramından farklılaşmaktadır. Endüstri ilişkileri sisteminin işleyişi, yaşanan uluslararasılaşma eğilimlerine rağmen, büyük oranda ulusal aktörler arasındaki etkileşimler üzerinde temellenmektedir. Bu anlamda, endüstri ilişkilerinin uluslararasılaşması dışsal (uluslarüstü) aktörlerin ulusal sistem üzerindeki etkilerinin yoğunlaşmasını vurgulamak için kullanılmaktadır. Ancak, sözkonusu dışsal etkenlerin uluslarüstüleşme kavramıyla ifade edilmesi, endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri arasında uluslarüstü ölçekte gerçekleşen etkileşimleri ulusal ölçekten bağımsız olarak değerlendirmeyi gündeme getirecektir ki bu tür bir yaklaşımın analitik değeri endüstri ilişkilerinin reelpolitigi açısından yetersiz kalmaktadır.

Ulusal aktörler arasındaki etkileşimin endüstri ilişkileri sisteminin işleyişini belirleyen temel unsur olması bu durumun ana gerekçesini oluşturmaktadır. Örneğin, UÇÖ'nün, uluslarüstü bir örgütlenme olarak, oluşturduğu standartların ulusal endüstri ilişkileri sistemleri üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte, bu etkinin analiz edilebilmesi UÇÖ standartlarının ulusal sistemdeki uygulamasının, ulusal endüstri ilişkilerinin yapısal özellikleriyle birlikte ele alınması gerekmektedir. Bu durumda, uluslarüstüleşme kavramı, UÇÖ standartlarının oluşumunu ulusal

⁵ Lloyd Gruber, **Ruling the World: Power Politics & the Rise of Supranational Institutions**, Princeton: Princeton University Press, 2000.

sistemden bağımsız olarak ele almayı gerektirdiğinden, endüstri ilişkileri sisteminin ulusal-uluslarüstü aktörleri arasındaki etkileşimi açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Uluslararası kavramı ise, uluslarüstü kavramından farklı olarak, UÇÖ standartlarının ulusal sistem üzerindeki etkisini, ulusal ve uluslararası sendikalar arasındaki etkileşimleri de dikkate alarak analiz etmekte ve çok boyutlu bir analiz çerçevesi geliştirmektedir.

Bu çerçevede, bu bölümde uluslararasılaşma eğilimleri bölgesel ve uluslararası düzeyde ele alınmaktadır. Bölgesel düzeyde AB, bölgesel işçi ve işveren sendikaları (ETUC, UNICE ve CEEP) ile NAFTA ve üye ülkelerdeki sendikal örgütlenmeler arasında gerçekleşen uluslararası işbirliği girişimleri ele alınmaktadır. Uluslararası düzeyde ise uluslararası örgütler (UÇÖ, IMF, DB, DTÖ, TNCs) ve uluslararası işçi sendikaları (ICFTU ve GUFs) analiz edilmektedir.

2. Bölgesel Düzeyde Uluslararasılaşma

Endüstri ilişkileri sistemi kapsamında bölgesel düzeyde yaşanan uluslararasılaşma eğilimlerinin odağı AB düzeyinde ortaya çıkan gelişmelerdir. Bununla birlikte, NAFTA'nın gerçekleştirdiği düzenlemeler de üye ülkelerin ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin işleyişleri üzerinde etkili olmaktadır. Öte yandan, ETUC, UNICE ve CEEP'nin AB düzeyindeki etkileşimleri yine ulusal sistemlerin işleyişleri üzerinde etkili olan düzenlemelerin oluşturulmasını gündeme getirmektedir. Aşağıda, sözkonusu örgütler arasındaki etkileşimler endüstri ilişkilerinde bölgesel düzeyde ortaya çıkan uluslararasılaşma eğilimleri açısından analiz edilmektedir.

2.1. Ekonomik-Sosyal Birlik Ayrımında AB'de Endüstri İlişkileri Stratejileri

AB, üye ülkelerin iktisadi, siyasi ve sosyal alanlarda bütünleşmesini sağlamak üzere oluşturulmuş bölgesel bir birliktir. AB'nin kuruluşundan günümüze değin geçirdiği dönüşüm gözönüne alındığında, hedeflenen bütünleşme düzeyine iktisadi alanlarda büyük oranda ulaşıldığı gözlemlenmektedir. Bununla birlikte, sosyal alanlardaki bütünleşme konusunda önemli eksiklikler bulunmakta ve ulusal politikalar büyük oranda çeşitliliğini muhafaza etmektedir. Bu durumun ana

sebebinin, AB'nin iktisadi bir birlik olarak ortaya çıkması ve toplumsal ögelerden ziyade kurumsal (devletlerarası) ölçekte gerçekleşen bir niteliğe sahip olması gösterilmektedir.⁶ Bu çerçevede, üye ülkelerde sosyal demokrat hükümetlerle anlam kazanan güçlü endüstri ilişkileri yapılanmasının AB nezdinde gerçekleşmediği görülmektedir. AB projesinde, kuruluşundan günümüze değin, ekonomi öncelikli bir yaklaşım hâkim olmuştur. Birliğin stratejik vizyonunu temsil eden Avrupa Tek Senedi'nin temel hedefi de üye ülkelerin ekonomik ve politik alandaki işbirliğinin artırılması ve böylece rekabetçi pozisyonlarının iyileştirilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, AB Komisyonu başkanı Jacques Delors'un ekonomik birliğin yaratacağı toplumsal sonuçları dengelemek amacıyla Sosyal Şart'ın daha işlevsel hale gelmesine ilişkin girişimleri⁷ ise gölgede kalmıştır. Çünkü, 1992 yılında Maastricht anlaşmasının imzalanmasıyla sonuçlanan bu girişimlerde hâkim unsur ekonomik birlik olmuştur. Bu çerçevede, AB'nin endüstri ilişkileri sistemine yönelik geliştirdiği düzenlemeleri; AB Mevzuatı, Sosyal Diyalog mekanizması ve Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) kapsamında değerlendirerek yaşanan dönüşümü ortaya koymak mümkün görünmektedir.

2.1.1. AB Mevzuatında Örgütlü Çalışma İlişkileri

AB mevzuatında sendikal hakları güvenceye alan düzenlemeler arasında 'Avrupa Sosyal Şartı' ve 'Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi' (AİHS) yer almaktadır. AİHS, AB'nin siyasal birliğini sağlamak amacıyla onaylanmış, sosyal haklar sözleşmesinin hukuki denetim ve koruma mekanizması dışında bırakılmıştır. Buna göre sözleşmenin 11. maddesinde sendika hakkının tanınmasına rağmen, toplu sözleşme ve grev hakları kapsam dışında bırakılmıştır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında bu durumu açıkça ifade etmiştir. Mahkeme, sendika hakkı konusunda ise, 11. maddenin sendikaların kendi iç işlerini yönetme hakkını içerdiğini ancak, ortak danışma, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri imzalama ve greve gitme haklarını içermediği kararını vermiştir.⁸ Dolayısıyla, AİHS'nin, AB'nin, yukarıda vurgulanan, ekonomi politik yapılanmasına uygun

⁶ Hans Bieling, "Social Forces in the Making of the New European Economy: The Case of Financial Market Integration", *New Political Economy*, Vol:8, No: 2, 2003, pp. 203-224.

⁷ <http://www.historiasiglo20.org/europe/acta.htm> (20.11.2006).

⁸ Mesut Gülmez, *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu*, Ankara: Belediye-İş, 2005, ss. 171-194.

kararlar verdiğini söylemek mümkündür. Buna göre, üye ülkeler kendi ekonomik ve siyasal koşullarının elverdiği ölçüde sendika hakkını düzenleme yetkisini muhafaza etmekte, AB hukuku ise sendika hakkını daha ziyade genel bir standart biçiminde düzenleme yoluna gitmektedir. Bununla birlikte, sözkonusu standardın uygulamasına ilişkin bağlayıcı olmayan ve oldukça sınırlı bir düzenleme getirilememektedir.

Avrupa Sosyal Şartı ise, Avrupa Tek Pazarı'nın yaratacağı sosyal risklerin dengelenmesi amacıyla oluşturulan prensipleri içeren bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.⁹ Sosyal Şart, her ne kadar örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarına yer verse de son tahlilde bu düzenlemelerin bağlayıcılıktan uzak olduğu vurgulanmaktadır. Üye ülkelerin veya AB'nin, gücü nisbetince, uygulayabileceği öngörüsüyle 1989'da onaylanan Sosyal Şart'ın oluşum süreci sendikaların gerek üye ülkeler gerekse AB kurumları nezdinde yürüttükleri yoğun diplomasiye rağmen prensipler silsilesinden öteye gidememiştir. Bu doğrultuda, Sosyal Şart'ın içerdiği 47 direktiften yalnızca 17'si bağlayıcı bir nitelik arz etmekte ve bu direktiflerin 10'u da işyerinde güvenlik gibi dar alanlarla sınırlı kalmaktadır.

Bağlayıcı direktiflerde büyük oranda işverenlerin önerileri doğrultusunda düzenleme imkanı bulmuştur. Grev ve AB düzeyinde bir toplu pazarlık düzenlemesi getirmeyen Sosyal Şart, 'Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık' başlığı altında işverenler ve sendikalar arasında periyodik müzakereleri öngörmüştür. Halihazırda üye ülkelerin tümünde yer alan bu hakların içeriğinin ve düzenleme biçiminin işverenlerin taleplerini yinelemekten öteye gitmediği belirtilmektedir. İşçi sendikaları bu düzenlemeleri üye ülkelerin kendi ekonomi politiklerine göre şekillendirebilecekleri 'zayıf ve yetersiz' düzenlemeler olarak değerlendirmişlerdir.¹⁰ Öte yandan, Sosyal Şart'ın AB'nin tarihsel izlekleriyle uyumlu bir şekilde, birliğin ekonomik bütünleşmesine engel oluşturmayacak ve rekabet edebilirlik hedefi doğrultusunda gerçekleştirilen bağımlı bir düzenleme olduğu vurgulanmaktadır.¹¹

⁹ <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10107.htm> (22.06.2006).

¹⁰ Stephen J. Silvia, "The Social Charter of the European Community: A Defeat for European Labor", **Industrial and Labor Relations Review**, Vol: 44, No: 4, 1991, pp. 626-643.

¹¹ John T. Addison and W. Stanley Siebert, "The Social Charter of the European Community: Evolution and Controversies", **Industrial and Labor Relations Review**, Vol: 44, No: 4, 1991, pp. 597-625.

2.1.2. Sosyal Diyalog Mekanizmasının Etkinliği

Sosyal Diyalog, 1985 yılında, dönemin AB Komisyonu başkanı Delors'un girişimiyle, ETUC ile AB'ye üye ülkelerde faaliyet gösteren işverenler arasında iki taraflı bir mekanizma olarak ortaya çıkmıştır. Bağlayıcı olmayan bir tarzda uygulanan bu mekanizma, Maastricht'le birlikte, daha kurumsal bir yapıya kavuşturulmuştur. Buna göre sosyal taraflar (ETUC, UNICE, UEAPME* ve CEEP), üye ülkelerde bağlayıcı bir tarzda uygulanacak olan çerçeve antlaşmaların müzakere edilmesi konusunda yetkilendirilmiş olmaktadır. Çerçeve antlaşmalar direktifler halinde AB mevzuatında yer alabileceği gibi, sosyal taraflarca gerek AB gerekse ulusal düzeyde, tarafların kendi inisiyatifleri çerçevesinde, uygulamaya konulabilecektir. Ayrıca, sosyal taraflar Komisyonun ileri sürdüğü önerilere alternatifler geliştirerek, bu alternatiflerin de direktifler şeklinde yasalaştırılması hakkına sahip bulunmaktadırlar. Sosyal diyalogun temel amacı sosyal tarafların AB düzeyinde sosyal standartların oluşturulması sürecine ve birliğin yönetim mekanizmalarına katılımını sağlamaktır.

Sosyal diyalog, AB kapsamında faaliyet gösteren işverenler ile sendikalar arasında ikili veya kamu otoritelerinin de katılımıyla üçlü olmak üzere, bir sektörde (sectoral) veya birden fazla sektörde (interprofessional/multisectoral) uygulanabilmektedir. Sosyal diyalog, taraflar arasında tartışma, danışma, müzakere ve müşterek girişimler şeklinde gerçekleşebilmektedir. Bu bölümde, sosyal diyalog mekanizmasının temel çıktıları olarak, çerçeve antlaşmalar ve direktifler üzerinde durulmaktadır. Çünkü, çerçeve antlaşmalar ve direktifler taraflar arasındaki etkileşimin yönelimini belirleyen temel düzenlemeleri içermektedir.

Sosyal diyalog mekanizması Maastricht antlaşmasına eklenen Sosyal Protokol ile birlikte etkinleştirildiğinde, bu mekanizmanın AB düzeyinde işlevsel bir endüstri ilişkileri sistemi yaratacağına ilişkin oldukça iyimser bir izlenim ortaya çıkmıştır. Hatta, bir 'Avrupa Pazarlık Alanı'nın (European Bargaining Area) oluşturulacağı ve etkin bir toplu pazarlık sisteminin düzenleneceği beklentileri hakim olmuştur.

* Avrupa Küçük, Orta Ölçekli İşletmeler ve Esnaf Organizasyonu (European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises).

Tablo 1.1. AB Sosyal Diyalog Sürecinin Sonuçları (1994-2006)

| Komisyonun Girişimi | İki Aşamalı Müzakerenin Sonucu | Düzenleme Şekli |
|---|--|--|
| Avrupa Çalışma Konseyleri (European Works Councils) 1994 | Sosyal tarafların çerçeve antlaşma oluşturmadaki başarısızlığı sonucu Komisyonca taslak direktif düzenlemesi | Direktif 94/45/AB Komisyonu |
| Evebeynlik izni (Paternal leave), 1995 | Taraflar arasında gerçekleştirilen birinci çerçeve antlaşma | Direktif 96/81/AB Komisyonu |
| İspat yükümlülüğü (Burden of proof), 1995 | Sosyal tarafların çerçeve antlaşma oluşturmadaki başarısızlığı sonucu Komisyonca taslak direktif düzenlemesi | Direktif 97/80/AB Komisyonu |
| Cinsel Taciz (Sexual Harassment), 1996 | Sosyal tarafların çerçeve antlaşma oluşturmadaki başarısızlığı sonucu Komisyonca taslak direktif düzenlemesi | Üye ülkelerin onaylamaması nedeniyle belirli bir düzenleme gerçekleştirilememiştir |
| Kısmi süreli çalışma (Part-time work), 1995 | Taraflar arasında gerçekleştirilen ikinci çerçeve antlaşma | Direktif 97/81/AB Komisyonu |
| Belirli süreli sözleşmeler (Fixed-term contracts), 1999 | Taraflar arasında gerçekleştirilen üçüncü çerçeve antlaşma | Direktif 99/70/AB Komisyonu |
| Ulusal bilgilendirme ve danışma (National information and consultation, 1998) | Sosyal tarafların çerçeve antlaşma oluşturmadaki başarısızlığı sonucu Komisyonca taslak direktif düzenlemesi | Direktif 2002/14/AB Komisyonu |
| Ödünç İş İlişkisi (Temporary Agency Work), 2000 | Sosyal tarafların çerçeve antlaşma oluşturmadaki başarısızlığı sonucu Komisyonca taslak direktif düzenlemesi | Üye ülkelerin onaylamaması nedeniyle belirli bir düzenleme gerçekleştirilememiştir |
| Tele Çalışma, 2002 | Taraflar arasında gerçekleştirilen dördüncü çerçeve antlaşma | Belirli bir düzenleme gerçekleştirilmemiştir. |
| İşten kaynaklanan stres, 2004 | Taraflar arasında gerçekleştirilen beşinci çerçeve antlaşma | Belirli bir düzenleme gerçekleştirilmemiştir. |

Kaynak: Berndt Keller, **a.g.e.**, 2003, p. 413; http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/typology_en.htm (28.12.2006).

Bununla birlikte, beklentiler gerçekleşmemiş ve sosyal diyalog mekanizmasının etkinliği oldukça sınırlı bir düzeyde kalmıştır.¹² Kapsam açısından yetersiz kalan düzenlemeler, uygulama anlamında da önemli sınırlamalar içermektedir. Uygulamanın büyük oranda üye devletlerin inisiyatifine bırakılmasının ötesinde, bir

¹² Berndt Keller, "Social Dialogues-The State of the Art a Decade after Maastricht", **Industrial Relations Journal**, Vol: 34, No: 5, 2003, pp. 411-429.

çok açıdan bu düzenlemelerden cayma (opt-out) hakkı bulunmaktadır. Dolayısıyla, çerçeve antlaşmaların ve direktiflerin işlevselliği gönüllülüğe dayanmakta ve bağlayıcı bir nitelik arzmemektedir.¹³

Tablo 1.1, 1994-2006 döneminde sosyal diyalog mekanizması sonucunda düzenlemesi yapılan çerçeve antlaşmalar ve direktifleri göstermektedir. Görüldüğü gibi, gerçekleştirilen düzenlemeler, esnek çalışma yöntemleri (kısmı süreli çalışma, belirli süreli çalışma, ödünç iş ilişkisi, tele çalışma) ve bireysel çalışma ilişkileriyle ilgili (evebeynlik izni, ispat yükümlülüğü, cinsel taciz, işten kaynaklanan stres) alanlarını içermektedir. Bu anlamda, sosyal diyalog sürecinde gerçekleştirilen düzenlemelerin, endüstri ilişkileri sisteminin temel dayanakları olan sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev konularını içermediği vurgulanmalıdır.

Sosyal diyalog mekanizmasının çıktıları içerisinde örgütlü çalışma ilişkilerinin gelişimine doğrudan katkıda bulunabilecek yegâne düzenleme Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifi'dir. Bu direktif, çalışanlara, her ne kadar toplu pazarlık hakkı olmasa da, işyerinde bilgilendirme ve danışma hakkı kapsamında örgütlü olarak müzakere etme fırsatını sağlamaktadır. Ancak, Avrupa çalışma konseylerinin işlevsel rollerinin, bu konseylerin AB düzeyinde kurumsallaşmasını sağlayan Almanya gibi ülkelerde dahi, oldukça gerilediği bilinmektedir.¹⁴ Bu durumda, çalışma konseyleri direktifinin yaptırım gücü sınırlı olan bir düzenleme sistemi vasıtasıyla üye ülkelerde örgütlülüğü teşvik edecek bir tarzda uygulanması mümkün görünmemektedir.

Nitekim, sözkonusu direktifin İngiltere'deki uygulamasının işçi-işveren ilişkisinde sembolik bir etki yaratmaktan öteye geçmediği vurgulanmaktadır. Uygulama sürecinde işçi haklarının geliştirilmesinden çok, işverenin işçilerin performansını artırmalarını sağlayan bir araç haline dönüştüğü belirtilmektedir.¹⁵ Öte yandan, çalışma konseylerinin sendikaların üstlendiği korumacılık görevini yerine getirmesi mümkün görünmemektedir. Çünkü, çalışma konseylerinin, işlevsel

¹³ Rob De Boer *et al.*, "Broadening without Intensification: The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue", **European Journal of Industrial Relations**, Vol: 11, No: 1, 2005, pp. 51-70.

¹⁴ Carola Frege, "A Critical Assessment of the Theoretical and Empirical Research on German Works Councils", **British Journal of Industrial Relations**, Vol: 40, No: 2, 2002, pp. 221-248.

¹⁵ Tina Weber *et al.*, "Costs and Benefits of the European Works Councils Directive", **DTI (Department of Trade and Industry)**, Employment Research Series, No:9, Birmingham, 2000.

özellikleri ülkelere göre farklılaşsa da, temel fonksiyonları bilgilenme ve danışmadır. Gerek toplu pazarlık gerekse grev haklarının olmaması çalışma konseylerinin sendikaların işlevselliklerini yerine getirmelerini imkansızlaştıran unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.1.3. Avrupa İstihdam Stratejisi ve Müzakereli Esneklik

AB düzeyinde endüstri ilişkileri sistemine etki eden diğer bir düzenleme ‘Avrupa İstihdam Stratejisi’dir (AİS). AİS, temel olarak, üye ülkelerde 1990’lı yılların başlarında ortaya çıkan istihdam krizini aşmaya yönelik geliştirilen stratejik bir açılım olarak değerlendirilmektedir. AİS, üye ülkelerde, (i) yavaşlayan ve istihdam yaratmayan bir tarzda gerçekleşen ekonomik büyüme oranları (ii) istihdam üzerindeki vergi yükü, pasif işgücü piyasası politikalarının yarattığı atalet, çalışma süreleri, iş güvencesi, asgari ücret gibi işgücü piyasası düzenlenmelerinde katı bir tutumun benimsenmesinden kaynaklandığı ileri sürülen ve AB genelinde 1950’lerden bu yana en yüksek düzeylere varan işsizlik olgusunun aşılmasında istihdam politikalarını önemli derecede revize eden bir yaklaşım geliştirmektedir. Bu amaçla, (i) istihdam edilebilirliğin artırılması (ii) girişimciliğin geliştirilmesi (iii) işgücü piyasasında dinamizmin yakalanması ve (iv) eşitliğin sağlanması olmak üzere dört temel stratejik açılım geliştirilmiştir.

Bu açılımların, işsizliğin aşılmasında, işgücü piyasasında esnekleştirme ve bireyselleştirme odaklı bir yaklaşım geliştirdiği belirtilmektedir.¹⁶ Her ne kadar, yukarıda sözü edilen çerçeve antlaşmalar ve direktifler gibi korumacı önlemlerle desteklense de, AB koordinasyonunda geliştirilen bu stratejilerin işgücü piyasasında örgütlü çalışma ilişkilerini marjinalleştiren bir yaklaşımı ortaya çıkardığı vurgulanmalıdır. Komisyon, AİS’nin gerçekleştirilmesinde sosyal tarafların ekonomik dalgalanmaların önlenmesi ve büyüme oranlarının artırılması noktasında inisiyatif üstlenerek, istihdam oranlarının artırılmasına katkıda bulunmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek için de, ‘müzakereli esneklik’ yaklaşımı çerçevesinde istihdamı önceleyen bir endüstri ilişkileri

¹⁶ Bernard Casey, “The OECD Jobs Strategy and the European Employment Strategy: Two Views of the Labor Market and the Welfare State”, *European Journal of Industrial Relations*, Vol: 10, No: 3, 2004, pp. 329-352.

sisteminin geliştirilmesi gerektiğini belirtmektedir.¹⁷ Genel anlamda, üye ülkelerde rekabet edebilirlik düzeyinin artırılması hedefini benimseyen AB, AİS ile bu hedefin işgücü piyasası ayağını oluşturmuştur. Bu anlamda, AİS çerçevesinde geliştirilen politikaların endüstri ilişkileri açısından en önemli sonucu, sendikaların, gerek özel gerekse kamu sektöründe gerçekleştirilen toplu pazarlıklarda taviz pazarlığını (concession bargaining) kabul etmeye yönlendirilmesidir. Bu durum, sendikaların, etkinliklerinin azalmasına, varlık nedenlerinin ortadan kalkmasına ve dolayısıyla üye sayılarının azalmasına neden olmaktadır. Nitekim üye ülkelerin APB'ye uyum süreci olan 1980-2000 yılları arasında, işgücü verimliliğinin AB-15 içerisinde % 40 düzeyinde artış göstermesine rağmen, ücret düzeyleri sadece % 20 oranında bir yükselme kaydetmiştir.¹⁸

Sonuç olarak, AB Mevzuatı, AB Sosyal Diyalog süreci ve AİS ekseninde yapılan bu değerlendirmelerde, AB ölçeğinde, örgütlü bir çalışma ilişkileri pratiğini geliştirecek düzenlemelerin mevcut olmadığı görülmektedir. Bunun yerine, halihazırda üye ülkelerde varolan uygulamalar, AB düzeyinde bağlayıcı olmayan ve yaptırım gücünden yoksun kurallarla düzenlenmektedir. Bu düzenlemeler, ekonomik entegrasyonun sendikalar üzerinde yarattığı baskıları telafi etmekten uzak görünmektedir. Bu anlamda, AB'nin sosyal politika alanındaki girişimlerinin, ekonomik birlik idealinin gölgesinde kaldığı ve ikincil bir düzenleme alanı olmaktan kurtulamadığı vurgulanmalıdır.

2.2. NAFTA'nın Bölgesel Endüstri İlişkileri Stratejisi: NAALC

NAFTA, üye ülkeler arasındaki ticaret hacmini artırmayı hedefleyen pür ekonomik bir birlik olarak ortaya çıkmıştır. NAFTA'da, AB'ye benzer şekilde, üye ülkeler (ABD, Kanada ve Meksika) arasında yaratılan ticari bütünleşme sürecinin çalışma ilişkilerinde ortaya çıkaracağı sorunları gidermek ve endüstri ilişkileri politikalarını bölgesel düzeyde koordine etmek amacıyla NAALC'yi (North

¹⁷ EFILWC (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), "The Europeanization of Industrial Relations in a Global Perspective: A Literature Review", Lisbon, 2004; EFILWC, "Industrial Relations in Europe: Industrial Relations & Industrial Change", Lisbon, 2002.

¹⁸ John E. Dolvic, "Industrial Relations in EMU: Re-nationalization and Europeanization: Two Sides of the Same Coin?", www.fafu.no/emu.pdf (15.08.2006).

American Agreement on Labor Cooperation - Kuzey Amerika Çalışma İlişkileri İşbirliği Anlaşması) oluşturmuştur. NAFTA, her ne kadar üye ülkeler arasında ticareti artırma noktasında AB ile ortak bir hedefe sahip olsa da, üye ülkelerde hakim olan endüstri ilişkileri sistemleri açısından AB'den önemli derecede farklılaşmaktadır.

Diğer bir anlatımla, NAFTA'ya üye ülkeler AB ülkeleri gibi sosyal piyasa ekonomisinin ağırlık kazandığı bir ekonomi politiğe sahip değildir. Bu durumun doğal sonucu olarak, NAFTA düzeyinde örgütlü çalışma ilişkilerini geliştirmeye yönelik girişimlerin ortaya çıkması ihtimal dahilinde görünmemektedir. Bölgesel düzeyde (ETUC ve UNICE gibi) örgütlü sendikaların bulunmayışı, NAFTA kapsamında endüstri ilişkileri konusunda NAALC gibi faaliyet alanı sınırlı bir kurumsal yapılanmanın ortaya çıkışının temel sebebini oluşturmaktadır.¹⁹

Diğer bir neden ise, ulusal sendikaların, ulusal politikaların bölgesel düzeyde oluşturulan NAALC gibi kurumsal yapılanmalarla belirlenmesine karşı çıkmasıdır. Ulusal sendikalar, NAALC kapsamında gerçekleştirilen düzenlemelerin örgütlü çalışma ilişkilerini geliştireceğine inanmamaktadırlar. Bu nedenle, NAALC'nin varlığı, ulusal sendikalar tarafından, sendikal hakların bölgesel düzeyde geliştirilmesinden ziyade NAFTA'ya karşı söylem geliştirmek için kullanılmaktadır. Dolayısıyla NAALC, bölgesel düzeyde etkin bir endüstri ilişkileri pratiğinin oluşturulmasından ziyade, bölgesel ticaretin yaratacağı sosyal sonuçları gölgelemeyi amaçlayan marjinal bir kurumsal yapı olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁰

NAALC'nin nihâi hedefi belirlediği prensipler çerçevesinde üye ülkelerde bir işgücü standartları rejiminin oluşumunu sağlamaktadır (Bkz. Tablo 1.2). Ancak, NAALC'nin işlevselliğinin, gerek bölgesel düzeyde etkin bir işgücü standartları rejimi oluşturulması için gerekli olan katılımcı sosyal tarafların bulunmaması, gerekse üye ülkelerin endüstri ilişkileri politikalarının daha çok liberal bir eğilim taşıması nedeniyle, oldukça sınırlı olduğu vurgulanmaktadır. Bu durumun temel sebeplerinden bir diğeri ise sözü edilen işgücü standartlarının oluşturulması ve

¹⁹ Paul Teague, **a.g.m.**, pp. 428-452.

²⁰ Lance Compa, "NAFTA's Labor Side Agreement and International Labor Solidarity", **Antipode**, Vol: 33, No: 3, 2001, pp. 451-467.

korunmasında uygulanacak yasal mevzuatın ve yaptırımların bağlayıcı olmayan bir nitelik göstermesidir.

Tablo 1.2. NAALC'nin Çalışma İlişkileri Prensipleri

| | |
|-----|---|
| 1. | Örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması |
| 2. | Toplu pazarlık hakkı |
| 3. | Grev hakkı |
| 4. | Zorunlu çalışmanın yasaklanması |
| 5. | Çocuk ve genç istihdamında korumacılığın geliştirilmesi |
| 6. | Minimum çalışma standartlarının oluşturulması |
| 7. | İstihdamda ayrımcılığın önlenmesi |
| 8. | Kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret politikası |
| 9. | Meslek hastalıkları ve kazalarının önlenmesi |
| 10. | Mesleki kaza ve hastalık durumunda tazminat ödemesi |
| 11. | Göçmen işçilerin haklarının korunması |

Kaynak: <http://www.naalc.org/english/objective.shtml> (01.01.2007).

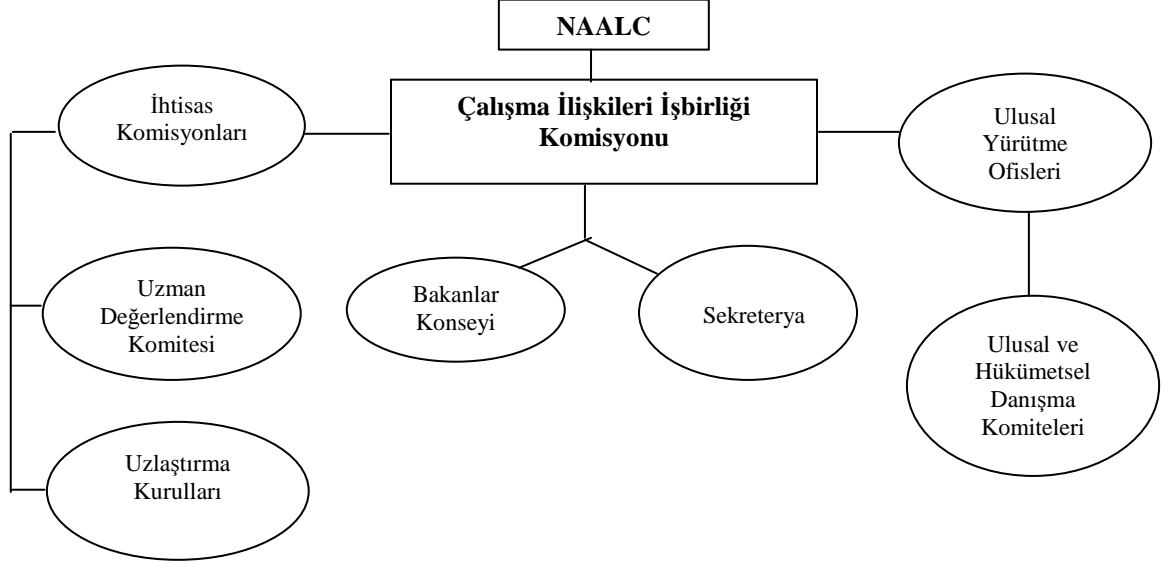
NAALC, (i) üye ülkelerin çalışma bakanlarının yer aldığı, kurumun temel politikalarının belirlenmesi ve kararlarının alınmasıyla görevli bir Bakanlar Konseyi (ii) kuruma gelen şikayetleri değerlendirmeye alacak bir uzman değerlendirme komitesi ile (iii) Konseyin, şikâyetleri çözüme kavuşturmak için oluşturacağı bir arabulucu kurulundan (arbitral panel) oluşmaktadır.²¹ NAALC'nin belirlediği politikaları ulusal düzeyde gerçekleştirmekle sorumlu olan ulusal yürütme ofisleri, üye ülkeler arasında işgücü standartlarının eşgüdümünü sağlamak ve ulusal endüstri ilişkileri sisteminde ortaya çıkacak 'şikâyet'leri kabul etmekle görevlendirilmiştir. Uzman değerlendirme komiteleri ve uzlaştırma kurulları ise üye ülkelerden gelen şikâyetleri Bakanlar Konseyi'nin talebi üzerine değerlendirmektedir.

NAALC'nin ana fonksiyonu 'şikâyet mekanizması' çerçevesinde ileri sürülen talepleri değerlendirmek ve şikâyetleri yukarıda sıralanan prensipler ekseninde çözüme kavuşturmasıdır. Sendikalar ve işçi haklarını savunan diğer sivil toplum kurumları (i) kendi hükümetleri veya diğer üye ülke hükümetlerini (ii) kendi ülkelerinde veya diğer üye ülkelerdeki ulusal veya uluslararası şirketleri, hatta (iii)

²¹ <http://www.naalc.org/> (01.01.2007).

kendi ülkelerinde veya diğer üye ülkelerdeki sendikaları şikayet konusu yapabilmektedirler.

Şekil 1.1. NAALC'nin İşleyiş Mekanizması



Kaynak: Teague, **a.g.m.**, p. 433.

Bu süreç, üç aşamalı bir işleyişe sahiptir. Süreç, üye ülkelerde yer alan endüstri ilişkileri taraflarından herhangi birinin (işçiler, işçi sendikaları, işverenler, işveren sendikaları veya hükümet kuruluşlarının) ulusal yürütme ofislerine şikayetlerini iletilmesiyle başlamaktadır. Söz konusu şikayetler üye ülkelerin ulusal yürütme kurullarının birlikte çalışması sonucunda aşılmaya çalışılmaktadır. Ulusal yürütme kurulları, gerçekleştirdikleri ortak çalışma sonucunda, bir çözüm önerisi ileri sürmektedir.

Bu aşamada bir çözüm geliştirilememesi durumunda ikinci aşama yürürlüğe girmekte ve uzlaşmazlık bölgesel düzeyde oluşturulan uzman değerlendirme komitesine iletilmektedir. Uzmanlar komitesi de, ancak ticaretle, sağlık ve güvenlikle ilgili üye ülkeler tarafından müştereken kabul edilen standartlar, teknik işgücü standartları ve çocuk işçiliği konularında değerlendirme yapabilmektedir. Uzmanlar komitesinin toplu pazarlık, örgütlenme hakkı ve grev konularında inceleme yapma yetkileri bulunmamaktadır. Uzmanlar komitesi uzlaşmazlığı çözüme kavuşturamazsa, uzlaşmazlık uzlaştırma kuruluna gitmektedir. Sonuçta, uzlaştırma

kurulu uzlaşmazlığın çözümü için bir eylem planı hazırlamakta ve ilgili hükümet bu kararı uygulamak ya da yirmi milyon dolarlık bir para cezasına çarptırılmakla karşı karşıya bırakılmaktadır.

1994-2000 yılları arasında, Çalışma İlişkileri İşbirliği Komisyonu kapsamında ağırlıklı olarak Amerikan ulusal yürütme kuruluna örgütlenme ve toplu pazarlık hakları konusunda iletilen şikayetler incelenmiş, bu şikayetlerin büyük bir çoğunluğu ulusal yürütme kurulunda karara bağlanarak uzman değerlendirme kurulları ve uzlaşmazlık kurullarına intikal etmemiştir. Sistemin işleyişinde dikkat çekilmesi gereken en önemli nokta, sistemin daha çok üye ülkelerin çalışma bakanlıkları seviyesinde oluşturulan yürütme kurulları üzerinden gerçekleşmesidir. Bu durumda ulusal düzeyde ortaya çıkan sorunların aşılması genellikle başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. NAALC'nin şikayet mekanizması çerçevesinde örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarının ihlâli durumunda gerek ulusal yürütme kurullarının gerekse uzman komiteleri ve uzlaştırma kurulunun bir yaptırım gücü ve yetkisi olmadığı özellikle vurgulanmalıdır.

Örneğin, Meksika'da, Kurumsal Devrimci Parti (Partido Revolucionario Institucional-PRI) ile, devlet-destekli bir örgütlenmeye ve ülkedeki en fazla üyeye sahip olan Meksika İşçileri Konfederasyonu (de Trabajadores de México-CTM) arasındaki patronaj ilişkilerinin küçük ölçekli sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık yapma haklarını engellediğine ilişkin şikayetler sonucunda söylemsel düzeyde bir 'ayıplama'nın ötesinde somut bir gelişme kaydedilememiştir. Söz konusu şikayetler Meksika ve ABD'deki küçük ölçekli sendikalar ve sivil toplum kurumları tarafından ileri sürülmüştür. Dolayısıyla, NAALC sisteminin örgütlü işgücü açısından 'bumerang' etkisi yaratmaktan öte bir amaca hizmet etmediği ileri sürülmektedir.

Bumerang etkisi sosyal hareketlerin, Meksika örneğindeki küçük sendikalarda görüldüğü gibi, karşılaştıkları güçlükleri aşma konusunda ulusal otoritelerden yanıt alamamaları durumunda diğer ülkelerdeki sosyal hareketlerle birlikte hareket ederek bir söylem gücü oluşturmak ve bu güç vasıtasıyla uluslararası kurumları harekete geçirmeye çalışmak şeklinde tanımlanmaktadır. NAALC ekseninde ortaya çıkan

gelişmeler bumerang etkisinin tipik örneğini oluşturmaktadır. Bu noktada, NAALC'nin, üye ülke devletlerinin bölgesel ekonomi politikalarını ve ulusal çalışma bakanlıklarının milli ekonomi politikalarını destekleyici tarzda geliştirdikleri işgücü piyasası stratejilerini önceleyen bir yapılanma gösterdiği, sendikaların ve işgücü haklarını savunan sivil kurumların taleplerini gözardı ettiği görülmektedir.²²

NAALC çerçevesinde oluşturulan işgücü standartları rejiminin, üye ülkelerdeki sendikalar arasında daha önce sınırlı düzeyde varolan işbirliği girişimlerini önemli derecede artırdığı vurgulanmaktadır.²³ Söz konusu işbirliği girişimleri ekseninde, sendikalar (i) diğer üye ülkelerdeki sendikaların girişimlerini desteklemekte veya (ii) bir ülkedeki işveren(ler)i üçlü işbirliği ve bilgi paylaşımı yoluyla baskı altına almaktadırlar. Bu girişimler, her ne kadar, sendikalar arasında bölgesel düzeyde ortak hareket etme bilincinin gelişimine yönelik umut verici işaretler taşısa da, nihâi anlamda, NAFTA'nın yarattığı ekonomik birlik sonucunda hızla artan bölgesel ticaretin ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinde yarattığı etkileri sistematik bir şekilde değiştirmekten uzak görünmektedir. Bölgesel ticaret rekabet artışı yoluyla ücretler, çalışma koşulları ve işçi hakları üzerinde baskı oluşturmakta ve özellikle sendikasızlaşmayı artırıcı etkiler yaratmaktadır.

İşçi sendikaları arasında yaratılan işbirliği hareketleri kapsadığı işçi sayısı açısından oldukça sınırlı bir kesime hitap etmektedir. Son tahlilde, sendikaların girişimlerinin söylemsel bir etki yaratmaktan öteye gitmediği gözlemlenmektedir.²⁴ Öte yandan, bu girişimlerin şirket patronları arasındaki işbirliklerine göre çok daha sönük kaldığı ve hükümetlerin de, şirketlerle olan patronaj ilişkileri doğrultusunda, şirket stratejilerini öncelediği görülmektedir. Yukarıda da vurgulandığı gibi şikayetlerin tamamına yakınının ulusal yürütme kurullarında çözüme bağlanması ulusal devletlerin bu doğrultudaki uygulamalarını pekiştirici bir nitelik arz etmektedir.

²² Barry Carr, "Globalization from Below: Labour Transnationalization under NAFTA", **Transnational Social Science Journal**, Vol: 159, 1999, p. 57.

²³ Tamara Kay, "Labor Transnationalism and Global Governance: The Impact of NAFTA on Transnational Labor Relationship in North America", **American Journal of Sociology**, Vol: 111, No: 3, pp. 715-756.

²⁴ Joel Stillerman, "Transnational Activist Networks and the Emergence of Labor Internationalism in the NAFTA Countries", **Social Science History**, Vol: 27, No: 4, pp. 577-601.

Özellikle, Sony, McDonalds ve General Electric gibi büyük şirketlerin sendikal hak ihlallerine ilişkin yapılan şikayetlerde herhangi bir sonuç elde edilememesi bu doğrultudaki yargıları desteklemektedir.²⁵

2.3. İşçi ve İşveren Sendikacılığında Bölgeselleşme

Sendikacılık alanında bölgeselleşme eğilimleri, 1980'lerin sonu itibariyle ivme kazanmıştır. Çalışmanın başında da vurgulandığı gibi AB düzeyinde faaliyet gösteren sendikalar dışında da aktif bölgesel sendikalar bulunmakta ve bu sendikaların yürüttüğü faaliyetler sendikal hareketin uluslararasılaşması açısından önem arz etmektedir. AB düzeyinde örgütlü sendikaları diğerlerinden ayıran ve önplana çıkaran ise, AB nezdinde kurumsallaştırılan Sosyal Diyalog mekanizmasına katılarak bölgesel düzeyde bir endüstri ilişkileri pratiğinin oluşumunda yer almalarıdır. Bu anlamda, günümüzde, sendikacılıkta bölgeselleşme eğilimleri ağırlıklı olarak ETUC, UNICE ve CEEP'nin AB nezdinde yürüttüğü faaliyetler üzerinde odaklanmaktadır.

2.3.1. Elitist Sendikacılıktan 'Uluslararası Ütopya'ya ETUC

1973 yılında kurulan ETUC, Avrupa ülkelerinde faaliyet gösteren ulusal sendikaları organize etmektedir. Bu sendikaların üye sayısı, günümüzde, 60 milyona ulaşmıştır. ETUC'nin faaliyetleri (i) AB Sosyal Diyalog mekanizmasında üye sendikaları temsil etmek (ii) AB kurumları, özellikle AB Parlamentosu, nezdinde lobi faaliyetleri gerçekleştirmek (iii) ICFTU ile işbirliği yaparak, uluslararası düzeyde sendika yanlısı (pro-union) bir ekonomi politik yapılanma oluşturulması için gerekli girişimlerde bulunmak ve (iv) üyelerine teknik konularda eğitim desteği sağlamanın yanısıra, üyelerinin faaliyetlerini koordinasyon içerisinde gerçekleştirmelerine katkıda bulunmak şeklindedir.²⁶

ETUC, bürokratik yapılanması itibariyle, 36 ülkede yer alan 81 üye (ulusal) sendika ve 12 endüstri federasyonu ile oldukça kapsamlı bir örgütlenmedir.

²⁵ Teague, **a.g.m.**, pp. 450-452.

²⁶ <http://www.etuc.org> (20.08.2006).

Bürokratik kapsamına rağmen, ETUC'nin gerçekleştirdiği faaliyetlerin AB'de sendika-yanlısı bir reelpolitığın oluşturulmasına ve ulusal sendikaların yerel mücadelelerine kaydedeğer bir katkı sağlayamadığı ileri sürülmektedir. ETUC'nin faaliyetlerinin sınırlı bir etki yaratmasının temel nedeni, ulusal sendikaları AB düzeyinde gerçekleştirilecek aktif bir işbirliği için mobilize edememesidir.

Ulusal sendikaların ETUC'ye üye olmasının çalışanlarının bölgesel gelişmelerden haberdar olmaları ve bu gelişmelerin ulusal düzeyde yaratacağı sonuçları yönetebilme yetisini edinmeleri şeklinde ifade edilmektedir.²⁷ Dolayısıyla, ETUC 'elitist' bir örgütlenme olarak önplana çıkmakta, AB sosyal diyalog mekanizmasında yer alarak ekonomik ve parasal birliğin meşrulaştırmasında katkıda bulunmakta, aksine, ulusal sendikacıların varlığının korunması ve geliştirilmesi konusunda ise gerekli ve yeterli girişimlerde bulun(a)mamaktadır.²⁸ Diğer bir anlatımla, ETUC 'kurumsal' varlığını bürokratik katılımlarla meşrulaştırmakta ancak üye sendikaları 'mobilize' etme konusunda yetersiz kaldığı için sonuç alınabilir bir faaliyet alanı yaratamamaktadır.

Ulusal sendikaların AB kapsamında gerçekleştirilen düzenlemelerin işverenlerin stratejilerini gerçekleştirmekten öte bir amaca hizmet etmediğine ilişkin yargıları ETUC'nin etkinsizliğine neden olan unsurların başında gelmektedir. Ulusal sendikalar, işverenlerin sendika-karşıtı politikalarına karşı kullanabilecekleri bir güç mekanizmasının (grev gibi) bulunmaması nedeniyle AB düzenlemelerinin anlamsızlaştığını vurgulamaktadırlar.

Üye ülkelerdeki sendikaların farklı ekonomi politik yapılar içerisinde faaliyet göstermeleri de ETUC'nin faaliyetlerini sınırlayan bir başka nedendir. Sonuçta, üye ülkelerdeki sendikalar arasında AB'ye bakış açısı noktasında bir farklılaşma doğmaktadır. Bir tarafta, üye ülkelerin ve işverenlerin rekabet güçlerindeki artışın kendi varlıklarını da güçlendireceğini savunan sendikalar varken, diğer tarafta ise bu gelişmeleri kendi varlıkları için bir tehdit unsuru olarak algılayan sendikalar

²⁷ Wolfgang Schroeder and Rainer Welner, "Designing Institutions in European Industrial Relations: A Strong Commission versus Weak Trade Unions?", **European Journal of Industrial Relations**, Vol: 10, No: 2, 2004, pp. 199-217.

²⁸ Richard Hyman, "Trade Unions and the Politics of European Social Model", **Economic and Industrial Democracy**, Vol: 26, No: 1, 2005, pp. 9-40.

bulunmaktadır. Örneğin, CGT (Confédération Générale du Travail - Fransız Genel İşçi Konfederasyonu), Avrupalılaşmayı uluslararası şirketlerin işçilerin haklarını marjinalleştirmek için uygulamaya konulan bir proje olarak değerlendirerek, AB nezdinde gerçekleştirilecek faaliyetlere katılıma net bir şekilde 'hayır' demektedir.

Bununla birlikte, özellikle Güney Avrupa sendikaları ulusal ekonomi politikteki zayıf konumlarını aşmak için Avrupalılaşmayı desteklemektedir. Özellikle otoriter ve diktatör bir siyasi geleneğe sahip olan ülkelerin sendikaları, AB'nin yaratacağı modernizasyonun sendikal faaliyetler açısından özgürlükçü bir fırsat alanı oluşturacağından hareketle ETUC'ye aktif olarak katılmaktadır. Bu duruma, İspanya'da faaliyet gösteren her iki konfederasyonun da ETUC'ye üye olması örnek olarak gösterilebilir.²⁹ Öte yandan, İngiliz işçi sendikalarının, Blair hükümetinin ulusal endüstri ilişkileri sisteminde sendikaları marjinalleştiren düzenlemelerine karşı ETUC'nin faaliyetlerini destekleyerek bir nevi 'bumerang' etkisi arayışına girmeleri de benzeri bir yaklaşımı simgelemektedir.³⁰

ETUC ise yukarıdan aşağı bir örgütlenme sürecinin getirdiği kurumsal yapılanması ve işlevselliğinin AB kurumlarıyla anlam kazanması nedeniyle bürokratik fonksiyonlarını yerine getirmekle yetinmektedir. Bu durumda, üye sendikalarla olan etkileşiminin yaşadığı kısırdöngü bir 'demokrasi açığı'na neden olmaktadır. Üyelerinin desteğini yeterince sağlayamayan ETUC, finansal, operasyonel ve politik anlamda AB Komisyona bağımlı bir kurum haline gelmektedir.³¹ Dolayısıyla, ETUC'nin varlığı AB'nin APB merkezinde varolan işlevselliğini meşrulaştırmakta ve sendikaların bölgesel ekonomi politikasını marjinalleşmektedir.

ETUC'nin sendikacılığın gerek bölgesel gerekse ulusal düzeyde geliştirilmesi anlamında en önemli misyonu 'piyasa' ile 'toplum' arasında denge sağlanmasını güdüleyecek 'sosyal' bir vizyon yaratabilmesidir. ETUC, bu doğrultuda, sosyal bir

²⁹ Hyman, **a.g.m.**, p. 15.

³⁰ Kristine Mitchell, "Trade Unions and EU Politics: Explaining Variation in European Strategies", Paper Prepared for Comparative Political Economy Workshop, Harvard University, 2005.

³¹ Guy Groux *et al.*, "The Europeanization of the Trade Union Movement: The European Trade Union Confederation", Emilio Gabaglio and Richard Hoffman (ed.), **The ETUC in the Mirror of Industrial Relations Research**, Brussels: ETUC, 1998, pp. 67-94.

vizyon yaratmak anlamında sivil toplum örgütleriyle birlikte daha kapsayıcı bir faaliyet alanı arayışı içine girmiş, ancak bu girişimler de ETUC'un diğer faaliyetleri gibi bürokratik kurumsallığının gölgesinde kalmıştır.

Hyman, ETUC'nin varlığını 'uluslararası ütopya' olarak tanımlayarak işlevsizliğin boyutlarını vurgulamaktadır.³² ETUC'nin temel stratejisinin AB'nin nihâi hedef olan 'rekabetçi bir birlik' yaratma stratejisiyle paralel olarak 'rekabetçi dayanışma' üzerine kurulduğu vurgulanmakta, ancak bu tür bir dayanışmanın rekabetçi bir birlik yaratma hedefinin ortaya çıkaracağı sosyal marjinalleşmeyi dengelemekten uzak olduğu belirtilmektedir.³³

AB Sosyal Diyalog sürecinin çıktıları ETUC'nin gerçekleştirdiği faaliyetlerin de bir dökümünü içermektedir. Yukarıda da vurgulandığı gibi çerçeve antlaşmalar ve direktiflerde somutlaşan Sosyal Diyalog sürecinde örgütlü işgücünün hak ve çıkarlarını geliştirecek bir içerik sözkonusu değildir. Tam aksine, esnek çalışma yöntemleri gibi daha çok işverenlerin taleplerini içeren marjinal düzenlemeler göze çarpmaktadır. Bu doğrultuda, ETUC'nin AB'nin yönetim mekanizmaları içerisindeki rolünün de sınırlı ve etkisiz kaldığı vurgulanmaktadır. Örneğin AB anayasa taslağı gibi birliğin varlık nedenini ifade eden ve geleceğini şekillendirecek olan bir belgenin oluşturulmasında ETUC'ye danışılmış ancak işverenlerin talepleri doğrultusunda düzenleme yapılmıştır.³⁴ Bu doğrultuda, AB ölçeğinde faaliyet gösteren işveren örgütlerinin faaliyetlerinin analiz edilmesi bölgesel endüstri ilişkileri sisteminin ekonomi politiğini kavrama noktasında önem kazanmaktadır.

2.3.2. UNICE, CEEP ve Rekabetçi Dayanışma

AB düzeyinde işverenleri ve işveren sendikalarını temsilen UNICE, UEAPME ve CEEP faaliyet göstermektedir. Özel sektör işverenlerinin AB nezdindeki

³² Hyman, **a.g.m.**, p. 16.

³³ Andreas Bieler, "European Integration and the Transnational Restructuring of Social Relations: The Emergence of Labour as a Regional Actor?", **Journal of Common Market Studies**, Vol: 3, No: 3, pp. 461-484; **Wolfgang Streeck**, "The Internationalization of Industrial Relations in Europe", **Politics and Society**, Vol: 26, No: 4, pp. 429-59

³⁴ Graham Taylor and Andrew Mathers, "The European Trade Union Confederation at the Crossroads of Change? Traversing the Variable Geometry of European Trade Unionism", **European Journal of Industrial Relations**, Vol: 10, No: 3, 2004, pp. 271-274.

faaliyetlerinin büyük çoğunluğu UNICE tarafından gerçekleştirildiği için bu bölümde UNICE üzerinde durulmaktadır. Kamu kesimi işverenlerinin yegâne bölgesel temsilcisi ise CEEP'dir.

AB düzeyinde bir endüstri ilişkileri etkileşiminin, özellikle sosyal diyalog mekanizması çerçevesinde ortaya çıkmasında, işveren organizasyonları arasında başat rolü UNICE üstlenmiştir. UNICE, 39 Avrupa ülkesinde faaliyet gösteren 33 işveren sendikasını temsil etmektedir. Temel hedefi üye sendikalar arasındaki koordinasyonu ve dayanışmayı sağlamak, AB kapsamında rekabetçi bir endüstri politikası oluşturmasını temin etmek ve AB kurumları nezdinde işverenlerin taleplerini temsil etmektir.³⁵ UNICE, üye sendikaları koordine etme noktasında ETUC'a göre çok daha yetersiz kalmaktadır. Bu durumun temel sebebi üye işverenlerin (i) organize bir endüstri ilişkileri sisteminden ziyade esnek ve bireysel bir çalışma ilişkileri talep etmeleri ve (ii) kendi işletme stratejilerinin gerçekleştirilmesine odaklanmaları, dolayısıyla, bağımsız işletme prensibini tercih etmeleridir.

UNICE, diğer işveren organizasyonları gibi, Maastricht antlaşmasıyla birlikte sosyal diyalogun kısmen daha bağlayıcı bir formata kavuşturulmasına kadar AB düzeyinde gerçekleştirilecek bir sosyal diyalog mekanizmasına olumlu bakmamıştır. Ancak, bu tarihten sonra tutumunu değiştirerek bu mekanizma içerisinde yer almaya başlamıştır. UNICE'nin tutum değişikliğinin, organize bir çalışma ilişkileri kültürünün oluşumuna olan talebinden öte, reelpolitikle bağlantılı olduğu görülmektedir.

UNICE, bu anlamda, AB sosyal diyalog mekanizmasında iki yönlü bir politika izlemektedir. Bir yandan, oluşturulacak çerçeve antlaşmalar ve direktiflerin Komisyon ve ETUC'nin inisiyatifine bırakmamak için katılımcı bir rol üstlenmektedir. Çünkü, bu durumda daha işçi-yanlısı bir yapının ortaya çıkacağını düşünmektedir. Diğer yandan ise sosyal tarafların AB düzeyindeki faaliyetlerinin bir amaç olmadığını, aksine, daha rekabetçi bir Avrupa idealinin gerçekleştirilmesi

³⁵ <http://www.unice.org> (09.01.2007).

noktasında bir araç olduğunu vurgulayarak sosyal ‘ortaklık’tan ziyade, sosyal ‘diyalog’ yanlısı bir duruş sergilemektedir.

Daha açık bir anlatımla, UNICE’nin nihâi amacı, sosyal diyalog sürecinde oluşturulacak çerçeve antlaşmalar ve direktiflerin, işverenler açısından yaratacağı olumsuz etkileri minimize etmektir. UNICE, böylece, APB ve AİS’nin çalışma ilişkilerinde yarattığı deregülasyonun, sosyal diyalog mekanizması vasıtasıyla gerçekleştirilecek düzenlemelerle dengelenmesinin önüne geçmeyi hedeflemektedir. UNICE’nin sosyal diyalog sürecinde sergilediği tutum, bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. ETUC genel sekreterinin ifadesiyle UNICE’nin nihâi amacı süreci ‘sulandırmak’tır. Avrupa çalışma konseyleri, ispat yükümlülüğü, bilgilendirme ve danışma konusundaki çerçeve antlaşmaların müzakerelerinde sosyal taraflar arasında bir uzlaşma sağlanamazken, kısmi-sürelî çalışma, belirli süreli çalışma ve tele çalışma gibi esnek çalışma şekillerinin düzenlenmesinde sağlanabilmiştir. Söz konusu çerçeve antlaşmalarda taraflar arasında uzlaşma sağlanabilmesinin en önemli nedeni, UNICE’nin, aksi durumda, Komisyonun düzenleyeceği bir direktifin daha ağır sorumluluklar içereceği düşüncesine sahip olmasıdır. Hatta, belirli süreli çalışma konusundaki çerçeve antlaşmaya ilişkin ilk öneri UNICE’den gelmiştir.³⁶

CEEP ise, 20’den fazla ülkeden yüzlerce kamu işletmesi ve organizasyonunu temsil etmektedir. CEEP’nin temel amacı, üye kurumları AB nezdinde temsil etmek, temsil edilen kurumlar aleyhine yapılacak düzenlemelere karşı üyelerini savunmak, ve üyelerinin çıkarlarını geliştirici girişimlerde bulunmaktır. CEEP’nin bu amaçlarını yerine getireceği ana mekanizma ise sosyal diyalog sürecidir.³⁷

UNICE’nin aksine, CEEP sosyal diyalog mekanizmasına katkıda bulunmaya isteklidir. Çünkü, üyeleri, AB ülkelerinde hâkim olan korporatist kurullar nedeniyle, işçi sendikalarıyla diyaloga eğilimlidir ve CEEP’nin yegâne varlık nedeni sosyal diyalog mekanizmasıdır. Öte yandan, üyelerinin bir bölümünü özelleştirme nedeniyle kaybeden CEEP, AB sosyal diyalog mekanizması vasıtasıyla yeni üyeler kazanmayı hedeflemektedir. Her ne kadar UNICE’ye göre daha uzlaşmacı bir izlenim yaratsa

³⁶ Ann Branch and Justin Greenwood, “European Employers: Social Partners?”, Huge Compston (ed.), **Social Partnership in the European Union**, Gordonsville: Palgrave Macmillan, pp. 40-46.

³⁷ www.ceep.org (11.01.2007).

da, son tahlilde, CEEP'nin sosyal diyalog mekanizmasının işlevi konusundaki tutumu UNICE ile büyük oranda örtüşmektedir.³⁸

UNICE ve CEEP'nin işveren organizasyonları olarak benimsedikleri duruşun doğal olduğu söylenebilir. Ancak, bu örgütlerin ETUC ile olan etkileşimlerinde belirleyici unsur AB kurumlarının bu etkileşimdeki rolleridir. Ayrıca, sosyal diyalog mekanizmasının gönüllülük esasına dayanan yapısı da taraflar arasındaki etkileşimlerin niteliğini belirleyen etmenler arasında yer almaktadır.

ETUC'nin organizasyonel olarak UNICE'den daha güçlü bir konuma sahip olmasına rağmen, Brüksel'de faaliyet gösteren bireysel şirket temsilcilerinin ve lobi faaliyetlerini yürüten görevlilerin ETUC ve ulusal sendikaların personelleriyle kıyaslanamayacak kadar daha fazla sayıda olduğu görülmektedir. UNICE'nin AB parlamentosundaki lobi faaliyetlerinin etkinliği karşısında, ETUC'un özellikle sosyalist kanatla yürütmeye çalıştığı diyalog oldukça sınırlı bir düzeyde kalmaktadır.

Bu durumu AB anayasa taslağında sosyal hakların düzenlenmesi sürecinde açıkça görmek mümkündür. UNICE, AB düzeyinde sosyal hakların ve işçilerin çalışma koşullarının rekabet edebilirliğin artırılmasına bağlı olduğunu ileri sürerek, bağlayıcı düzenlemelerden kaçınmanın gerekliliğine vurgu yapmıştır. Buna karşın, ETUC sendikacılık, toplu pazarlık ve grev konularında anayasal düzeyde ulusal hükümetleri bağlayıcı bir düzenleme getirilmesini talep etmiştir. Ancak, sonuçta, özellikle ulusal ve bölgesel düzeyde dayanışmacı eylemleri devre dışı bırakan ve büyük oranda UNICE'nin taleplerini içeren bir düzenleme gerçekleştirilmiştir. ETUC genel sekreteri Emilio Gagablio, AB anayasa taslağının AB düzeyinde sosyal ve sendikal hakların düzenlenmesinde negatif bir ivme yarattığını ileri sürmüştür.³⁹ Nitekim, AB anayasa taslağında yer alan aşağıdaki alıntı durumu özetleyici bir nitelik göstermektedir.

³⁸ Werner Ellerkmann, "The European Centre of Public Enterprises", Wolfgang Lecher and Hans-Wolfgang Platzer (eds.), **European Union-European Industrial Relations: Global Challenges, National Developments and Transnational Dynamics**, London: Routledge, 1998, pp. 188-194; Ann Branch and Justin Greenwood, **a.g.m.**, pp. 47-50.

³⁹ Taylor and Mathers, **a.g.m.**, p. 374.

“...Birlik ve üye devletler; ilerleme sürdürülürken uyumu mümkün kılmak için istihdamın teşvik edilmesi, gelişmiş yaşama ve çalışma koşulları, uygun sosyal koruma, sosyal ortaklar arasındaki diyalog, sürekli yüksek istihdam ve işten çıkarmalarla mücadele görüşü doğrultusunda insan kaynaklarının geliştirilmesi konularını hedef alırlar. Birlik ve üye devletler, bu amaçla, *özellikle* sözleşmeli ilişkiler alanında farklı ulusal uygulama biçimlerini ve *birlik ekonomisinin rekabetçi yeteneğinin korunması gereğini gözönünde bulundurarak hareket ederler*”.⁴⁰

Dolayısıyla, bölgesel sendikalar ve AB kurumları arasındaki etkileşimin ekonomi politikasında asimetrik bir güç dengesinin ortaya çıktığı vurgulanmaktadır. Bu ekonomi politikte belirleyici olan ‘mümkün olduğu kadar esneklik, gerekli olduğu koruma’ prensibidir. Daha açık bir anlatımla, birliğin ekonomik hedefleri gerçekleştiği oranda işçi haklarının korunması sözkonusudur.⁴¹ Bu şartlar altında, ETUC, UNICE ve CEEP arasındaki etkileşimin ‘rekabetçi dayanışma’ niteliğini kazandığı görülmektedir.

Rekabetçi dayanışma sürecinde UNICE ve CEEP’nin bağlayıcı düzenlemelerden kaçınma ve ulusal endüstri ilişkileri politikalarının yerel otoritelere bırakılması konusundaki eğilimleri, AB Komisyonunun Sosyal Diyalog mekanizmasını gönüllülük temelinde yapılandırmasıyla tesadüfi olmayan bir eşgüdüm sergilemektedir. İşveren organizasyonlarının diyalog sürecinde özellikle örgütlü çalışma ilişkileriyle ilgili alanlarda bağlayıcılığı zayıf dahi olsa diyalog sürecinde yer almamaları karşısında ETUC’nin strateji geliştirme imkanı bulunmamaktadır. Bu durumda, Komisyonun, AB’nin kurumsal hedefleriyle uyumlu tavrı ETUC’nin yürüttüğü lobi faaliyetlerinin sonuçsuz kalmasına neden olmakta, böylece, taraflar arasındaki etkileşim işçi hakları açısından retorikten öteye geçememektedir.

⁴⁰ Draft Treaty establishing a Constitution for Europe, Section 2, Social Policy, Article III-103, s.106, <http://european-convention.eu.int/docs/Treaty/cv00850.en03.pdf>. (08.01.2007).

⁴¹ Dimitris Stevis, “Unions, Capitals and States”, **a.g.e.**, p. 131.

3. Uluslararası Düzeyde Uluslararasılaşma

Endüstri ilişkilerinin uluslararasılaşması sürecinde bölgesel düzeyde yaşanan uluslararasılaşma eğilimlerinin 20. yüzyılın dördüncü çeyreğiyle birlikte ivme kazanmasına rağmen, uluslararası ölçeğin, tarihsel olarak, her zaman önplanda olduğu görülmektedir. Uluslararası sendikalar ve UÇÖ'nün 20. yüzyılın başlarından itibaren gelişen faaliyetleri ve 20. yüzyılın ikinci yarısıyla birlikte etkinlik kazanan uluslararası örgütlerin (IMF, DB, DTÖ ve TNCs) ulusal endüstri ilişkileri sistemleri üzerindeki etkilerinin yoğunlaşması endüstri ilişkilerinde uluslararasılaşmayı hızlandıran etmenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Endüstri ilişkilerinde uluslararasılaşma eğilimlerinin uluslararası ölçekte ele alındığı bu bölümde, uluslararası örgütlerin ulusal endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki etkileri analiz edilmektedir.

3.1. Uluslararası Korporatizm ve Endüstri İlişkileri Diplomasisi: UÇÖ

1919 yılında kurulan UÇÖ, uluslararası düzeyde işgücü standartları rejiminin oluşturulması amacıyla faaliyet gösteren epistemik bir topluluktur. Epistemik topluluk, belirli bir alanda uzmanlaşmış profesyonel bir kadro veya kurumun uzmanlaştıkları alan konusunda bir vizyon yaratmaya çalışmasıdır. Bu vizyon vasıtasıyla ilgili alanda bir bilinç yaratılmaya çalışılmaktadır. UÇÖ'da temel işlevi itibariyle uluslararası düzeyde, istihdam ettiği uzmanlar ve işgücü standartları izleme komitesi vasıtasıyla, işgücü standartlarını geliştirmeyi ve ulusal hükümetlerin bu standartları etkin bir şekilde uygulamasını sağlamayı hedeflemektedir.

UÇÖ, üye ülke hükümetlerinin, ulusal işçi ve işveren sendikalarının oluşturduğu üçlü yapı vasıtasıyla uluslararası düzeyde oluşturulacak işgücü standartları rejimini belirlemektedir. Bu anlamda, UÇÖ'nün bir 'uluslararası korporatizm' mekanizması yarattığı ileri sürülmektedir. UÇÖ, aynı zamanda, diğer uluslararası kurumlarla da, işgücü standartları rejiminin etkinleştirilmesi için diyalog kurmakta ve sözkonusu kurumların faaliyetlerinde bu standartları gözönünde bulundurmalarını sağlamaya

çalışmaktadır. UÇÖ bu fonksiyonu nedeniyle ‘Çalışma Diplomati’ (The Labour Diplomat) olarak değerlendirilmektedir.⁴²

Endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma açısından en önemli köşetaşının UÇÖ’nün yarattığı uluslararası korporatizm olduğu vurgulanmalıdır. UÇÖ’nün dışında AB nezdinde de benzeri bir kurumsal yapının (sosyal diyalog mekanizmasının) olduğu ileri sürülmektedir.⁴³ Ancak, UÇÖ gerek kapsam gerekse işlevsellik açısından AB düzenlemelerinden çok daha ileri bir yapılanmaya sahiptir. Nitekim, AB’nin işgücü standartları konusunda UÇÖ’yu referans olarak kabul ettiği görülmektedir. AB gibi diğer uluslararası kurumlar da (IMF, DB ve DTÖ) UÇÖ’nün işgücü standartları rejimini referans almaktadır.

Birinci dünya savaşı sonrasında yaşanan Büyük Ekonomik Buhranın işgücü üzerinde yarattığı kalıcı etkiler, bu konuda uluslararası bir işbirliğini zorunlu kılmış ve bu ekseninde, UÇÖ’nün organizasyonel misyonunun önplana çıkmasını sağlamıştır. İki savaş arasında yegâne uluslararası kurum olan UÇÖ, ikinci dünya savaşı sonuna kadar epistemik aktiviteleriyle aktif bir kurumsal yapılanma göstermiştir. Soğuk savaşın bitişiyle birlikte yoğunlaşan küreselleşme ve uluslararası ekonomi politik yapıdaki değişim UÇÖ’nün da yeni vizyon arayışları içerisine girmesine neden olmuştur.

70’lı yıllardan itibaren Bretton Woods kurumlarının uluslararası ekonomi politikte hakim örgütler olarak önplana çıkması ve GATT sisteminin yarattığı liberalleşme eğilimleri UÇÖ’nün uluslararası etkinliğini azaltan gelişmelerin başında gelmektedir. UÇÖ, yaşadığı bu marjinalleşme sürecini aşmak için, 1998 yılında, Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Bildirgesi’ni (Fundamental Principles and Rights at Work) yayımlamıştır. Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Bildirgesi, aşağıdaki standartları (Core Labour Standards-Temel Çalışma Standartları) içermektedir.

⁴² Richard Hyman, “Shifting Dynamics in Transnational Trade Unionism: Agitation, Organization, Bureaucracy, Diplomacy”, **Labour History**, Vol: 46, No: 2, p. 137.

⁴³ Richard Hyman, “Introduction: Economic Restructuring, Market Liberalism and the Future of National Industrial Relations Systems”, Richard Hyman and Anthony Ferner (eds.), **New Frontiers in European Industrial Relations**, Oxford: Blackwell, 1994, pp. 7-10.

- (i) Sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması,
- (ii) Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması,
- (iii) Çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi ve
- (iv) İstihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması.

UÇÖ'nün Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Bildirgesi'ni yayımlaması küresel bir vizyon yaratma girişimi olarak değerlendirilmektedir. UÇÖ'nün bu vizyonu yaratmasında IMF, DB ve DTÖ ile olan etkileşimi önplanda gelmektedir.

3.1.1. Uluslararası Finansal Kuruluşlar (IMF & DB), DTÖ ve UÇÖ'nün Diplomatik Girişimleri

UÇÖ, IMF ve DB ile 1980'li yıllardan itibaren, temel olarak istihdam yaratma ve işgücü piyasaları konusunda diyalog kurmuştur. Ancak, bu diyalogun 90'lı yıllarla birlikte hızlandığı ve esasen Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Bildirgesinin yayınlanması sonrasında ivme kazandığı vurgulanmalıdır. UÇÖ'nün, DB ve IMF'in ortak danışal kurullarında yer almasıyla başlayan bu süreç, 1994 yılında, yıllık değerlendirme toplantılarında gözlemci statüsünü kazanmasıyla devam etmiştir. Söz konusu diyalogun bugünkü halini alması ise, 1999 yılında, DB-IMF geliştirme komitelerinde resmi gözlemci olarak yer almaya başlamasıyla gerçekleşmiştir.

Bu diyaloglarda, kalkınma amaçlı bir vizyona sahip olan DB'nin daha sempatik bir duruş sergilemesi beklenirken, tam aksine, IMF'ye göre oldukça temkinli bir yaklaşım benimsemektedir. IMF ve UÇÖ arasındaki diyalog, Asya krizi sonrasında, önemli derecede hız kazanmıştır. Bu durumun ana sebebi, IMF'nin, krizlerin aşılmasında salt ekonomi politikalarının yeterli olmayacağı, sosyal politikaların da dikkate alınması gerektiği konusundaki düşünce değişikliği olmuştur. Bu diyaloglar sonucunda, önceleri Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Bildirgesini onayladığını deklare eden IMF, 2000 yılında ülke değerlendirme kriterlerinde söz konusu bildirgeyi içereceğini belirtmiştir.

DB ise, 1995 yılında yayımladığı, 'Bütünleşen Dünyada İşçiler' adlı raporunda UÇÖ'nün da görüşlerini almış ancak UÇÖ'nün belirlediği standartları onaylamayı

reddetmiştir. Bankanın bu bakış açısında, işgücü standartlarının ‘politik’ bir mesele olduğu ve Banka’nın işlevleri içerisinde politik müdahelenin yasaklandığı vurgusu önplana çıkmaktadır. Bankanın bu duruşuna rağmen, iki kurum arasındaki diyalog 1998 yılında, Uluslararası Kalkınma Ajansının, UÇÖ ile diyalogunu, Temel İşgücü Standartları (CLS) konusunda ilerleteceğini deklare etmesiyle ivme kazanmaya başlamıştır. Hazırlanan eylem planı, Bankanın ‘Ülke Yardım Stratejileri’nde CLS’yi, UÇÖ uzmanlarının yardımıyla, dikkate alması öngörüsünü içermiştir. Bankanın bu girişiminin ABD Kongresi’nin baskısı nedeniyle gerçekleştiği vurgulanmalıdır. ABD Kongresi’nin Banka’nın finansman sistemindeki ağırlığı Bankaya başka seçenek bırakmamıştır.⁴⁴ Kongrenin bu girişiminin, gelişmekte olan ülkelerin işgücü maliyetlerini kullanarak uluslararası rekabet alanında önplana çıkmasını engelleme amaçlı olduğu görülmektedir.*

Bununla birlikte, DB’de IMF gibi, sendikaların ekonomi politikaları üzerinde olumsuz sonuçlar doğurduğu görüşünü benimsemektedir. Banka bu argümanı, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık konusundaki standartları kabul etmeme gerekçesi olarak göstermektedir. Her iki kurum da sendikaların;

- (i) Faaliyetlerinin içerdekiler-dışardakiler teoremi doğrultusunda istihdam ve ekonomik refahın toplumsal sonuçları açısından olumsuz sonuçlar doğurduğu iddia etmektedir.
- (ii) Oluşturdukları monopol gücü vasıtasıyla firmalar arasında etkin bir rekabetin oluşumunu engelledikleri, böylece ürünlerin fiyatlarının artışına, talep daralmasına ve yatırımların düşüşüne neden olduğunu ileri sürmektedir. Bu durum özellikle sendikaların korporatist kurullar vasıtasıyla makro ekonomik politikalar üzerinde etkili olduğu ekonomilerde daha ileri bir düzeye taşınmaktadır.
- (iii) Ücret artışlarının verimlilik oranlarınca desteklenmemesi durumunda yatırımların daralmasına ve ekonomik büyümenin yavaşlamasına neden olduğunu belirtmektedir.

⁴⁴ Teri L. Caraway, “Freedom of Association: Battering Ram or Trojan Horse”, **Review of International Political Economy**, Vol: 13, No: 2, 2006, pp. 210-217.

* Bu konu ileride DTÖ bölümünde daha ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

- (iv) Özellikle hükümet kurumları nezdinde gerçekleştirdikleri lobi faaliyetleriyle iş, sendika ve toplu pazarlık yasalarının aşırı koruyucu bir tarzda düzenlenmesini sağlayarak sendikalı işçilerin fayda temin etmesine ancak, toplumun genel çıkarları açısından ekonomik kayıpların oluşmasına neden olduklarını iddia etmektedir.⁴⁵

Dolayısıyla, gerek IMF gerekse DB sendikaların monopol gücünü kırarak bir düzenleme yöntemi geliştirilmesini şart koşturmaktadır. Bu amaçla, ‘iyi sendikalar’- ‘kötü sendikalar’ tanımlaması geliştirilerek, iyi sendikacılığın geliştirilmesi için gerekli tedbirler sıralanmaktadır. Yukarıdaki maddeler doğrultusunda faaliyette bulunan sendikalar ‘kötü’ olarak tanımlanmaktadır. Sendikaların (i) işyeri düzeyinde örgütlendiği ve makro ekonomik politikalarda etkin olmadığı (ii) sendikal çokluk ilkesinin yaygınlaştırılarak sendikalar arası rekabetin desteklendiği ve böylece monopol gücü oluşturmalarının önlenmediği endüstri ilişkileri sistemlerinde faaliyet gösteren sendikalar ‘iyi’ sendikalar olarak tanımlanmaktadır.

UÇÖ’nün DB ve IMF ile olan diyaloglarında, her iki kurumda UÇÖ’nün standartlarını reddetmemesine rağmen makro ekonomik politikalarda UÇÖ’nün önerilerinin yer almasının mümkün olmadığını ileri sürmektedirler. Nitekim, UÇÖ’nün diplomatik girişimleri sonucunda ulusal hükümetler nezdinde, IMF ve DB’nin sendikal hakları desteklemesini öngören ‘somut’ adımlar, günümüze değin, atılmamıştır.

UÇÖ’nün uluslararası örgütlerle olan diyaloglarında en somut içerime sahip olanı DTÖ ile gerçekleştirilen ‘Sosyal Hüküm’ (Sosyal Chapter) diyalogudur. DTÖ antlaşmalarına sosyal bir hüküm eklenerek uluslararası ticari ilişkilerde işgücü standartlarının da belirleyici bir unsur olarak yer almasına ilişkin tartışmalar, 1990’lı yılların başında yoğunlaşmıştır. Sosyal hüküm, CLS’yi içermektedir. Tartışmalar, DTÖ’nün anlaşmazlıkları çözme mekanizmasında işgücü standartlarının, bu arada

⁴⁵ Katherine A. Hagen, “Policy Dialogue between the International Labour Organization and the International Financial Institutions: The Search for Convergence”, Geneva: Friedrich Ebert Stiftung, Occasional Papers No: 9, [http://www.fes-geneva.org/reports/Hagen StudiePolicy Dialogue Meeting%20report.pdf](http://www.fes-geneva.org/reports/Hagen%20StudiePolicy%20Dialogue%20Meeting%20report.pdf) (18.01.2007).

sendikal özgürlüklerin de, yer almasına ilişkindir. DTÖ, bu tartışmaların üç alanda belirsizlik yarattığını ileri sürmektedir⁴⁶;

(i) Yasal belirsizlik: Temel işgücü standartlarını ihlal eden ülkelere karşı ticari yaptırımlar uygulanacak mıdır?

(ii) Analitik belirsizlik: Bir ülke işgücü standartlarında daha düşük bir yapılanmaya sahip ise, o ülkenin ihracatının rekabetçi olmadığına mı hükmedilecek midir?

(iii) Kurumsal belirsizlik: DTÖ işgücü standartlarının tartışılması için doğru adres midir?

1994 yılında, Uruguay Round müzakerelerinde önplana çıkan tartışmalar, örgütün gündeminin yoğunluğu nedeniyle daha sonra tartışılmak üzere ertelenmiştir. Sosyal hüküm, özellikle 1996 yılında Singapor'da, DTÖ'nun ilk bakanlar konferansında yoğun tartışmalara neden olmuştur. ABD gibi bazı gelişmekte olan ülkeler, sahip oldukları işgücü standartlarının, gelişmekte olan ülkelerin uyguladıkları sosyal damping nedeniyle rekabet için bir dezavantaja dönüştüğünü vurgulayarak, işgücü standartlarının DTÖ anlaşmazlık çözme mekanizması içerisinde yer alması gerektiğini ileri sürmüşlerdir.⁴⁷

Tartışmalar, DTÖ'nun Geneva (1998), Seattle (1999), Doha (2001) ve Cancun (2003) konferanslarında devam etsede, işgücü standartları rejiminin ticaret antlaşmaları içerisinde 'bağlayıcı' bir nitelik taşımasının uluslararası rekabeti engelleyebileceği gerekçesiyle bir sonuç çıkmamıştır. DTÖ, her ne kadar işgücü standartları rejiminin, uluslararası düzeyde UÇÖ tarafından yürütülmesini onaylasa ve açıkça bu standartları reddetmese de, sözkonusu standartların uluslararası ticarete koruyucu amaçlar için kullanılmasına net olarak karşı çıkmaktadır.⁴⁸

⁴⁶ http://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/bey5_e.htm (04.01.2007).

⁴⁷ Gudrun Biffl and Joe Isaac, "How Effective are the ILO's Labour Standards under Globalization", Paper Presented at the IIRA/CIRA 4th Congress of the Americas Centre for Industrial Relations, University of Toronto, 2002, pp. 1-8.

⁴⁸ Nigel Haworth and Steve Hughes, "The International Labour Standards Regime: A Case Study in Global Regulation", Paper presented at the Conference on Global Standards, Oxford, 2003.

Gelişmekte olan ülkeler, böyle bir durumda, ‘işgücü maliyeti’ avantajlarının ortadan kalkacağını gerekçe göstererek UÇÖ’nün bu girişiminin başarısızlıkla sonuçlanmasında en önemli rolü oynamışlardır. Gelişmekte olan ülkelerin temel çekincelerinden birisi de, DTÖ düzenlemeleri içerisinde kendileri açısından en önemli içerime sahip olan ‘en fazla kayırlan ülke’ kuralının, işgücü standartları nedeniyle askıya alınabileceği endişesidir.

3.1.2. Küresel Korporatizm ve İşgücü Standartları Rejiminin Etkinliği

UÇÖ’nün uluslararası düzeyde yürüttüğü diplomatik faaliyetlerin büyük oranda başarısız olmasının dışında, küresel korporatizm fonksiyonu vasıtasıyla gerçekleştirdiği faaliyetlerin de başarı düzeyi sorgulanmaktadır. UÇÖ’nün belirlediği işgücü standartları örgütlenme hakkından, işyerinde sağlık ve güvenliğe, denizcilik sektöründeki çalışma koşullarından, ayrımcılığa kadar çalışma yaşamına ilişkin oldukça geniş bir kapsama sahiptir. AB’nin örgütlü çalışma hakları konusundaki pasif düzenlemelerine karşın, UÇÖ bu hakların ulusal hükümetler tarafından kabulü, uygulamadan doğan sorunların çözümü ve geliştirilmesi konusunda oluşturduğu uzman kurullar vasıtasıyla aktif ve belirleyici bir rol üstlenmektedir.⁴⁹

Bu aşamada, UÇÖ sözleşmelerini onaylayan ülkelerin, onaylamayan ülkelere oranla, daha yüksek bir çalışma yaşamı standardına sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir anlatımla, onaylama işlemi sözde kalmamakta, aksine, işlerlik kazanmaktadır. Ülkeler, sözleşmeleri onaylamadan önce fayda-maliyet analizi yapmakta ve onayladıktan sonra da işgücü standartlarında belirli bir iyileşme göstermektedirler.⁵⁰

Ancak, UÇÖ standartlarını bir bütün olarak değerlendiren bu çalışmanın sonuçlarına rağmen, örgütlü çalışma hakları konusunda UÇÖ’nün aynı etkinliği gösterdiğini söylemek mümkün görünmemektedir. UÇÖ, kendi raporlarında, CLS’yi ABD, Çin, Hindistan, Avustralya, ve Kanada gibi ülkelerin onaylamadığını,

⁴⁹ Steve Hughes, “The International Labor Organization”, **New Political Economy**, Vol: 10, No: 3, 2005, pp. 413-417.

⁵⁰ Nancy H. Chau and Ravi Kanbur, “The Adoption of International Labor Standards: Who, When and Why?”, Brookings Trade Forum, 2001.

onaylayan bazı ülkelerin de hem gereklerini yerine getirmediğini, hem de bu konuda bir rapor iletmediğini vurgulamaktadır. UÇÖ, bazı örneklerde başarı sağlamasına rağmen, özellikle örgütlenme ve toplu pazarlık hakları konusunda önemli ihlallerin devam ettiğini kabul etmektedir.⁵¹

Örgütlenme özgürlüğüne ilişkin düzenlemelerin UÇÖ tarafından, sözkonusu düzenlemenin uygulanacağı ülkenin yerel koşullarını dikkate almaksızın, gerçekleştirilmesi uygulama sürecinde birtakım sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. IMF'nin uyguladığı yapısal uyum programlarının sıkça benzeri bir nedenden dolayı eleştiriye tabi tutulmasına rağmen, UÇÖ'nün bu konudaki başarısızlıkları gölgede kalmaktadır. Örneğin, Endonezya'da Suharto yıllarında ulusal düzeyde tek bir sendikanın, Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI), faaliyet göstermesine izin verilmiştir. Ayrıca, yeni sendikaların kurulması için de imkansızlaştırıcı şartlar ileri sürülmüştür. Suharto'nun iktidari sonrasında UÇÖ'nün 87 ve 98 sayılı sözleşmelerini onaylayan Keen hükümeti, büyük ölçüde UÇÖ uzmanlarının önerileri doğrultusunda sendikacılık yasası (The Trade Union Act), İş Uyuşmazlıkları Yasası (The Labour Dispute Settlement Bill), ve Toplu Pazarlık Yasası (The Manpower Act) çıkarmak suretiyle örgütlü çalışma ilişkilerini önemli oranda revize etme yoluna gitmiştir. Sonuçta, sendikaların kurulabilmesi için 10 veya daha fazla işçinin örgütlenmiş olmasını yeterli gören ve sendikaların sadece işletme düzeyinde değil sektörel düzeyde de kurulabilmesine olanak sağlayan bir düzenleme gerçekleştirilmiştir.

Ülkede, örgütlenme düzeyi artmasına rağmen, çok fazla sayıda sendikanın kurulmasıyla sonuçlanan yasal düzenlemeler, oldukça parçalı ve de güçsüz bir sendikacılık yapılanmasının ortaya çıkmasına neden olmuştur. 2005 yılı itibariyle Endonezya'da 87 federasyon ve 3 konfederasyon bulunmaktadır. Sendikaların kurulması için herhangi bir federasyona bağlı olma zorunluluğu olmadığı için binlerce, sadece işletme düzeyinde örgütlü, bağımsız sendika faaliyet göstermektedir. Ancak, bu sendikaların etkinlik düzeyinin oldukça sınırlı olduğu vurgulanmaktadır.⁵²

⁵¹ ILO, **Organizing for Social Justice**, ILO Global Reports 2004, pp. 21-28; **Your Voice at Work**, ILO Global Reports 2000, s. VIII-IX, 43.

⁵² Caraway, **a.g.m.**, pp. 221-223.

UÇÖ'nün Türkiye ile olan ilişkilerinde de görüldüğü gibi, sözleşmeleri onayladıkları halde gereklerini yerine getirmeyen veya marjinal bir uygulama yöntemi geliştirilen ülkelere karşı zorlayıcı bir yaptırım gücü bulunmamaktadır. Tavsiye raporları ve yakınma mekanizmaları bürokratik işlemlerin yoğunluğu nedeniyle oldukça gecikmeli bir şekilde işlemekte ve kesin bir sonuç almak çoğu zaman mümkün olamamaktadır. Bu doğrultuda, UÇÖ'nün DB, IMF ve DTÖ gibi ekonomik yaptırımlar uygulayarak üye ülkeleri anlaşmaların gereklerini yerine getirmeye zorlamak gibi bir gücü olmadığından UÇÖ'nün faaliyetlerinin daha ziyade 'diplomatik' düzeyde kaldığı vurgulanmaktadır.⁵³

Diğer taraftan, UÇÖ'nün uluslararası ekonomi politikte işçi haklarının meşruiyetini sağlayacak bir vizyon yaratamadığı görülmektedir. Bu durum, özellikle sendikacılık ve toplu pazarlık hakları için geçerlidir. Çocuk işçiliği vb. bireysel içerimli işgücü standartları, örgütlü çalışma haklarına oranla önemli oranda rağbet görmektedir. Çevreciler, kadın dernekleri ve insan hakları grupları gibi sivil toplum kurumlarının, UÇÖ'ye nazaran gerek organizasyonel gerekse mali anlamda çok daha yetersiz imkanlara sahip olmalarına rağmen, uluslararası ekonomi politikte, UÇÖ'ye göre, önemli derecede işlerlik kazanmış olmaları, UÇÖ'nün etkisizliğini gösteren önemli bir gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır.⁵⁴

UÇÖ, yine kendi raporlarında, uluslararası ekonomi politikte sendikal hakların meşruiyetini artırmanın salt kendi faaliyetleriyle mümkün olamayacağını, DB, IMF ve DTÖ'nun de bu konudaki desteğine büyük oranda ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir.⁵⁵ Ancak, yukarıda da vurgulandığı gibi, UÇÖ'nün sözkonusu örgütleri işgücü standartları rejimi konusunda ikna etmesi mümkün olmamıştır. Öte yandan, UÇÖ'nün finansal kaynaklarının yetersizliği faaliyetlerindeki etkisizliğin en önemli nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Buna göre, DB mesleki ve teknik eğitimler ve işgücü politikalarına yönelik çalışmaları desteklemek için UÇÖ'den daha fazla finansal kaynağa sahip bulunmakta, IMF ise fakirliği azaltmak için

⁵³ Mehmet Ozay ve diğ., **Towards a Fair Global Market: Avoiding the New Slave Trade**, London: Routledge, 1999, pp. 71-82.

⁵⁴ Harrod and O'Brien, **a.g.m.**, pp. 14-15.

⁵⁵ ILO, **a.g.e.**, pp. 52-53.

uygulanacak politikalara, UÇÖ'ye göre önemli derecede, daha fazla finansal kaynak ayırma imkanını elinde bulundurmaktadır.

Öte yandan, UÇÖ'nün CLS ile yeni bir vizyon arayışına girmesinin özellikle işgücü standartları rejiminin kapsamını daralttığı ve UÇÖ'nün işlevini marjinalleştirdiği üzerinde durulmaktadır. Alston'un ileri sürdüğü bu görüşe göre, UÇÖ aslında 1998 yılı öncesinde yaşadığı marjinalleşmeyi işgücü standartları rejiminini uluslararası ekonomi politiğin gerekleriyle uyumlaştırarak aşmaya çalışmış ancak bu girişim yukarıda da vurgulandığı gibi 'somut' sonuçlar getirmemiştir. CLS tarzında bir girişimin daha ziyade işveren grubunun talepleriyle ortaya çıktığı, gelişmekte olan hükümetlerin işverenlerin talepleriyle uyumlu bir yaklaşım sergilediği ve sendikaların da bu konuda yeterli etkinliği gösteremedikleri belirtilmektedir.

Alston, bu standartların bağlayıcılığının son derece sınırlı olması anlamında 'prensiptir' olarak ifade edildiğini belirtmekte, daha önce hak olarak varolan düzenlemelerin CLS ile birlikte prensibe dönüştürüldüğü üzerinde durmaktadır. Deklarasyonun prensip ve hakları içermesine rağmen, genel içerimi itibariyle, prensipleri önplana çıkardığı ve yaptırım gücünden öte, teşvik edici bir niteliğe sahip olduğu vurgulanmaktadır. Hatta, 50 yıl önce İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nde 'hak' olarak vurgulanan değerlerin* CLS ile 'prensiptir' seviyesine indirildiği belirtilmektedir.⁵⁶

UÇÖ, CLS çerçevesinde gerçekleştirdiği girişimlerin değerlendirildiği raporlarında genel ve popüler cümlelerle olumlu bir izlenim yaratmaya çalışmakta ancak bu raporlarda somut ifadeler kullanılmamaktadır. Örneğin, örgütlü çalışma haklarının değerlendirildiği bir raporda, sonuçları itibariyle somut bir gelişme kaydedilmeyen diplomatik girişimler hakkında aşağıdaki ifadeler kullanılmaktadır;

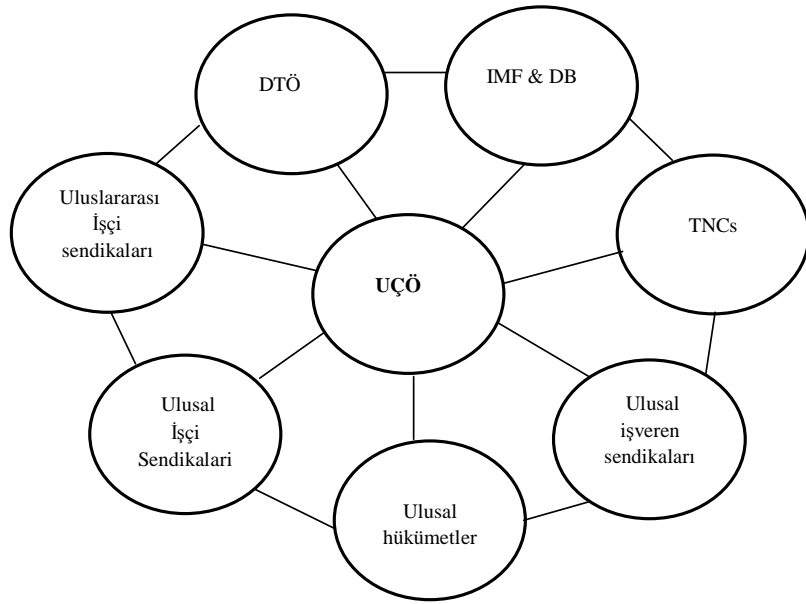
* "Herkes kendi çıkarlarını korumak için sendikal örgütler kurmak ve bu örgütlere üye olmak *hakkına* sahiptir" <http://www.un.org/Overview/rights.html>, Article 23/4 (25.01.2007).

⁵⁶ Philip Alston, "Core Labour Standards and the Transformation of the International Labour Rights Regime", **European Journal of International Law**, Vol: 15, No: 3, 2004, pp. 457-521.

“Küresel ekonominin işleyişinde sosyal boyutun gerekliliğinin farkına varılması sonucunda uluslararası toplumda temel çalışma standartları konusunda bir konsensus ortaya çıkmıştır”.⁵⁷

Şekil 1.2’de görüldüğü gibi UÇÖ’nün uluslararası ilişkiler ağı ulusal hükümetlerden DTÖ’ye kadar, oluşturulan işgücü standartları rejimi çerçevesinde, yürütülen faaliyetlerle anlam kazanan çok boyutlu bir içerime sahiptir. UÇÖ’nün işgücü standartları rejiminin oluşumu ve uygulanması süreçlerinde uluslararası bir misyon üstlenmesi endüstri ilişkilerinin varlığı açısından önemli bir vizyon yaratsa da, işlevsel olarak beklenen sonuca ulaşamadığı görülmektedir. UÇÖ’nün etkileşimde bulunduğu örgüt ve kurumların işgücü standartları rejimini benimsemesini sağlayacak örgütsel, finansal ve politik stratejileri yeterince etkin bir şekilde uygulayamaması örgütlü çalışma haklarının uluslararası ekonomi politikte marjinal bir duruma düşmesinin ana sebebini oluşturmaktadır.

Şekil 1.2. UÇÖ'nün Uluslararası İlişkiler Ağı



Gerek uluslararası örgütler gerekse ulusal aktörler (hükümetler ve işveren organizasyonları) UÇÖ’nün bireysel çalışma ilişkileri ile ilgili hakları üzerinde durmakta ve örgütlü çalışma hakları ile ilgili olanları benimsememektedirler. UÇÖ’nün endüstri ilişkilerinin ulusal ve uluslararası aktörleri arasındaki güç

⁵⁷ ILO, a.g.e., 2000, p. 1.

dengelerinde sahip olduğu önem tam da bu noktada karşımıza çıkmaktadır. Sözkonusu güç dengelerinde sendikacılığın geliştirilmesi için insiyatif üstlenmesi beklenen UÇÖ'nün faaliyetleri reelpolitikte sistematik bir değışim yaratmaktan uzak görünmektedir.

3.2. Sendikacılıkta Uluslararasılaşma Eğilimleri ve Önündeki Engeller

Sendikalar arasında uluslararası işbirliği girişimleri 'Birinci Enternasyonel' in kuruluş yılı olan 1864'e kadar uzanmaktadır. İkinci ve Üçüncü Enternasyonel'lerle devam eden bu işbirliği süreci günümüzde uluslararası alanda faaliyet gösteren dört sendikal organizasyonun oluşumunu sağlamıştır. Sendikalar arasındaki uluslararası işbirliği girişimleri, başta I. ve II. Dünya Savaşları olmak üzere, uluslararası ekonomi politik gelişmelerden büyük oranda etkilenmiştir. İstikrarlı bir gelişimden öte ulusal sendikaların çıkar farklılıklarının damgasını vurduğu bu süreçte, sendikaların uluslararası ekonomi politikteki rollerini etkinleştirici girişimlere rastlamak mümkün görünmemektedir.

Sendikacılıkta uluslararasılaşma temel olarak iki hedef üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu hedefler pragmatizm ve politik destektir. Pragmatizm, sermayenin uluslararasılaşması karşısında işçilerin de haklarını korumak ve geliştirebilmek için, uluslararası örgütler kurması gerektiği anlayışında temellenmektedir. Politik destek ise, uluslararası sendikaların ulusal sendikaların seslerini uluslararası arenaya taşımalarını ve gerçekleştirecekleri faaliyetlerle onların varlıklarını desteklemelerini öngörmektedir. Politik destek daha ziyade sendikaların varoluşları üzerinde odaklanmakta iken, pragmatizm sendikal çıkarların ilerletilmesini öngörmektedir.⁵⁸ Uluslararası sendikal hareket, tarihsel olarak, bu iki hedef arasında yaşadığı çelişkiler nedeniyle sonuç getirici politikalar üretememiştir. 1980 sonrasında ise, sendikaların uluslararası ekonomi politikte bağımsız birer aktör olarak yer alma girişimleri ön plana çıkmaktadır. Sendikacılığın küresel ölçekte

⁵⁸ Richard Hyman, **a.g.m.**, 2005, pp. 137-142.

yaşadığı krizin aşılmasında temellenen bu girişimlerin ortaya çıkmasını sağlayan gelişmeler aşağıdaki gibi sıralanabilir.⁵⁹

- (i) IMF, DB ve DTÖ'nun yanısıra uluslararası şirketlerin de uluslararası sistemi yönlendiren başat aktörler olarak önplana çıkması, uluslararası sendikaların lobi faaliyetleri vasıtasıyla varlıklarını hissettirebilecekleri bir fırsat alanı yaratmıştır.
- (ii) Küreselleşmenin yarattığı tehdit, yaşadıkları temsil krizini ulusal ölçekte geliştirdikleri politikalarla aşamayan ulusal sendikaların uluslararası işbirliği girişimlerini de hızlandırmıştır. Uluslararası faaliyetler, sendikaların hareket alanını genişletmesinin yanısıra, yaşadıkları güçlükleri aşmaları içinde yeni faaliyet alanları yaratmaktadır. GUFs'nin geliştirdiği şirket davranış kodları gibi sendikaların uluslararası işbirliğiyle sonuç alabileceği faaliyetler sendikalar için itici bir güç oluşturmaktadır.⁶⁰
- (iii) ICFTU ve GUFs gibi uluslararası ölçekte son derece kapsamlı bir örgütsel yapıya sahip olan sendikaların faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi ve bu faaliyetlerde etkinliğin sağlanabilmesi, öncelikle üyeler arasında verimli bir iletişim mekanizmasının kurulmasına bağlıdır. Dolayısıyla, iletişim ve internet teknolojilerindeki gelişim uluslararası şirketlerin faaliyetlerini kolaylaştırdığı gibi sendikalar arasındaki koordinasyon ve işbirliği girişimlerini de destekleyici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.
- (iv) Uluslararası sendikacılık tarihinde sendikalar arasındaki ideolojik farklılıklar işbirliği girişimlerini engelleyici unsurlar arasında önemli bir yer işgal etmiştir. Soğuk savaşın sona ermesi birlikte sendikalar arasında antikomünizme karşı mücadele etme baskılarını azaltarak, özellikle Amerikan ve Avrupa sendikaları arasındaki işbirliği girişimlerinin artmasını sağlayıcı bir işlev görmektedir.

⁵⁹ Robert O'Brien, "Workers and World Order: The Tentative Transformation of the International Union Movement", **Review of International Studies**, Vol:26, pp. 533-555.

⁶⁰ Brian Burgoon and Wade Jacoby, "Patch-work Solidarity: Describing and Explaining US and European Labour Internationalism", **Review of International Political Economy**, Vol: 11, No: 5, 2004, pp. 850-851.

- (v) Öte yandan, ticaret, finans ve yatırım alanlarında ivme kazanan küreselleşme, pratik içerimleri itibariyle, işçi sendikaları arasındaki işbirliğini güdüleyen en önemli etmendir. Küreselleşme, bir yandan uluslararası şirketlerin gerek yasal düzenlemeler, gerekse reelpolitik alanda sendikalara karşı daha güçlü bir konum kazanmasını sağlarken, öte yandan sendikaların uluslararası işbirlikleri vasıtasıyla karşı güç yaratma girişimlerini de yoğunlaştırmıştır. Uluslararası şirketlerin farklı ülkelerdeki yatırımlarının bu ülkelerdeki işçiler ve sendikalar arasında yaratacağı rekabetin olumsuz sonuçlarını engelleyebilmek için sendikalar arasında gerçekleştirecek bir işbirliği kaçınılmaz hale gelmektedir.

Sendikaların uluslararası işbirliğini güdüleyen bu gelişmeler, sözkonusu faaliyetleri engelleyici unsurlarla içiçe geçmiş durumdadır. Sendikaların ve ulusal federasyonların uluslararası işbirlikleri neticesinde özerkliklerini kaybedecekleri şeklindeki yargıları, ideolojik ve dinsel farklılıklar, örgütlenme yapıları, toplu pazarlık uygulamaları ve ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin farklılığının yarattığı reelpolitik, sendikaların uluslararasılaşmadan beklentilerini ve geliştirdikleri stratejileri de önemli derecede etkilemekte; halihazırda yaşadıkları güç kaybı nedeniyle de uluslararası işbirliğinin gerektirdiği finansal ve organizasyonel kaynak tahsisini zorlaştırmaktadır.⁶¹

Sendikalar arasında güçlü bir bilgi paylaşım mekanizmasının yaratılamamış olması, gerçekleştirecekleri uluslararası faaliyetlerin başarısını da önemli derecede azaltmaktadır. Bölgesel düzeyde dahi bu akışın sağlanması önemli derecede aksamaktadır. Örneğin, Volkswagen’de, güçlü iş konseyleri ve köklü örgütsel iş ilişkileri geleneğine rağmen, saydam bir bilgi akışının sağlanması çoğu zaman mümkün olamamaktadır. Ayrıca, Volkswagen’de örgütlü sendikalar arasında, şirketin pazarlık stratejilerinden üretim akışına, yatırım planlarından personel politikalarına kadar Avrupa genelindeki faaliyetleri hakkında net bir bilgi akışı sözkonusu değildir. Öte yandan, DB, IMF ve DTÖ’nun sendikaların işlevselliklerini

⁶¹ Mine Eder, “The Constraints on Labour Internationalism: Contradictions and Prospects”, **a.g.e.**, pp. 167-185.

sınırlayıcı faaliyetlerinin yanısıra özellikle uluslararası şirketlerin bu konuda gösterdiği tepkiler sendikaların uluslararası dayanışmasının önünde varolan en önemli engeller olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.2.1. ICFTU, Uluslararası Finansal Kurumlar ve Sendikal Diplomasi

Günümüzde faaliyette bulunan uluslararası sendikalar; Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC), Küresel Sendika Federasyonları (GUFs) ve Dünya İşçi Sendikaları Federasyonu (WFTU)'dur. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ve Dünya Emek Federasyonu (WCL) Kasım 2006 itibariyle birleşerek ITUC'yi oluşturmuşlardır. 1980 sonrası süreçte, yukarıda sıralanan gelişmelerin yarattığı yeni ekonomi politikte uluslararası sendikacılığın başat aktörleri, geliştirdikleri stratejilerle güç dengelerinde önplanda olan ICFTU ve GUFs'tur. Bu anlamda, uluslararası sendikacılık alanında yapılan değerlendirmeler, bu örgütler ekseninde yoğunlaşmaktadır. WFTU ve WCL ise, uluslararası güç dengelerinde ICFTU ve GUFs'ye oranla daha pasif bir konuma sahiptirler.

İdeolojik duruşu ile diğer uluslararası sendikalardan ayrılan WFTU, SSCB'nin dağılmasıyla birlikte önemli ölçüde güç kaybına uğramıştır. SSCB ve Doğu Bloku ülkelerinin uluslararası çıkarları doğrultusunda faaliyetlerini sürdüren WFTU politik boyutuyla önplana çıkmaktadır. WFTU'nun uluslararası sendikacılığın geliştirilmesi anlamında sınırlı ölçüde faaliyette bulunduğu gözlemlenmektedir. Bu faaliyetler arasında BM Ekonomik ve Sosyal Konseyinde sendikal görüşleri bildirme ve UÇÖ'de sosyal bir partner olarak katılımı sayılabilir.⁶² 1920 yılında kurulan WCL ise, Sosyal Hristiyanlık felsefesini benimsemiş ve işçi-işveren-devlet arasında denge politikasını önplana çıkarmıştır. WCL, 1968 sonrasında lâik bir nitelik kazanmış ve çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerden konfederasyonlar, uluslararası mesleki federasyonlar ve işkolu federasyonlarının üye olduğu daha geniş bir organizasyonel yapıya kavuşmuştur. WCL'de WFTU gibi, BM Ekonomik ve Sosyal Konseyinde ve UÇÖ'de yer almaktadır.⁶³

⁶² <http://www.wftucentral.org> (17.01.2007).

⁶³ <http://www.cmt-wcl.org> (17.01.2007).

ICFTU, WCL ile birleşmesinden önce, 156 ülkeden 231 üye sendikaya sahip bir kuruluştur. 155 milyon üyeye sahip olan ICFTU, küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan ‘uluslararası demokrasi-yönetişim’ söylemlerinde sendikal kanadı temsil eden başat kuruluş olmuştur. ICFTU, 1949 yılında WFTU’dan ayrılan sendikaların AFL ve TUC önderliğinde kurduğu bir sendikal hareket olarak ortaya çıkmıştır. Soğuk savaş döneminde antikomünizm ekseninde politikalar üreten ICFTU, “ekmek-barış-özgürlük” sloganıyla pragmatist sendikacılığı uluslararası ölçekte yaygınlaştırmayı hedefleyen bir çizgi takip etmektedir.

ICFTU’nun temel hedefi uluslararası ekonomi politikte işçi haklarının gelişimi için alternatif politika stratejileri geliştirmek, bu stratejilerin uygulanması için gerekli lobi faaliyetlerini gerçekleştirmek ve tüm dünyada sendikal üyeliğin artırılması için mücadele etmektir.⁶⁴ Bu hedefleri gerçekleştirmek için yalnız başına hareket etmeyen ICFTU, bölgesel ve uluslar arası sendikalarla, hükümetlerarası organizasyonlar ve tüketici derneklerinden, çevre ve insan hakları derneklerine kadar geniş bir yelpazede yer alan hükümet-dışı kuruluşlarla formel/informel diyaloglar kurmakta ve uluslararası alanda sendikal hakların temsil edilmesinde çok taraflı girişimlerde bulunmaktadır. ICFTU’nun bu amaçla yürüttüğü faaliyetler aşağıda sıralanmaktadır;

- (i) Ulusal ve bölgesel sendikalarla etkileşim içerisinde sendikaların, örgütlenme, ücretler, çalışma koşulları, iş yasaları ve toplu pazarlık konularında yaşadıkları problemler hakkında araştırmalar yapmak ve bilgi akışını sağlamak. Bu anlamda, ICFTU, hükümetler ve işverenler tarafından sendikalara ve üyelerine karşı gerçekleştirdikleri haksız eylemleri uluslararası gündeme taşıyarak, emeğin sesi olma fonksiyonunu icrâ etmektedir. ICFTU’nun internet sayfası üye sendikaların temel iletişim aracı olarak işlev görmekte ve sendikal haklara ilişkin yıllık raporlar yayınlanmaktadır⁶⁵. Ulusal ve bölgesel sendikalar, GUFs, insan hakları grupları ve medya tarafından iletilen postalarla oluşturulan bu bölümde yer alan ihlaller, ICFTU tarafından

⁶⁴ ICFTU, 1996b, 6, 7.

⁶⁵ <http://www.icftu.org/focus.asp?Issue=tur&Language=EN> (20.01.2007).

UÇÖ'nün Örgütlenme Özgürlüğü Komitesine (Committee on Freedom of Association) götürülmektedir. Bu durumda, ihlalcilere karşı UÇÖ'nün ilgili sözleşmelerine uygun davranmaları konusunda uyarılarda bulunmaktadır. Bununla birlikte, ICFTU'nun bu ekseninde gerçekleştirdiği girişimlerin sendikal hak ihlalleri önlemediği yaygın olarak kabul görmektedir.

(ii) ICFTU'nun diğer sendikal örgütlenmelerle olan işbirliğinde etkinlik ve kapsam açısından en önemlisi GUFs'larla gerçekleştirdiği ortak eylemlerdir. 1952 yılında imzalanan Milano Antlaşmasında her iki örgütün de sendikacılığın geliştirilmesi noktasında ortak bir hedefe sahip olduğu ve bu hedefi gerçekleştirmek için de işbirliği yapması gerektiği vurgulanmaktadır. Teknik ve idari kurullardaki karşılıklı işbirliği girişimleri örgütlerin daha etkin faaliyetlerde bulunmasını sağlamaktadır. Bu anlamda, GUFs'lar özellikle uluslararası şirketlere karşı sendikal hakların korunmasına yoğunlaşmakta ve bu amaçla ICFTU ile yukarıda vurgulanan bilgi, eylem ve mücadele konusunda stratejik işbirliği içerisinde bulunmaktadır (GUFs'ların bu faaliyetleri aşağıda detaylandırılmaktadır).

(iii) ICFTU, uluslararası alanda etkinlik kazanmak ve üçüncü dünya ülkelerindeki sendikacılığın gelişimine katkıda bulunmak amacıyla, yerel sendikaları bölgesel örgütlerin çatısı altında birleştiren ilk uluslararası sendikadır. Afrika Bölgesel Organizasyonu (the African Regional Organization-AFRO), Asya ve Pasifik Bölgesel Organizasyonu (the Asean and Pacific Regional Organization-APRO) ve Amerikan Ülkeleri İşçileri Bölgesel Organizasyonu (Inter-American Regional Organization of Workers-ORIT), ICFTU'nun bölgesel organizasyonları olarak faaliyet göstermektedirler. Finansal olarak ICFTU tarafından desteklenen bölgesel organizasyonlar, ICFTU'nun aktivitelerini yürütmesinde ve ulusal sendikalara ulaşmasında birer aracı rolünü üstlenmektedirler. Bölgesel organizasyonlar aynı zamanda kendi üyeleri arasındaki uluslararası işbirliklerini organize ederek desteklemektedirler.

Bölgesel sendikaların en önemli faaliyetleri anti-demokratik bir siyasi sisteme veya politik parti yapısına sahip olan ülkelerde mücadele veren ulusal sendikaları mücadelelerinde desteklemektir. Bu amaçla, üyelerine teknik ve stratejik destek sağlamaktadırlar. Bölgesel sendikalar aynı zamanda diğer bölgesel organizasyonlarla bölgesel ekonomi politikte sendikal hakların gelişiminin sağlanması için diyalog yürütmektedirler (Örneğin APRO, bu diyalogları, Güney Asya Bölgesel İşçi Sendikaları Konseyiyle, ASEAN İşçi Sendikaları Konseyi ve Kuzey Pasifik İşçi Sendikaları Forumu ile gerçekleştirmektedir).⁶⁶

- (iv) ICFTU, sendikal hakların geliştirilmesi için, BM, IMF, DB ve DTÖ'deki danışsal statüsünün yanı sıra, başta insan hakları kuruluşları olmak üzere diğer uluslararası ve bölgesel sivil toplum örgütleriyle de çok boyutlu bir işbirliği yürütmektedir. Örneğin, Uluslararası Af Örgütü ile sendikal mücadeleleri dolayısıyla hapse mahkum edilen ve insan hakları ihlalleriyle karşılaşan bireylerin savunmasında birlikte hareket etmektedir. ICFTU, BM Ekonomik ve Sosyal Konseydeki genel danışsal statüsüyle Konseye ve alt komisyonlarına katılımcı olarak yer almakta ve sendikal hakların korunması ve geliştirilmesi için girişimlerde bulunmaktadır.

ICFTU'nun, bir BM kuruluşu olan UÇÖ nezdinde yürüttüğü faaliyetler örgütün ana misyonlarından birini oluşturmaktadır. UÇÖ'de yer alan delegeler her yıl değişse de işçi delegelerinin büyük bir çoğunluğu ICFTU'ya üye sendikaları temsilen UÇÖ'nün üçlü yapılanmasında yer almaktadırlar. ICFTU, Geneva'da sürekli bir ofis kurarak UÇÖ nezdindeki faaliyetlerini organize etmektedir. UÇÖ sözleşmelerinin oluşturulması, ülkelerin bu sözleşmeleri onaylaması, etkin bir şekilde uygulanması ve UÇÖ'ye iletilen yakınmaların (complaints) sendikal haklar doğrultusunda çözüme kavuşturulması noktasında girişimlerde bulunarak sendikal hakların korunması ve geliştirilmesinde inisiyatif üstlenmektedir.

⁶⁶ Michael E. Gordon, "The International Confederation of Free Trade Unions: Bread, Freedom and Peace", **a.g.e.**, pp. 81-86.

- (v) ICFTU'nun çok taraflı girişimleri içerisinde uluslararası ekonomi politikte önplana çıkanlar IMF, DB ve DTÖ nezdinde gerçekleştirdiği girişimlerdir. ICFTU, DB ve IMF nezdinde gerçekleştirdiği girişimlerle ulusal sendikaların yapısal uyum programlarının uygulanmasında sosyal taraflar olarak yer almasına ilişkin lobi faaliyetleri yürütmüştür. Diğer taraftan, IMF ve DB'nin politikalarının belirlenmesinde TUAC benzeri bir danışsal fonksiyon üstlenme konusunda da girişimlerini sürdürmektedir.⁶⁷ UÇÖ ile birlikte DTÖ antlaşmalarına sosyal hüküm eklenmesi konusunda da inisiyatif üstlenmektedir. ICFTU'nun 90'lı yılların başlarıyla birlikte yoğunlaşan lobi faaliyetleri, 1995 yılında DB'nin 'Dünya Kalkınma Raporu'nun çalışma ilişkileri konusunda hazırlanması noktasındaki girişimleriyle ivme kazanmıştır. 1998'de UÇÖ'nün Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Bildirgesi'ni yayımlamasından sonra DB ve IMF'nin bu ilkeler ekseninde sendikal hakları benimsemesine ilişkin girişimleri yoğunlaşarak günümüze değin süregelmiştir. ICFTU'nun bu girişimleri sadece DB ve IMF'nin çalışanları nezdinde değil, aynı zamanda İcrâ Kurulları seviyesinde de devam etmektedir.

Bu girişimler sonucunda ilk somut gelişme 2000 yılında ICFTU'nun IMF ve DB nezdinde TUAC benzeri bir danışsal fonksiyona sahip olmasına ilişkin yaptığı girişimlerde yaşanmıştır. DB, UÇÖ ile diyaloglarında olduğu gibi, ICFTU'nun üstleneceği danışsal pozisyon sonucunda kabul edilecek sendikal hakların üye ülkelere benimsetilmesinin zor olacağını, ancak ICFTU ile organik bir bağ olmadan yürütülecek görüşmelere sıcak baktığını ifade etmiştir. Buna karşılık, IMF, ICFTU'nun girişimi ve işçi haklarının geliştirilmesine ilişkin daha ılımlı bir yaklaşım benimsemiştir. 2001 yılında gerçekleştirilen girişimlerde ise DB daha pozitif bir yaklaşım benimseyerek personelinin, özellikle ülke yardım stratejilerini (Country

⁶⁷ Kjeld A. Jakobsen, "Rethinking the International Confederation of Free Trade Unions and Its-American Regional Organization", **a.g.e.**, pp. 68-69.

Assistance Strategies) hazırlayan kesimin, sendikalarla kurulacak ilişkiler ve CLS konusunda eğitilmesi, sendikaların Banka'nın üye ülkelerdeki operasyonlarında yer alması ve ICFTU ile her yıl gerçekleştirilecek bir danışsal sürecin uygulamaya konulması kararını almıştır.⁶⁸

ICFTU ve GUFs'nin DB ve IMF nezdindeki lobi faaliyetlerinin önemli bir bölümü de bu kuruluşların operasyonlarında benimseyecekleri politikalarla ilgilidir. Sözkonusu politikalar (i) borç verme sürecinin şeffaflaştırılması (ii) uluslararası finansal standartlarının iyileştirilmesi (iii) kriz politikalarında özel sektörün daha aktif katılımının sağlanması ve (iv) IMF'nin borç verme kriterlerinin gözden geçirilmesi şeklindedir.⁶⁹

ICFTU'nun, GUFs ile birlikte, DTÖ nezdinde gerçekleştirdiği girişimler ise, sosyal hüküm üzerinde odaklanmaktadır. UÇÖ ile işbirliği içerisinde yürütülen lobi faaliyetleri 1970'lerde başlamasına rağmen, bu faaliyetlerin işlerlik kazanması 1990'lı yıllarla birlikte gerçekleşmiştir. Sosyal hükümün 1990'lı yıllarda önplana çıkması büyük oranda UÇÖ'nün 1998 yılında Temel Çalışma Hak ve İlkeleri Bildirgesi'nin yayımlanmasına dayanmaktadır. Bu girişimlerin sonuçsuz kalması nedeniyle ulusal sendikalardan, sonuçsuz bir aktiviteye önemli miktarlarda kaynak ayırdığı gerekçesiyle, tepki almıştır. Her ne kadar net bir sonuç alınamasa da uluslararası sendikacılığın bu girişimleri uluslararası ekonomi politikte işçi haklarının gündeme taşınması anlamında önem arz etmektedir. Ayrıca, bu tür aktivitelerin uluslararası sendikaların örgütsel işlevselliğini ve hareket kabiliyetini artırdığı da vurgulanmalıdır. Sosyal hüküm çerçevesinde gerçekleştirilen girişimlerde hükümün uygulama sürecindeki detayları noktasında

⁶⁸ Erwin Schwweissshelm, "Globalizing Social Justice: Positions of the International Trade Union Organizations on the Reform of the World Trade and Financial Systems", Friedrich Ebert Stiftung Reports, Geneva, 2001, http://www.fesgeneva.org/reports/Dialogue_2_2001/schweissshel.pdf (10.09.2006).

⁶⁹ ILO, "Trade Unions and the Global Economy: An Unfinished Story", Geneva, www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/124/124.pdf (12.08.2006).

GUFs'ların teknik destek sağladığı, ICFTU'nun ise kurumsal olarak lobi faaliyetlerini yürüttüğü görülmektedir.⁷⁰

- (vi) ICFTU bünyesinde oluşturulan 'Uluslararası Dayanışma Fonu' ulusal sendikaların yanısıra GUFs'ların örgütlenme faaliyetlerinin desteklenmesi, sendikalar arasındaki uluslararası dayanışmanın ve sendikal faaliyetleri nedeniyle mağdur olan bireylere geçici olarak finansal yardım yapılması amacını taşımaktadır. ICFTU bünyesinde Merkezi ve Doğu Avrupa ülkelerinde demokratik sendikal hareketlerin desteklenmesi gibi spesifik amaçlarla oluşturulan fonlar da bulunmaktadır. ICFTU, finansal faaliyetlerinin yanısıra sendikacılığın gelişiminin aslında insan haklarının bir uzantısı olduğundan hareketle ırkçılık, cinsiyet ayrımcılığı, çocuk işçiliğinin önlenmesi vb. girişimleriyle de uluslararası ekonomi politikte bir aktör olarak yer almaktadır.

Örneğin Güney Afrika'daki ırk ayrımcılığında, siyahların haklarını savunan örgütler olarak sendikalar hükümetin baskısı altınday kalmıştır. Bu baskılar sendika merkezlerinin basılması, sendikacıların faaliyetlerine yasaklamalar getirilmesi ve sendikaların endüstriyel aktivitelerinin üyelerinin ölümüne varacak kadar şiddetli bir şekilde önlenmesine kadar varmıştır. ICFTU, hükümetin bu ihlallerine karşın Avrupa Komisyonu ülkeleri nezdinde lobi faaliyetleri yaparak Güney Afrika sendikalarına ICFTU gibi uluslararası işçi organizasyonlarınca yapılacak yardımların engellenmesini ve sendikaların halihazırda sahip olduğu hakların geri alınmasını içeren yasaların çıkarılmasını önlemiştir. Hapsedilen sendikacıların mahkemelerine gözlemciler göndererek, finansal ve yasal destek sağlayarak, Güney Afrika'daki insan hakları ihlallerini uluslararası Cannes Film festivalinde Altın Aslan ödülünü kazanan kısa metrajlı filmler vasıtasıyla uluslararası kamuoyunun gündemine taşıyarak hükümet üzerinde baskı oluşturmuştur. Bunların yanısıra, lobi faaliyetleri vasıtasıyla Güney Afrika ürünlerinin ithaline

⁷⁰ <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991217355&Language=EN> (24.01.2007).

ambargo uygulanması konusunda uluslararası organizasyonlar ve hükümetleri ikna etmiş, BM'nin ambargo ihlalleri sözleşmesinin, ABD'nin Anti-Irkçılık Yasasının ve AB'nin uyguladığı diğer yaptırımların ihlallerini takip ederek bunları da uluslararası kamuoyuna taşımıştır. Netice itibariyle, ICFTU ve üye sendikalar ırkçılığın sona erdirilmesinde önemli bir misyon üstlenmişlerdir. Benzeri faaliyetleri kadın hakları ve çocuk işçiliği konusunda da görmek mümkündür.

ICFTU'ya üye sendikaların belirli bir ekonomik ve politik felsefesi yoktur. Üyeleri arasında en etkili olanlar daha çok Amerikan tarzı işletme sendikacılığı ve demokratik sosyalizmi benimseyenlerdir. Örgüt içerisindeki görüş farklılıkları organizasyonel etkinliği önleyen önemli bir unsur olarak görünmektedir. AFL'nin 1951'de iki yıllık süreyle örgütten ayrılması, örgütün antikomünizm politikasını yeterince güçlü bir şekilde yürütmemesinden kaynaklanmıştır. Öte yandan, büyük çoğunlukla hükümet denetiminde yer alan Çin sendikalarının örgüte üye olması, örgütün 'hür sendikacılık' felsefesiyle önemli bir çelişki oluşturmaktadır.

3.2.2. GUFs, Uluslararası Şirketler ve Çerçeve Antlaşmalar

GUFs, endüstriyel sektörlerde faaliyet gösteren sendikaların oluşturduğu örgütlenmelerdir. ICFTU ile stratejik bir ortaklığa sahip olan GUFs, organizasyonel olarak ayrı birer yapılanmaya sahiptir. GUFs'nin faaliyetleri, özellikle son 30 yıldır, önceki dönemlere göre önemli derecede ivme kazanmıştır. İlk on yıllık süreçte şirket davranış kodlarının (codes of conduct) bağlayıcı olmayan bir uygulama şeklini işlevselleştirmeyi hedefleyen GUFs, bu girişimlerinin sonuçsuz kalması nedeniyle DTÖ gibi uluslararası organizasyonlarda sosyal hükmün işlerlik kazanması için, ICFTU ile birlikte, girişimde bulunmuşlardır. ICFTU ve GUFs, aralarında gerçekleştirdikleri işbölümü sonucunda GUFs'nin 'Uluslararası Çerçeve Antlaşmaları' (International Framework Aggrements) üzerinde yoğunlaşması kararını almışlardır.⁷¹

⁷¹ John P. Windmuller, "The International Trade Secreteriat", **a.g.e.**, pp. 102-107.

GUFs, 1980 ve 1990'lı yıllar boyunca şirketlerin çalışma ilişkileri politikalarını düzenlemek için şirket davranış kodları üzerinden faaliyette bulunmuşlardır. Şirket davranış kodları şirketlerin çalışanları ve tedarikçileriyle olan ilişkilerini düzenlemeyi amaçlayan yazılı belgelerdir. Bu kodların bazıları işçi hakları, çevresel haklar ve ilgili uygulamaları içermektedir. Önceleri OECD ve UÇÖ tarafından formüle edilen ve uygulanan davranış kodları, 1990'ların başlarıyla birlikte GUFs'nin uluslararası şirketler üzerinde yürüttüğü faaliyetlerin nirengi noktası haline gelmiştir.

Şirket davranış kodları temel olarak tavsiye edilen ölçütler ve operasyonel kodlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Tavsiye edilen kodların işveren organizasyonları ve işçi sendikaları tarafından geliştirilmesine karşın, operasyonel kodlar büyük çoğunlukta şirketlerin kendileri tarafından geliştirilmiştir. Bu kodlardan % 72'si sağlık ve güvenlik gibi çalışma koşulları üzerinde yoğunlaşırken, yalnızca % 33'ü örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık konularında düzenleme getirmektedir. Kodların uygulanması büyük oranda tek taraflı olarak gerçekleşmektedir. Bu anlamda, uygulamada çalışma koşulları kapsamında düzenlenen davranış kodlarının, örgütlenme haklarına teşmil edilmesine ilişkin girişimleri çoğunlukla sonuçsuz kalmaktadır. Dolayısıyla, davranış kodları şirket uygulamalarıyla ilgili bilgiye ulaşma, uygulama, kapsam, bağlılık düzeyi, izleme süreci ve yaptırımlar konusunda oldukça sınırlı bir düzenleme şekli olarak karşımıza çıkmaktadır.

Son dönemlerde, işletmeleri, sendikaları ve hükümet dışı kuruluşları kapsayan çok ortaklı kodlar önplana çıkmaktadır. Bu kodlar Uluslararası Çerçeve Antlaşmaların oluşumu için önemli bir altyapı sağlamışlardır. Bu anlaşmalar GUFs, ulusal ve yerel sendikal organizasyonlar ile bir uluslararası şirketin uluslararası düzeyde gerçekleştirecekleri toplu pazarlığı kapsamaktadırlar. Çerçeve antlaşmalar genellikle kodlardan türetilmektedir. Şirket davranış kodları, uygulamadaki etkisizliğe rağmen, sendikal örgütlenmeye katkı sağlaması ve şirketlerin işçi hakları konusundaki uygulamalarına gözetim imkanı sağlaması açısından önem arz etmektedir.

GUFs, şirket davranışları konusundaki sonuçsuz çabalarına rağmen, uluslararası çerçeve antlaşmalar vasıtasıyla uluslararası şirketlerin işçi haklarını belirli oranda da olsa tanınmasını sağlayan başarılı girişimlerde bulunmuşlardır. 1990'ların sonlarıyla birlikte ivme kazanan çerçeve antlaşmalar konusundaki girişimler 2005 yılına kadar toplam 37 antlaşmanın yapılmasıyla sonuçlanmıştır.* Kodlar, çalışma ilişkileri konusunda CLS'nin tanınmasını içermektedir. CLS'ye ek olarak insana yakışır iş (decent work) kapsamındaki çalışma koşullarını ve bu hakların uygulanmasında sendikaların katılımını da içeren çerçeve antlaşmalar uluslararası düzeyde ilgili sektördeki sendikaların katılımıyla müzakere edilmektedir. Bu anlaşmalarda sadece imzalayan şirketler, değil, bu şirketlerle çalışan tedarikçilerinde aynı şartları kabul ettiği öngörülmektedir.** Tablo 1.3. çerçeve antlaşmalar ve şirket davranış kodları arasındaki farkları içermektedir.

Tablo 1.3. Şirket Davranış Kodları ve Uluslararası Çerçeve Antlaşmaların Farkları

| Şirket Davranış Kodları | Uluslararası Çerçeve Antlaşmalar |
|--|---|
| Tek taraflı girişim | İşçi Sendikaları ve Şirket Yönetimleri arasında yürütülen müzakereler |
| CLS'nin tanınması önkoşul değil | CLS'in tümünün tanınması önkoşulu |
| Genellikle tedarikçileri kapsamamakta | Tedarikçileri de kapsamakta |
| Uygulama süreci yönetim tarafından gerçekleştirilmekte | Sendikalar uygulama sürecinde müdahil |
| Sendika-Yönetim arasında etkin olmayan diyalog mekanizması | Sendika-Yönetim arasında etkin diyalog mekanizması |

Kaynak: <http://www.imfmetal.org/main/files/ENG2.pdf> (15.01.2007).

Çerçeve antlaşmaları şirket davranış kodlarından ayıran ve etkinliğini artıran unsurların başında, şirketlerle sendikalar arasında yıllık periyodlarla antlaşmaların uygulanma süreçlerini içeren görüşmelerin gerçekleştirilmesi gelmektedir (bkz. Freudenberg ile ICEM arasındaki antlaşma). Diğer taraftan, yeni antlaşmalarla birlikte çerçeve antlaşmaların kapsamaları ve uygulama alanları da genişlemektedir.⁷² Electricité de France ile imzalanan çerçeve antlaşma ilk defa iki GUFs (Uluslararası Kamu Hizmetleri Sendikası ve Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçileri Sendikası) ve diğer iki uluslararası organizasyon (Uluslararası Madencilik ve Enerji

* Bu anlaşmaların bir listesi için bkz.

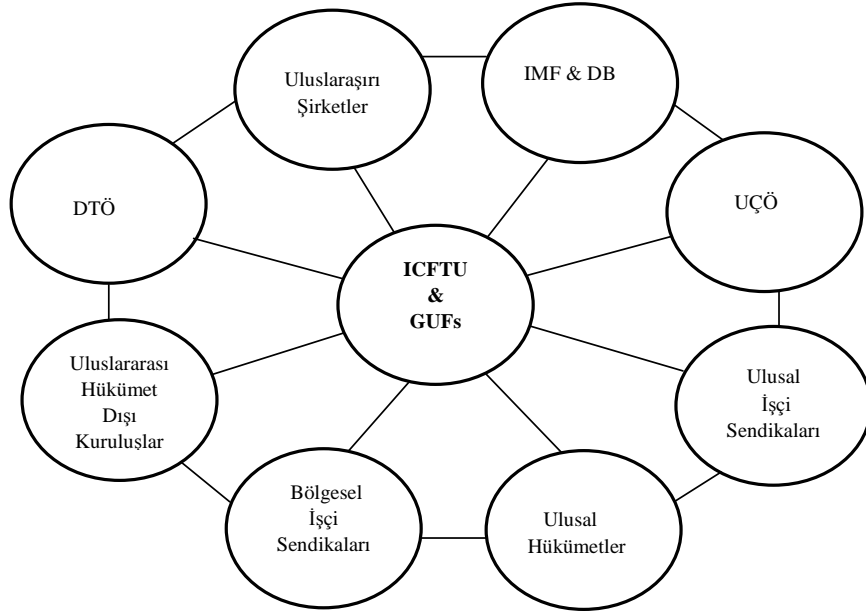
<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991216332&Language=EN>, 10.01.2007.

** <http://www.icem.org/update/upd2002/upd02-04.html>, 10.12.2006.

⁷² Peter Fairbrother and Nikolaus Hammer, "Global Unions: Past Efforts and Future Prospects", *Relationnes Industrielles*, Volume:60, No:3, 2005, pp. 405-431.

Federasyonu ve Dünya Endüstri İşçileri Federasyonu) tarafından imzalanmıştır. Ayrıca, Arjantin, Brezilya, Fransa, Macaristan, Meksika, Polonya, İngiltere ve Slovakya'da faaliyet gösteren ulusal sendikaların da onayladığı anlaşma Asya Pasifik Müzakere Komitesi (the Asia Pasific Concertation Committee) tarafından da onaylanmıştır.

Şekil 1.3. ICFTU ve GUFs'nin Uluslararası Etkileşim Ağı



Çerçeve antlaşmalar GUFs'a görece yeni bir işlevsellik kazandırmasına rağmen, uygulama ve etkinlik anlamında önemli sorunlar içermektedir. Antlaşmaların uygulanması sürecinde GUFs ve yerel sendikalar arasındaki koordinasyon ve strateji farklılıkları bu sorunların temelini oluşturmaktadır. GUFs, çerçeve antlaşmalar vasıtasıyla uluslararası ölçekte geçerli olacak standartların belirlenmesini amaçlarken, ulusal sendikalar içerisinde buldukları yerel koşulların gereklerine göre hareket etmeyi tercih etmektedirler.⁷³ Diğer taraftan, anlaşmaların çok taraflı bir niteliğe sahip olması ve ihlali durumunda uygulanacak yaptırımların da oldukça belirsiz bir yapı sergilemesi, antlaşmaların etkinliğini önemli derecede sınırlamaktadır.

⁷³ Pablo Ghiglani, "International Trade Unionism in a Globalizing World: A Case Study of New Labour Internationalism", **Economic and Industrial Democracy**, Volume:26, No:3, 2005, pp..359-382.

ICFTU ve GUFs'nin girişimleri Şekil 1.3'de görüldüğü gibi çok taraflı bir çerçevede gelişmektedir. Ancak geliştirdikleri politikaların sonuç getirici olduğunu ve uluslararası sistemin işleyişinde sistemli değişimler yarattığını söylemek mümkün görünmemektedir. Sendikaların diplomatik girişimlerde bulunmaları, politikalarını yönetim faaliyetleri vasıtasıyla etkinleştirmeye çalışmaları veya diğer sivil toplum kurumlarıyla diyalog içerisinde yürütmeleri bu durumu değiştirmemiştir.⁷⁴ Waterman'ın da vurguladığı gibi uluslararası ekonomi politikte 155 milyon üyeli bir örgütün yarattığı etki son derece sınırlı olmuştur. Ne küresel medyada, ne de yönetim mekanizmalarında ICFTU ve GUFs'nin gerçekleştirdiği aktivitelerin yeterli bir yankı uyandırdığını söylemek mümkün değildir.⁷⁵

3.2.3. AFL-CIO ve Ulusal Sendikacılıkta Uluslararasılaşma

Uluslararası sendikaların yanısıra ulusal sendikaların da uluslararası ekonomi politikte oynadıkları rol endüstri ilişkilerinin uluslararasılaşması anlamında önemli bir yere sahiptir. Uluslararası ekonomi politikte faaliyette bulunan ulusal sendikaların başında 20. yüzyıl boyunca uluslararası sendikacılık alanında önemli bir rol oynayan AFL-CIO gelmektedir. Amerikan sendikalarının finansal kapasitesinin yanısıra ABD hükümetinin, AFL'ye uluslararası sendikacılığın politik çizgisinin belirlenmesinde kullanılmak üzere sağladığı fonlar AFL'nin önplana çıkmasındaki temel nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu süreç boyunca, AFL'nin politik misyonunu antikomünizm politikası oluşturmuştur.⁷⁶

Pragmatist sendikacılığı benimseyen AFL, çatışma eksenli bir mücadeleden ziyade işverenler ve siyasi otoritelerle ılımlı ilişkiler kurmayı tercih etmektedir. AFL, uluslararası ekonomi politikte de sendikacılığın bu değerler ekseninde gelişimi için girişimlerde bulunmuştur. Soğuk savaş döneminde, Devlet Departmanına (State Department) olan bağlılığı nedeniyle, ABD'nin dış politika tercihleri doğrultusunda faaliyette bulunan AFL'nin bu politikası diğer ülkelerde radikal sendikacılığın önlenmesinden öte sendikacılık hareketinin zayıflamasıyla sonuçlanmıştır (Örneğin,

⁷⁴ Kirsten Wever, "International Labor Revitalization: Enlarging the Playing Field", **Industrial Relations**, Vol: 37, No: 3, 1998, pp. 388-407.

⁷⁵ Peter Waterman, "Trade Union Internationalism in the Age of Seattle", **Antipode**, 2001, pp. 312-336.

⁷⁶ Marcel van der Linden, **Transnational Labor History**, Aldershot: Ashgate, 2003, pp. 143-155.

AFL'nin, Fransa'da Genel İşçi Konfederasyonu (CGT) ve İtalya'da İtalya İşçileri Genel Konfederasyonunun (CGIL) güç kazanmasını önlemek için gerçekleştirdiği faaliyetler sonuçsuz kalmasının ötesinde, bu ülkelerde sendikacılık hareketinin genel olarak güç kaybetmesine neden olmuştur).

AFL'nin IFTU, GUFs ve ICFTU içerisinde radikal sendikacılığın güçlenmesini önlemek için yürüttüğü faaliyetler de pragmatist sendikacılığın yaygınlaştırmasına odaklanmıştır. AFL'nin Amerikan sendikalarını GUFs'da aktif olarak yer almasını teşvik etmesinin ana sebebi WFTU'ya bağlı sendikaların GUFs'da güçlenmesini önlemektir. Yine, ICFTU'nun kurulması ve genel politikalarının şekillenmesinde AFL'nin oynadığı rol da bu örgütün genel hedeflerinin bir uzantısıdır.

AFL'nin uluslararası arenada 'özgür sendikacılığın' yaratılması ve güçlendirilmesi amacıyla gerçekleştirdiği aktiviteler özellikle üçüncü dünya ülkeleri üzerinde odaklanmaktadır. AFL bünyesinde bu amaçla bir çok departman oluşturulmuştur. Günümüzde ise, soğuk savaş sonrası dönemde ABD dış politikasındaki değişim ve AFL-CIO'ya sağlanan fonların azaltılması ile bu aktiviteler büyük oranda durdurulmuş ve varolan departmanlar tek bir departmana indirgenmiştir (AFL-CIO Uluslararası İlişkiler Departmanı). AFL'nin diğer ülkelerde gerçekleştirdiği faaliyetler, sendikaların örgütlenmesine finansal ve teknik anlamda yardımcı olma, ulusal sendikalar arasındaki güç dengelerine müdahil olma, eğitim faaliyetleri, üyelerin sağlık ve yasal yardım alabilecekleri ofisler oluşturmak gibi geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Günümüzde ise, bu politikaların müdahaleden ziyade uluslararası işbirliği ekseninde şekillendiği görülmektedir.⁷⁷ Sendikal hakların geliştirilmesi ve örgütlenme çabalarının desteklenmesini amaçlayan bu yeni stratejiler ABD hükümeti ve diğer ülkelerin hükümetleri nezdinde lobi faaliyetleri yürütmek, şirketlerin davranış kodlarını benimsemeleri konusunda faaliyet göstermek ve uygulamaları takip etmek ve diğer ülkelerin sendikalarıyla bu amaçlar çerçevesinde işbirliği gerçekleştirmek şeklindedir. Örneğin, AFL'nin girişimleri 1990'da Brezilya sendikalarından SIEMACO-CGT ile dünyanın en büyük temizlik şirketlerinden birisi olan Uluslararası Hizmet Sistemi firmasına karşı 2500

⁷⁷ Michael Gordon and Lowell Turner, "Going Global", Michael Gordon and Lowell Turner (ed.), **Transnational Cooperation among Labor Unions**, Ithaca: Cornell University Press, 2000, pp. 18-22.

kişilik temizlik çalışanlarını kapsayan bir toplu pazarlık sürecini kazanmasına önemli katkılar sağlamıştır.

AFL'nin uluslararası aktivitelerinin önemli bir bölümü, bu şekilde yürütülen direkt müdahalelerden ziyade, diplomatik girişimlerden oluşmaktadır. Söz konusu diplomatik girişimler toplu pazarlık esnasında bilgi paylaşımı, uluslararası şirketlerde örgütlenme girişimleri, ilgili hükümetler nezdinde sendikal haklar konusunda gerçekleştirilen lobi faaliyetlerinden oluşmaktadır. Amerikan İletişim İşçileri Sendikasının (the Communication Workers of America), İngiliz İletişim İşçileri Sendikasıyla (the Communication Workers Union) ve Telekom Yöneticileri Topluluğu Sendikasıyla (the Society of Telecom Executives), Bell Atlantic, US West, ve MCI gibi uluslararası telekom şirketleri çerçevesinde yukarıdaki şekillerde gerçekleştirdiği işbirliği girişimleri bu duruma örnek olarak gösterilebilir.⁷⁸

Netice itibariyle, ulusal bir sendikal örgütlenme olarak AFL-CIO'nun faaliyetlerinin uluslararası bir nitelik kazandığı görülmektedir. Bu noktada, AFL, faaliyetlerinde Amerikan endüstri ilişkileri sisteminde hakim olan pragmatist sendikal anlayışın yaygınlaştırılmasını hedeflemiştir. Özellikle Soğuk Savaş döneminde ABD hükümetinin bu stratejisinin gerçekleştirilmesi için sağladığı fonlar AFL'nin uluslararası faaliyetleri açısından belirleyici olmuştur. Bu doğrultuda, AFL'in ulusal ve uluslararası sendikacılığın örgütsel gelişimi için otonom stratejiler geliştirme yetisine ve etkinliğine sahip olduğunu ileri sürmek zor görünmektedir.

3.3. Uluslararası Finansal Kurumlar (IMF & DB) ve Ulusal Endüstri İlişkileri Sistemi

Uluslararası finansal örgütler (IMF ve DB) küresel neoliberalizmin yönetilmesinde başat kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kurumlar, sadece uluslararası ekonomi politiğin yönetilmesi anlamında değil, aynı zamanda şartlılık prensibi çerçevesinde ulusal ölçekte gerçekleştirdikleri operasyonlar anlamında da ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin yapısal nitelikleri üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Bu doğrultuda, IMF ve DB'nin ulusal sistemler üzerindeki etkisinin

⁷⁸ Burgoon and Jacoby, **a.g.m.**, pp. 855-859.

algılanması öncelikle finansal entegrasyon ve endüstri ilişkileri sistemi arasındaki korelasyonun anlaşılmasını gerektirmektedir. Akabinde ise IMF ve DB'nin operasyonlarının endüstri ilişkileri sisteminin uluslararası yapılanması üzerindeki etkileri tartışılmaktadır.

3.3.1. Finansal Entegrasyon ve Endüstri İlişkileri

Reel yatırımlardan öte finansal piyasalardaki entegrasyonun sürüklediği neoliberal küreselleşme, endüstri ilişkilerinin yapısal özelliklerini sarsıcı bir içerime sahiptir. Bu durumun temel nedeni endüstri ilişkileri sisteminin istikrarının ekonomik istikrara bağlı oluşudur. Diğer bir anlatımla, ekonomik belirsizliğin olduğu bir piyasa yapısında, şirketlerin uzun vadeli stratejiler üretmesi ve bu stratejiler ekseninde bir veya iki yıllık toplu pazarlıklarla çalışma ilişkileri politikalarını belirlemesi mümkün olamamaktadır. Çünkü, belirsizlik işverenlerin daha kısa vadeli ve esnek bir işletme stratejisi belirlemesini gündeme getirmektedir.⁷⁹

Dolayısıyla, finansal küreselleşmenin nirengi noktasının 'belirsizlik' olması endüstri ilişkilerinde taraflar arasında gerçekleştirilecek uzun vadeli işbirliklerini zorlaştırmaktadır. Nitekim, güçlü ve yüksek bir hacme sahip finansal piyasaların örgütlülük oranı düşük bir çalışma ilişkileri pratiğiyle, zayıf ve düşük bir hacme sahip finansal piyasaların ise örgütlü bir endüstri ilişkileri sistemiyle anlam kazandığı ileri sürülmektedir.⁸⁰ Aynı zamanda, birinci tip finansal piyasalar endüstri ilişkilerinde desentralizasyonun yoğunlaştığı İngiltere ve ABD gibi ülkelerde, ikinci tip finansal piyasalar ise merkezileşmenin hakim olduğu Almanya ve İsveç gibi ülkelerde önplana çıkmaktadır.⁸¹

⁷⁹ Jane Wheelock, "Who Dreams of Failure? Insecurity in Modern Capitalism", John Vail, Jane Wheelock and Michael Hill (eds.), **In Insecure Times: Living with Insecurity in Contemporary Society**, London: Routledge, 1999, pp. 23-41.

⁸⁰ Burada vurgulanmak istenen, ülke ekonomisinin finansal anlamda zayıf veya güçlü olması değil, ekonominin işleyişinde finansal piyaların reel piyasaya (üretime) göre daha düşük veya yüksek bir hacme sahip olmasıdır; Bruno Amable ve diğerleri, "How Do Financial Markets Affect Industrial Relations: An Institutional Complementary Approach ?", **Socio-Economic Review**, 2005, Vol:3, pp. 311-330.

⁸¹ Raimund Hasse and Hakon Leiulfstrud, "From Disorganized Capitalism to Transnational Fine Tuning? Recent Trends in Wage Development, Industrial Relations and 'Work' as a Sociological Category", **British Journal of Sociology**, 1999, Vol: 53, No. 1, p. 109.

Finansal piyasaların ekonomik yapının merkezinde yer aldığı Amerika ve İngiltere, organize endüstri ilişkileri ve merkezi pazarlık sisteminin, diğer Avrupa ülkelerine oranla, çok daha zayıf olduğu örnekleri temsil etmektedir. Öte yandan, Almanya örneğinde görüldüğü gibi, finansal piyasaların banka sistemini ikâme ettiği ülkelerde organize endüstri ilişkileri sistemi zayıflamakta, dolayısıyla işçi sendikalarının işlevselliği de azalmaktadır.⁸² Bununla birlikte, finansal piyasaların ekonomideki yoğunluğunun artması ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ekonomik dalgalanmalar gelişmekte olan ülkelerdeki endüstri ilişkileri sistemleri üzerinde, gelişmiş ülkelere göre, daha fazla baskı oluşturmaktadır.⁸³ Çünkü, bu ülkelerde çoğunlukla kurumsallaşma oranı zayıf olan bir endüstri ilişkileri sistemi bulunmaktadır. Sendikaların, gelişmiş ülke sendikalarına oranla, hareket kabiliyetlerinin oldukça sınırlı olduğu bu ülkelerde, finansal dalgalanmaların ortaya çıkardığı krizlere karşı strateji geliştirmeleri zorlaşmaktadır.

3.3.2. Yapısal Uyum Programları ve Endüstri İlişkilerine Etkisi

Finansal sermayenin önplana çıktığı günümüz uluslararası ekonomi politikasında, uluslararası finansal sistemin düzenleyicisi olma misyonunu üstlenen IMF'nin yapısal uyum programlarıyla yürüttüğü faaliyetler, endüstri ilişkileri sisteminin işleyişi açısından önemli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. IMF, başlangıçta, ülkelerin yaşadıkları dış ödeme güçlüklerinin aşılmasında finansal yardım sağlarken, günümüzde uluslararası finansal sistemin düzenlenmesi, ödeme açıkları ve ekonomik krizlerle karşı karşıya olan ülkelere kredi verilmesi, makro ekonomik ve yapısal uyum programlarına finansal ve teknik destek sağlanması gibi oldukça kapsamlı fonksiyonlar üstlenmektedir. Diğer bir Bretton Woods kuruluşu olan DB ise, ekonomik ve sosyal kalkınma projelerinin desteklenmesi amacıyla yatırım ve kalkınma kredileri vermektedir. IMF ve DB'nin faaliyet alanları farklı olsa da operasyonel mantıkları aynıdır. Her iki kurumda kredi mekanizmalarının işletilmesinde 'şartlılık' prensibini esas almaktadır.

⁸² Heinz Tüselmann and Arne Heise, "The German Model of Industrial Relations at the Crossroads: Past, Present and Future", **Industrial Relations Journal**, 2000, Vol: 31, No: 3, p. 165.

⁸³ Lyle Scruggs and Peter Lange, "Where Have All the Members Gone? Globalization, Institutions, and Union Density", **The Journal of Politics**, 2002, Vol: 64, No: 1, pp.126-153.

Şartlılık, IMF ve DB kredilerini almak isteyen ülkelerin ekonomi politikalarında yerine getirmesi gereken önkoşulları içermektedir. Bu önkoşullar, ortodoks ekonomi politikası temelinde hazırlanan yapısal uyum programları ile anlam kazanmakta ve (i) sıkı para ve maliye politikası (ii) esnek döviz kuru rejimi (iii) sermaye hesabının liberalizasyonu ve (iv) özelleştirme şartlarını içermektedir. DB'nin şartlılık prensipleri ise, kamusal harcamalar, finansal yönetim, özelleştirme, dış ticaret liberalizasyonu konularında yoğunlaşmaktadır.⁸⁴ Bununla birlikte, IMF ve DB'nin operasyonlarında işbirliği içerisinde hareket etmeleri nedeniyle ekonominin yapısal özelliklerinin bütününe kapsayan bir şartlılık uygulamasına gittikleri görülmektedir.⁸⁵

Yapısal uyum programlarının ulusal ekonomiler ve dolayısıyla endüstri ilişkileri sistemleri açısından önemi, bu programların 'kriz' dönemlerinde işlerlik kazanması ve sadece ekonomik yapıyı değil aynı zamanda toplumun tüm kesimlerini etkileyen sonuçlar üretmesidir.⁸⁶ Dolayısıyla, bu programların ulusal hükümetlerin, sadece kamu kesimine değil aynı zamanda özel sektöre yönelik geliştireceği endüstri ilişkileri politikalarında da önemli derecede belirleyici bir fonksiyon üstlendiği görülmektedir. Çünkü, borç alan hükümetlerin genellikle başka bir alternatifi bulunmamakta ve şartlılık prensibinin gereklerini bütünüyle yerine getirmedikçe de bu alternatifi kullanma fırsatını yakalayamamaktadırlar.

Yapısal uyum programları şartlılık prensibi doğrultusunda sermaye hesabının liberalizasyonunu hızlandırarak, uzun vadeli doğrudan yabancı sermaye yatırımlarından ziyade kısa vadeli spekülasyon sermaye girişlerini hızlandırmaktadır. Bu anlamda, IMF programlarının, uygulandıkları dönemde henüz finansal liberalizasyona hazır olmayan ve bu nedenle yüksek risk (vulnerability) unsurunu barındıran gelişmekte olan ülke ekonomilerinde çoğunlukla finansal krizlere neden

⁸⁴ World Bank, **Review of World Bank Conditionality**, Washington D.C., <http://siteresources.worldbank.org/PROJECTS/Resources/ContentofConditionality7-21.pdf> (15.01.2007).

⁸⁵ William Easterly, **IMF and World Bank Structural Adjustment Programs and Poverty**, NBER Working Paper, <http://www.nber.org/~confer/2001/ccdf/easterly.pdf> (12.01.2007).

⁸⁶ Susan Senior Nello, "The Impact of External Economic Factors: The Role of the IMF", Jan Zielonka and Alex Pravda (eds.), **Democratic Consolidation in Eastern Europe, Volume 2: International and Transnational Factors**, Oxford: Oxford University Press, 2001, p. 84.

olduğu görülmektedir.⁸⁷ Sıcak para akımlarının yurtdışına çıkışıyla birlikte döviz ve banka krizlerinin ortaya çıkması, gelişmekte olan ülke ekonomilerindeki yapısal sorunların derinleşmesine neden olmaktadır. Finansal krizler sendikaların etkin ücret ve çalışma koşulları stratejileri uygulamasını önemli oranda engellemekte, dolayısıyla sendikaların işlevselliklerini marjinalleştirmektedir.⁸⁸

26 ülkede uygulanan yapısal programların⁸⁹ analiz edildiği bir çalışmada, programların işçi haklarını marjinalleştiren içerimleri (i) kamu sektöründe istihdamın daraltılması (ii) kamu kesiminde özelleştirmeler öncesinde yapılan işte çıkarmalar (iii) işgücü piyasasında işten çıkarmaları engelleyen korumacı önlemlerin elimine edilerek işgücü esnekliğinin desteklenmesi (iv) ücretler genel seviyesinin ve asgari ücretlerin düşürülmesi, ayrıca yöneticilerle işçiler ve memurlar arasındaki ücret farkının açılması ve (v) çalışanların sosyal güvenlik haklarını kısan maaş reformlarının uygulanması şeklinde sıralanmaktadır.⁹⁰

Yapısal uyum programlarının uygulandığı ilk üç yılda, Nikaragua’da, kamusal istihdam, 290.000’den 107.000’e gerilemiştir. Benzeri bir şekilde, Kenya’da 2000-2002 döneminde 50.000, Zambiya’da 1998-1999 döneminde % 20 oranında azalmıştır. Öte yandan, işgücü politikaları, yapısal uyum programları kapsamında, ‘birim işgücü maliyeti’ nin azaltılması politikası çerçevesinde uygulanmaktadır. Birim işgücü maliyeti, özellikle kamu kesiminde, belirli bir dereceye kadar sendikalar tarafından belirlendiğinden, bu uygulama, finansal krizlerin yanı sıra, sendikaların ücret politikalarının marjinalleştirilmesini gündeme getiren bir başka etmen olarak karşımıza çıkmaktadır.⁹¹

⁸⁷ Joseph E. Stiglitz, “Capital-Market Liberalization, Globalization and the IMF”, **Oxford Review of Economic Policy**, 2004, Vol: 20, No: 1, pp. 57-71; Joseph P. Joyce and Ilan Noy, “The IMF and the Liberalization of Capital Flows”, **Wellesley College Department of Economics Working Paper**, http://sccie.ucsc.edu/documents/working_papers/2005/IMF_LiberalizCapFlows.pdf (07.09.2007).

⁸⁸ Christian E. Weller *et al.*, “Worker Rights and Financial Stability”, **Review of Radical Political Economies**, Vol: 35, No: 3, 2003, pp. 287-295.

⁸⁹ Yazarların incelediği ülkeler ve yapısal uyum programları için bkz. http://www.essential_action.org/labor_report/. (07.09.2007).

⁹⁰ Vincent Lloyd and Robert Weissman, “Against the Workers; How IMF and World Bank Policies Undermine Labor Power and Rights”, **The Multinational Monitor**, Vol: 22, No:9, 2001.

⁹¹ Jeffrey Harrod, “Towards an International Political Economy of Labour”, Jeffrey Harrod and Robert O’Brien (eds.), **Global Unions? Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy**, London: Routledge, 2002, p. 59.

Yapısal uyum programlarının 1961-1993 döneminde uygulandığı 110 ülkede, ücret seviyelerinin IMF programlarının uygulandığı ve uygulanmadığı dönemler ayırımında incelendiği kapsamlı bir çalışmada, sermaye gelirlerinin artmasına karşılık ücret gelirlerinin düştüğü tespit edilmiştir. Aynı çalışmada sözkonusu ülkelerde ekonomik büyümenin yavaşladığı sonucuna ulaşılmaktadır.⁹² Yapısal uyum programlarının ücret esnekliği üzerinde yoğunlaşması istihdamın bu şekilde artırılabilmesi ile ilişkilendirilmektedir. Ancak, 15 yıllık bir periyotta Sahra-Altı Afrika ve Latin Amerika ülkelerinde ücret-istihdam ilişkisini analiz eden bir çalışmada, reel ücretlerde % 50'lere varan düşüşlere rağmen istihdamda bir artışın olmadığı aksine azalmaların gerçekleştiği sonucuna ulaşılmaktadır.⁹³

Programların temel unsurlarından birisi de özelleştirme. Özelleştirme, ulusal endüstri ilişkileri sisteminin işleyişi açısından, sendikaların örgütlenme düzeylerinin hemen her ülkede daha yüksek olduğu kamu kuruluşlarının özel sektöre devredilmesini öngördüğü için, önemli sonuçlar doğurmaktadır. Henüz özelleştirme gerçekleştirilmeden işletmenin belirli bölümlerinin alt-işverenlere devredilmesi vb. uygulamalarla sendikasızlaşma politikaları gerçekleştirilmektedir. Özelleştirilme sonrasında ise, özelleştirilen kurumların piyasa rekabeti nedeniyle daha düşük ücretler ve performansa dayalı çalışma sistemlerini adapte ettikleri gözlemlenmektedir. Dolayısıyla, sendikaların daha yüksek ücretler ve sosyal haklar için mücadele etmesi önemli derecede güçleşmektedir.⁹⁴ Sendikalar, bazı durumlarda, özelleştirmeye karşı çıkmamakta ancak özelleştirmelerin personelin haklarını koruyucu yasal düzenlemeleri teminat altına alan bir şekilde gerçekleştirilmesini talep etmektedir. Ancak, Merkezi ve Doğu Avrupa ülkelerinde olduğu gibi sendikaların bu talepleri IMF ve DB tarafından dikkate alınmamıştır.

IMF'nin Asya kriziyle birlikte kronikleşen başarısızlık serüveni yapısal uyum programlarının işlevselliğinin gözden geçirilmesine neden olmuştur. Sözkonusu

⁹² James Raymond Vreeland, "The Effect of IMF Programs on Labor", **World Development**, 2002, Vol: 30, No: 1, pp. 121-139.

⁹³ Ajit Singh, "Labour Markets and Structural Adjustments: A Global View", Guy Standing and Victor Tokman (eds.), **Towards Social Adjustment: Labour Market Issues in Structural Adjustment**, Geneva: ILO.

⁹⁴ C. S. Venkata Ratnam, "Trade Unions and Structural Adjustment: A Guide for Trade Union Participation", ILO, Working Papers, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/strucdj.pdf> (20.07.2006).

gözden geçirilme sürecinde önplana çıkan unsur ise çalışma standartlarının ve sosyal politikaların bu programlar içerisine dahil edilmesidir. Önceki bölümlerde ele alınan, IMF programlarının uluslararası standartlarının belirlenmesinde uluslararası sendikaların, ulusal uygulamalarda ise ulusal sendikaların katılımcı olarak yer almasına ilişkin tartışmalar esasen bu nedenle ivme kazanmıştır. Bu tartışmalarda uluslararası sendikalar ve UÇÖ'nün öngörüsü, gelişmekte olan ülkelerde yaşanan ekonomik krizlerin yüksek ücretler ve uygun çalışma koşulları altında yüksek verimliliğe ulaşan bir ekonomik model vasıtasıyla aşılabileceği şeklindedir. Nitekim, düşük çalışma standartlarına sahip olan ülkelerin ekonomik performanslarının arttığına ilişkin bir göstergenin bulunmadığı vurgulanmaktadır.⁹⁵ Bu yaklaşıma göre, çalışanların insana yaraşır iş ortamına kavuşmaları yüksek verimlilik oranları vasıtasıyla istikrarlı bir ekonomik büyüme ortamı yaratacaktır. Bu şartlar altında yatırımcılar, artan talebin yanısıra uygun finansman koşulları ve azalan risk unsuru nedeniyle yatırımlarını artırma ve daha yüksek kâr oranları elde etme fırsatına kavuşmuş olacaktırlar. Diğer bir anlatımla, ekonomide kaynak dağılımı optimalitesi artacağı için gerek yatırımcıların gerekse çalışanların refah düzeyleri yükselecektir. Bu konuda yapılan çalışmalar CLS kapsamında yer alan işçi hakları ve verimlilik oranları arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.⁹⁶ 15 gelişmekte olan ülkede CLS ve ekonomik büyüme oranları arasındaki koraleasyonun araştırıldığı bir çalışmada, CLS'nin uygulandığı ülkelerde daha yüksek ekonomik büyüme oranlarının gerçekleştiği sonucuna ulaşılmaktadır.⁹⁷ Benzeri bir çalışmada ise aynı sonucun OECD ülkelerinin tümü için geçerli olduğu vurgulanmaktadır.⁹⁸ DB'nin merkezi toplu pazarlık sistemi ve makroekonomik performans arasındaki koraleasyonu inceleyen bir raporunda ise, merkezileşme ile makro ekonomik performansın 1970 ve 80'li yıllarda pozitif bir ilişki içerisinde olduğu, 1990'lı yıllarda ise bu ilişkinin net olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.⁹⁹

⁹⁵ OECD, **Employment Outlook**, 1996; OECD, **International Trade and Core Labour Standards**, 2000, p. 33.

⁹⁶ Josh Bivens and Christian Weller, "Ensuring Workers' Rights as a Strategy for Economic Growth", **Economic Policy Institute Research Paper**, http://www.epinet.org/content.cfm/issuebriefs_ib192 (07.11.2007).

⁹⁷ Thomas Palley, "The Economic Case for International Labour Standards: Theory and Some Evidence", Working Paper, Washington, D.C.:AFL-CIO.

⁹⁸ Robert Buchele, "Worker Rights and Socio-Economic Performance in Advanced Capitalist Economies", Paper presented at Annual Meetings of URPE, January 3-5, Washington, D.C.

⁹⁹ Toke Aidt and Zafiris Tzannatos, "Unions and Collective Bargaining", Washington, D.C.: The World Bank.

2000’li yılların başında ‘şartlılık-ötesi’ girişimleri çerçevesinde şartlılık prensibinin revize edilerek, yapısal uyum programlarının daha ulusal bir nitelik kazanması öngörülmüştür. IMF ve DB’nin programların uygulanmasındaki etkinliği artırmanın yönetimle mümkün olabileceği görüşü, her iki kuruluşunda programların uygulanması sürecine sivil toplum kurumlarının katılımını teşvik etmelerini gündeme getirmektedir.¹⁰⁰ Asya krizinin yarattığı olumsuzlukların IMF ve DB’ye karşı yoğun tepkilere dönüşmesi bu girişimlerin başlamasında başat rolü oynamıştır. Ancak, bu girişimlerin kurumların temel politika stratejilerinde önemli bir değişiklik öngörmediği, aksine yükselen tepkilere karşı kurumsal meşruiyeti temin etmenin araçları olduğu vurgulanmaktadır.¹⁰¹ Nitekim uygulama sürecinde, sendikaların gelir dağılımı talepleriyle IMF ve DB’nin şartlılık prensiplerinin uyuşmazlığı, sendikaların müzakerelere çoğu kez çağrılmaması veya sınırlı sayıda katılımın olması, sendikaların teknik konulardaki yetersiz donanımı vb. sebeplerle öngörülen yönetişimin işlerlik kazanmadığı görülmektedir.¹⁰²

Özetle, yapısal uyum programları uygulandığı ülkelerde endüstri ilişkileri politikalarının esnekleştirme, deregülasyon ve bireyselleştirme çerçevesinde bütünsel olarak yeniden yapılandırılmasını öngörmektedir.¹⁰³ Bu anlamda, ulusal hükümetlerin endüstri ilişkileri politikalarında sendikaları marjinalleştiren bir ekonomi politik strateji izlemelerini kaçınılmaz kılmaktadır. Uygulanan programların ücret gelirleri üzerinde baskı kurarak sermaye gelirlerini artırması, ekonomik büyümeyi yavaşlatarak finansal krizleri körüklemesi, özelleştirme uygulamalarıyla örgütlülüğün yüksek olduğu kamu kesiminde sendikal yoğunluğun daralmasına

¹⁰⁰ Penny Griffin, “The World Bank”, **New Political Economy**, Vol: 11, No: 4, 2006, pp. 571-581; Thomas C. Dawson and Gita Bhatt, “The IMF and Civil Society Organizations: Striking a Balance”, **IMF Discussion Papers**, 2001.

¹⁰¹ Ben Thirkell-White, “The International Monetary Fund and Civil Society”, **New Political Economy**, 2004, Vol: 9, No: 2, pp. 251-270.

¹⁰² ICFTU, “Submission to IMF/World Bank Review on the PSRP Process presented by the ICFTU”, Washington, 13 November 2001, <http://training.itcilo.it/decentwork/staffconf2002/presentations/ref-ICFTUviewPRSP.pdf>; Lawrence Egulu, “Unions and PRSPs-An Analysis of the World Bank’s View”, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/134/8.pdf> (08.09.2007); Lawrence Egulu, “Trade Union Participation in the PRSP Process”, Social Protection Discussion Paper, **World Bank**, http://www.sarpn.org.za/documents/d0000963/P1077-PRSPs_TradeUnions.pdf (08.09.2007).

¹⁰³ Jeffrey Harrod and Robert O’Brien, “Organized Labour and the Global Political Economy”, **a.g.e.**, pp. 8-9.

neden olması, bu programların sendika karşıtı bir ekonomi politik yaratmasını gündeme getirmektedir.

3.4. Uluslararası Ticarete Standartlaşmaya Karşı Endüstri İlişkilerinde Standartsızlaşma: DTÖ

Uluslararası ölçekte liberal bir ekonomi politik yapılanmanın oluşturulmasını yönetmek üzere, finansal alanda IMF'nin, üretim (iktisadi kalkınma) alanında ise DB'nin kurulmasından sonra, uluslararası ticaret alanında ise GATT'ın (General Agreement on Trade and Tariffs-Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması) düzenlenmesi yoluna gidilmiştir. GATT'nin ticari alandaki liberalleşmeyi, antlaşmalar vasıtasıyla kurumsallaştıran iki ilke üzerinden gerçekleştirmesi hedeflenmiştir. Bu ilkeler, en çok kayırlan ülke ve ayırım gözetmeme ilkesidir.

1995 yılında GATT'nin işlevini devralan DTÖ'nün uluslararası ticaretin liberalleştirilmesi yönündeki hedefi işgücü piyasalarına, işgücü piyasalarında serbest ticareti engelleyen tüm korumacı önlemlerin kaldırılması şeklinde yansıtmaktadır. Bu hedefin uygulama aşamasında, serbest ticareti işgücü piyasasındaki korumacı engellerle sınırlama yoluna giden ülkelere, Uyuşmazlıkları Çözme Sistemi (Dispute Settlement System) çerçevesinde ticari yaptırımlar ve parasal ölçütlerle ceza verildiğinden sözkonusu ülkelerin korumacı önlemleri terketmeleri sağlanmaktadır.¹⁰⁴

Endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma trendleri açısından DTÖ'nün önemi, DTÖ antlaşmalarına eklenecek Sosyal Hüküm vasıtasıyla uluslararası ticaretin serbestleştirilmesinin yaratacağı sosyal damping olgusunun önlenmesi noktasında ortaya çıkmaktadır. DTÖ'nün bu konudaki yaklaşımı; küresel ölçekte etkin bir işgücü standartları rejiminin oluşumunun, ancak serbest ticaretle ve işgücü standartlarının korumacı ve ticareti engelleyici bir araç olarak kullanılmasının engellenmesiyle mümkün olabileceği şeklindedir.¹⁰⁵ Singapur Bakanlar

¹⁰⁴ Mehmet Ozay *et al.*, **Towards a Fair Global Market: Avoiding a New Slave**, London: Routledge, 1999, pp. 71-82.

¹⁰⁵ Steve Hughes and Robert Wilkonson, "International Labor Standards and World Trade: No Role for the World Trade Organization", **New Political Economy**, 1998, Vol: 3, No: 3, pp. 375-390.

Deklerasyonu bu yaklaşımı ‘Temel Çalışma Standartları’ başlığı altındaki ifadeleriyle netleştirmektedir:

“DTÖ uluslararası temel çalışma standartlarının (CLS) gerekliliğine olan inancını tekraren ifade etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) bu standartların oluşturulması ve uygulanmasında yetkili kuruluştur. Bu anlamda, DTÖ’de, işlevini yerine getirmesinde UÇÖ’yü desteklemektedir. DTÖ, artan uluslararası ticaret ve yoğunlaşan ticari liberalizasyon sürecinin güdülediği ekonomik büyüme ve kalkınmanın, uluslararası çalışma standartlarının geliştirilmesine katkıda bulunacağına inanmaktadır. DTÖ, işgücü standartları rejiminin korumacı amaçlar için kullanılmasını reddetmekte ve ülkelerin, özellikle düşük ücret politikası uygulayan ülkelerin, karşılaştırmalı üstünlüklerinin işgücü standartları rejimi adı altında *kesinlikle* sorgulanmaması gerektiğine inanmaktadır. Bu amaçla, DTÖ ve UÇÖ mevcut işbirliklerini sürdürecektir”.¹⁰⁶

DTÖ, çalışma standartlarının, bazı Avrupa ve Kuzey Amerika ülkelerinin (i) küresel ticari sistemin işleyişini destekleyeceği ve küresel ölçekte işçi haklarının iyileştirilmesini sağlayacağı gerekçesiyle örgütün düzenleme alanı içerisinde yer alması ve (ii) örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı gibi standartların DTÖ’de oluşturulacak bir çalışma grubu vasıtasıyla ticaret antlaşmalarına nasıl adapte edilebileceğinin teknik anlamda incelenmesinin gerektiğini ileri sürdüklerini vurgulayarak, DTÖ kapsamında, günümüz itibariyle, böyle bir düzenlemenin sözkonusu olmadığı ve *gelecekte* de olmayacağını açık bir dille belirtmektedir. DTÖ, bazı gelişmiş ülkelerin bu beklentilerine karşın, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ‘büyük çoğunluğunun’ çalışma standartlarının DTÖ mevzuatı içerisinde yer almaması gerektiğine inandığını vurgulamaktadır. DTÖ’ye göre, bu ülkeler, çalışma standartları ekseninde yürütülen tartışmaların, çalışma standartlarının gelişmiş ülke piyasalarındaki yüksek verimliliğe dayanan işgücü potansiyelinin korunmasını hedefleyen ‘üstü kapalı’ bir girişim olarak değerlendirmektedirler. Gelişmekte olan ülkeler ise, benzeri bir yaklaşımla, sözkonusu tartışmaların ulusal ölçekte sahip oldukları ve işgücü maliyetlerindeki karşılaştırmalı üstünlüklerinin elimine edilmesini amaçlayan bir ‘duman perdesi’ olduğunu ileri sürmektedirler.

¹⁰⁶ WTO, Singapore WTO Ministerial Declaration WT/MIN(96)/DEC, 18 December 1996, http://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/wtodec_e.htm, 25.06.2007.

Gelişmekte olan ülke temsilcileri, çalışma standartlarının ve daha gelişmiş çalışma haklarının ancak ekonomik büyüme ile gerçekleştirilebileceğini, dolayısıyla, çalışma standartları nedeniyle uluslararası ticaret alanında uygulanacak yaptırımların bu ülkelerde, halihazırda gelişmiş ülkelere göre daha düşük düzeylerde varolan, standartların daha da gerileyeceği ve gelir dağılımının da kötüleşeceğini belirtmektedirler. Bu tespitler ışığında DTÖ ve UÇÖ yetkilileri arasındaki işbirliğinin, örgütlerin birbirlerinin toplantılarına katılımı, örgütler arasındaki bilgi ve belge paylaşımından ibaret olduğu vurgulanmaktadır.¹⁰⁷

Ancak, DTÖ'nun bu yaklaşımının işlerlik kazanmadığı, aksine, ticari alanda yaratılan standardizasyonun endüstri ilişkileri alanında standartsızlaşmaya yol açtığı görülmektedir. Bu durumu, özellikle, çalışma standartlarına karşı tavır geliştiren gelişmiş ülkelerde görmek mümkündür.¹⁰⁸ Gelişmekte olan ülkelerde, daha fazla ihracat odaklı üretim ve doğrudan yabancı sermaye yatırımları çekme hedefi 'Serbest Ticaret Bölgeleri'nin (Free Trade Zones) gerek sayısal gerekse işlevsel anlamda hızlı bir gelişim göstermesini sağlamıştır. Serbest ticaret bölgeleri, uluslararası şirketlerin yedek parçalarını gelişmiş ülkelerdeki tesislerinden ithal ederek, çoğunlukla montaj sanayi alanında faaliyet gösteren gelişmekte olan ülkelerdeki tesislerinde düşük ücret maliyetiyle imal ettikleri ürünleri zengin piyasalarda satışa sunmalarını sağlayan bölgelerdir. Bu doğrultuda, gelişmekte olan ülkelerin çalışma standartlarına bakış açısı serbest ticaret bölgelerinde uygulanan endüstri ilişkileri politikalarında kendisini göstermektedir. Buna göre, örgütlenme özgürlüğü üzerindeki sınırlamalar Türkiye'deki serbest bölgelerin faaliyetlerinin ilk on yılında uygulanan grev yasağından*, Bangladeş'teki serbest ticaret bölgelerinde sendikal faaliyetlerin ve toplu pazarlığın tümüyle yasaklanmasına kadar uzanmaktadır. El Salvador'da ise, serbest ticaret bölgelerinde kanunların uygulanması o derece gevşektir ki, kanunların varlığı bürokrasiden öteye geçmemektedir. Şöyle ki, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık anayasal bir hak olmasına rağmen, bu ülkede serbest ticaret bölgelerinde

¹⁰⁷ http://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min99_e/english/about_e/18lab_e.htm(03.04.2007).

¹⁰⁸ Rohini Hensman, "World Trade and Workers' Rights: In Search of an Internationalist Position", Peter Waterman and Jane Williams (eds.), **Place, Space and New Labor Internationalism**, Oxford: Blackwell, 2001, pp. 123-147.

* Bu yasak 2002 yılı itibariyle kaldırılmıştır; <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=20914&l=1> (03.04.2007).

faaliyet gösteren 228 şirketten hiç birisi sendikalarla toplu pazarlık imzalamamıştır.¹⁰⁹

Öte yandan, DTÖ'ye üye olmak bir ülkenin uluslararası ticaretini, uzun vadede, % 78 oranında artırmakta ve uluslararası rekabetin de önemli derecede yoğunlaşmasını sağlamaktadır. Yoğunlaşan uluslararası rekabet sendikaların rolü açısından önemli güçlükler yaratmaktadır.¹¹⁰ Artan uluslararası rekabet yarattığı maliyet baskısı nedeniyle sendikaları ödün pazarlığına (concession bargaining) zorlamaktadır. Sendikalar bu durumda, bir yandan üyelerinin ücret ve sosyal haklarını, diğer yandan da, şirketlerin yer değiştirme tehdidi karşısında, iş güvencelerini koruma ikilemiyle karşı karşıya kalmaktadır. İskandinav ülkelerinde bu durumu açıkça görmek mümkündür. Yatırım sermayesinin 1980-90 yılları arasındaki on yıllık dönemde Danimarka'da 10 kat, İsveç'te ise 40 kat artış göstermesi, sendikaların radikal ücret stratejileri takip etmelerini imkansızlaştırmaktadır.¹¹¹ Üyelerine sağladıkları daha yüksek ücretler ve çalışma koşulları ile varlıklarını meşrulaştıran sendikalar, bu yeni ekonomi politikte, taviz pazarlığı nedeniyle işlevlerini yitirmekte ve önemli derecede güç kaybına uğramaktadırlar.

ABD, İsveç ve Almanya'da tekstil-giyim-ayakkabıcılık ve otomotiv sektöründe 1965-1995 döneminde şirketlerin yer değiştirme stratejilerinin sendikal yoğunluk üzerindeki etkisi üzerine yapılan bir çalışmada uluslararası rekabetin sendikalar üzerinde, ulusal ekonomi politik yapılmaya göre farklılık göstermesine rağmen, büyük oranda sendikal yoğunluğu azaltıcı bir etki gösterdiği sonucuna ulaşılmaktadır.¹¹² Örneğin, ABD'de, sendikalar tekstil ve otomotiv sektöründe kârlılık oranları düşen firmaların dış kaynak kullanımını önlemek için önemli

¹⁰⁹ Lori Wallach and Patrick Woodall, **Whose WTO Organization**, New York: The New Press, 2003, p. 224.

¹¹⁰ Richard Hyman, "Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization?", Peter Leisink (ed.), **Globalization and Labor Relations**, Cheltenham: Edward Elgar, 1999, pp. 94-116.

¹¹¹ Bkz. BM, **World Investment Directory**, New York, Vol: 3, 1993, pp. 155, 411 (aktaran; Torben Iversen, "Power, Flexibility, and the Breakdown of Centralized Wage Bargaining: Denmark and Sweden in Comparative Perspective", **Comparative Politics**, 1996, Vol: 28, No: 4, p. 417).

¹¹² James Piazza, "Going Global: The Effects of Transnational Capital Investment in Labor Union Density in the United States, Germany and Sweden", PhD Thesis Submitted to the New York University, 1999.

derecede ödümler vermiş, ancak firmaların kârlılık oranları artışa geçtikten sonra ne verdikleri ödümleri geri alabilmiş ne de üye kaybına uğramaktan kurtulabilmişlerdir.

Buna göre, ABD firmalarının düşük ücretli ülkelerden gelen ithalat akımına uğradıkları 1970-1986 yılları arasında ithalat oranı % 7'den % 28'e çıkmış, 1968-95 yılları arasında tekstil ve ayakkabıcılık sektöründe istihdam % 38.9 oranında azalmıştır. Diğer taraftan ücretler % 30.6 oranında azalmıştır. Sendikaların verdikleri tavizler, 1980-1995 döneminde firmaların yer değiştirme operasyonlarının % 26.1 oranında gerçekleşen artışını engelleyememiştir. Tekstil-Giyim-Ayakkabıcılık sektöründe 1965'te % 47'ler civarında seyreden sendikal yoğunluk oranları, 1996'de % 10'lara düşmüştür. Öte yandan, otomotiv sektöründe aynı dönemde % 67'ler civarında olan yoğunluk oranları, % 30'lara gerilemiştir.

ABD'de otomotiv sektöründe ise Toyota gibi şirketlerin yarattığı rekabet baskısı nedeniyle daralan piyasa şartları sendikaları örgütlü oldukları işyerlerinde ödün vermek zorunda bırakmıştır. Örneğin, UAW (The United Automotiv Workers-Birleşik Otomotiv İşçileri Sendikası), 1979 yılındaki toplu pazarlıklarda, 1981'deki toplu pazarlıkları iptal etme tehdidinde bulunan Chrysler yönetimiyle gerçekleştirilen toplu pazarlık sürecinde, toplam 1 milyar dolar değerinde bir taviz vermek zorunda kalmıştır. UAW'nın bu tavır karşısında General Motors'da, benzeri bir yaklaşımla, işçi çıkarmak ya da üretim tesislerini daha düşük ücretli işgücünün yer aldığı ülkelere taşımak gibi iki alternatif sunarak sendikanın pasivizasyonunu sağlamıştır. Ancak, 1980 ve 90'lı yıllar boyunca UAW'nin verdiği bu tavizlerin sonuç getirmediği ortaya çıkmıştır. Örneğin, Ford'nin yer değiştirmeme konusunda verdiği yasal teminatlara rağmen, ABD yasalarındaki ekonomik daralma dönemlerinde bir firmanın kârlılık oranının düşmesi durumunda firmanın üretim tesislerini başka ülkelere taşıyabileceği yönündeki düzenlemenin sağladığı hareket esnekliğini gerekçe göstererek bu teminatını ihlal etmiştir. Öte yandan, İngiltere'de uluslararası piyasalarda faaliyette bulunan ve bulunmayan firmalar ayrımında yapılan bir çalışmada uluslararası rekabetin işverenlerin sendikasızlaştırma politikalarını hızlandırdığı sonucuna

varılmaktadır. Çalışmada, 1984-98 döneminde işverenlerin sendikasılaştırma politikalarının % 12,3 oranında arttığı vurgulanmaktadır.¹¹³

Dolayısıyla, DTÖ'nün uluslararası rekabetin gelişmekte olan ülkelerde ekonomik kalkınma-büyüme ve düşük ücretlere dayanan karşılaştırmalı üstünlükler, gelişmiş ülkelerde ise rekabetin getireceği uzmanlaşma vasıtasıyla çalışma standartlarının yükselmesine katkıda bulunacağı tezi gerçekleşmemektedir. Aksine, uluslararası ticaretin yarattığı rekabet, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlığın işlevsizleştirilmesine neden olmaktadır.

3.5. Uluslararası Şirketler ve Endüstri İlişkileri

TNCs, küresel neoliberalizmin başat aktörleri olarak geliştirdikleri insan kaynakları stratejileri ile ulusal endüstri ilişkileri sistemleri üzerinde etkili olmaktadır. Uluslararası ekonomi politikte, TNCs, IMF, DB ve DTÖ arasındaki stratejik işbirliği bu örgütlerin endüstri ilişkileri üzerindeki etkisini artıran temel unsurdur. IMF ve DB'nin yapısal uyum programlarında ulusal hükümetlerin finansal ve ticari liberalizasyonu şartlılık prensibi çerçevesinde uygulamaları gerektiğine ilişkin öngörüler, TNCs'nin küresel ölçekte hareket kabiliyetini artıran önemli bir parametredir. Bununla birlikte, TNCs'nin DTÖ ile olan işbirliği süreci diğer iki örgüte oranla önplana çıkmaktadır. Çünkü, DTÖ, birinci planda, uluslararası ticareti düzenleyen, uluslararası şirketler ise bu düzenleme çerçevesinde faaliyetlerini sürdüren örgütler olarak karşımıza çıkmaktadır.

TNCs ve DTÖ'nün operasyonları büyük oranda birbirlerini tamamlayıcı bir işlevselliğe sahiptirler. DTÖ'nün operasyonlarının TNCs ile olan bağlantısı, mevcut anlaşmalarda, bu anlaşmaların revizyonunda, uyuşmazlıklarda ve DTÖ'ye üyelik süreçlerinde ortaya çıkmaktadır. Örneğin, General Motors 2001 müzakere sürecinde, Çin'in DTÖ'ye üyeliğinin, şirketin Çin'e yapmayı düşündüğü otomotiv yatırımlarının hacmi konusunda belirleyici olacağını ifade etmiştir. Dolayısıyla, DTÖ anlaşmaları TNCs'nin yer seçimini doğrudan etkileyen unsurların başında

¹¹³ Vishal Ragoobur, "Foreign Competition and Trade Union Recognition at the Workplace", <http://www.etsg.org/ETSG2005/papers/ragoobur.pdf> (05.08.2006).

gelmektedir. Bu aşamada, uluslararası ticaretin artış oranının DTÖ düzenlemeleriyle TNCs'nin stratejik tercihleri arasındaki etkileşimin önemini arttırdığı vurgulanmalıdır.

Öte yandan, DTÖ anlaşmaları çerçevesinde ortaya çıkan uyuşmazlıklar, her ne kadar teknik anlamda hükümetlerarası bir mesele gibi görünse de, sözkonusu uyuşmazlıklar, aslında, hükümetlerin firmalardan gelen baskılara verdiği tepkilerin sonucunda gelişmektedir. Şirketler, ekonomi politik durumlarına göre, dış piyasalara daha fazla açılmak ya da dış rekabetten korunmak istemektedirler. Bu aşamada, DTÖ uyuşmazlıkları, şirketler ve ulusal hükümetler arasında politik bir meseleye dönüşmektedir. Özellikle, TNCs'nin bu noktadaki stratejileri ulusal hükümetlerin uyuşmazlık süreçlerinde takip edebilecekleri politikaları belirleyici bir nitelik kazanmaktadır. Kodak'ın ABD hükümetinin DTÖ nezdinde, şirketin Japon film piyasasında yatırımlarda bulunması için girişimlerde bulunmasına yönelik gerçekleştirdiği lobi faaliyetleri veya Chitiqua'nın AB muz sektörüne ilişkin girişimi örnek olarak gösterilebilir.

DTÖ anlaşmaları çerçevesinde, TNCs'nin yatırımlarını uluslararası arenada yaygınlaştırmasını sağlayan iki temel düzenleme bulunmaktadır; ulusal muamele (national treatment) ve en çok kayırlan ülke (most favoured nation treatment) kuralları. Ulusal muamele kuralı, iç pazara ilişkin düzenleme ve uygulamalar yönünden (vergiler vb.) yabancı firmaların ürünlerinin aynı alanda faaliyet gösteren ulusal firmalara karşı, en azından bu ürünlere iç pazara girinceye kadar, dezavantajlı konuma sokulamayacağını kayıt altına almaktadır. Bu kural, TNCs için ulusal firmalarla aynı koşullar altında faaliyette bulunma fırsatı yaratmaktadır. En çok kayırlan ülke kuralı ise, DTÖ'ye üye ülkeler arasında ürün piyasasında bir üye ülkeye tanınan hakların (gümrük indirimi vb.), diğer tüm üye ülkelere de tanınması gerektiğini ve dolayısıyla şirketler arası rekabette ayrımcılığın önlenmesini öngörmektedir. Bu kuralda, ilki gibi, TNCs'ın küresel ölçekte bağımsız bir şekilde hareket etmesini sağlamaktadır.¹¹⁴

¹¹⁴ http://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact2_e.htm (12.01.2007); Thomas L. Brewer and Stephen Young, "Multilateral Institutions and Policies: Their Implications for Multinational Business Strategy", Alan M. Rugman and Thomas L. Brewer (eds.), **Oxford Handbook of International Business**, Oxford: Oxford University Press, 2001, pp. 282-305.

DTÖ ve TNCs arasındaki stratejik işbirliği, TNCs'nin insan kaynakları politikasının sendikasılaştırıcı bir ekseninde yoğunlaşması nedeniyle endüstri ilişkileri sisteminin işleyişi açısından önem kazanmaktadır. Bu açıdan ele alındığında, DTÖ'nün sadece sosyal hükmü reddederek değil, aynı zamanda, sendikasılaşmayı yoğunlaştıran TNCs'nin aktivitelerini stratejik anlamda doğrudan destekleyerek endüstri ilişkilerindeki güç dengelerinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir.

TNCs'nin endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki etkilerinin keşfedilmesi, şirketlerin yönetim modellerinin ulusal ekonomi politik yapılanma açısından ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. Diğer bir anlatımla, uluslararası şirketlerin yönetim modelleri yatırım yaptıkları ülkenin ekonomi politik yapılanmasına göre içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılmaktadır. İçsel modeller, şirketler, bireysel (hanehalkı) veya kurumsal hissedarlar, uzun vadeli banka kredilerine dayalı bir finansal sistem, reel piyasaya göre hacim olarak daha az gelişmiş bir borsa sistemi ve muhalif satınalmalara karşı geliştirilen koruyucu önlemlerden oluşan piyasa sistemlerini tanımlamaktadır. İçsel modelde, ekonomi politik yapının işleyişi her birimin diğerlerini, ortak çıkarlar ekseninde, tamamlayıcı bir fonksiyona sahip olduğu karşılıklı bir bağımlılıkla anlam kazanmaktadır. Bu sistemlerde, şirketler yatırım stratejilerini, uzun vadeli performans hedefleri doğrultusunda belirlemektedir. Dolayısıyla, insan kaynakları politikaları çalışanlarının uzun vadeli kariyer planlamalarıyla ve bu ekseninde gerçekleştirilen eğitim ve performans kriteriyle gerçekleştirilmektedir. İçsel model, endüstri ilişkileri sistemi açısından ele alındığında, belirsiz süreli sözleşmeler, toplu pazarlıklarla belirlenen ücret ve çalışma koşulları ve sendikaların, özellikle eğitim fonksiyonları vasıtasıyla, işlevsellik kazandığı örgütlü bir yapılanmayla özdeşleşmektedir. Klasik Alman modeli içsel modelin ana temsilcisi olarak gösterilmektedir (Ancak, Doğu-Batı birleşmesinden sonra bu modelde dışsal modele doğru bir eğilim içerisine girdiği vurgulanmaktadır). Dışsal modelde ise, gelişmiş bir borsa sisteminin bulunduğu bir piyasa yapılanmasında, şirketin sahipliği, herbiri şirketin yalnızca küçük bir orandaki hissesini elinde bulunduran, çok sayıda hissedar arasında yayılmıştır. Uzun vadeli banka kredilerinden ziyade, kısa vadeli spekülasyon sermaye üzerinde temellenen dışsal modelde organize işçi-işveren ilişkileri bireyselleştirilmektedir. Spekülasyon

sermaye sahipleri (şirketin hisselerini borsada alıp-satın hissedarlar) uzun vadeli stratejilerden ziyade kısa vadeli kârlılığa odaklanmaktadır. Dolayısıyla, bu şirketlerde belirli süreli sözleşmeler ve performansa dayalı bir çalışma ilişkileri sistemi işlerlik kazanmakta, sendikalar işlevsizleştirilmektedir. ABD ve İngiltere gibi liberal ekonomi politik yapılarda geçerlilik kazanan dışsal model, uluslararası şirketlerin de yatırım için aradıkları ideal modeli oluşturmaktadır.¹¹⁵

TNCs, dışsal model kapsamında, (i) üretim tesislerini işgücü maliyeti ve verimliliğini dikkate alarak kârlılık oranının daha yüksek olduğu yerlere taşıma (mobilizasyon) yetileri nedeniyle ulusal endüstri ilişkileri sistemlerini koordine ve kontrol etme (ii) alt-işveren ve imtiyaz hakkı devriyle şirketin üretim süreçlerini dışsallaştırma (iii) şirketin yasal olarak birden fazla işyerine bölünmesi ve (iv) yönetim süreçlerinin bu işyeri ağları arasında dağıtılması sonucunda, çalışma ilişkileri politikalarını kısa vadeli ve esnek karar stratejilerine odaklı bir şekilde yapılandırılmaktadırlar.¹¹⁶ Bu nedenle, çalışma ilişkilerinde sendikalara yer verilmesi mümkün gözükmemektedir.

Nitekim, yüksek nitelikli bir işgücü altyapısı, çalışma konseylerinin yer aldığı, çalışanların işe alımı ve işten çıkarılmasında esnek bir yasal mevzuata, düşük sendikal yoğunluk ve ademi-merkezi toplu pazarlıklara sahip ülkeler TNCs'nin yatırım oranlarının en yüksek olduğu ülkelerdir.¹¹⁷ Ancak, bu tespitler ABD menşeli TNCs'nin Avrupa ülkeleri kapsamındaki yatırımları için geçerlidir. Aynı şirketlerin gelişmekte olan ülkelere yaptıkları yatırımlarda ise sözkonusu şartların daha zayıf olduğu ülkelerin tercih edildiği gözlemlenmektedir (halihazırda bu ülkelerin büyük çoğunluğunda çalışma konseyleri mevcut olmadığı için de örgütsüzlük daha da derinleşmektedir).¹¹⁸

¹¹⁵ Soskice and Hall, **a.g.e.**, 2001.

¹¹⁶ ILO, **a.g.e.**, 2000, pp. 8-9.

¹¹⁷ William N. Cooke and Deborah S. Noble, "Industrial Relations Systems and US Foreign Direct Investment Abroad", **British Journal of Industrial Relations**, Vol: 36, No: 4, 1998, pp. 581-609.

¹¹⁸ Bill Witherell, "Labour Standards and Foreign Direct Investment: The Results of the OECD Study", **Labour Standards in the Global Trade and Investment System** içinde, Paris: TUAC-OECD, 1996, p. 55.

Uluslararası ölçekte TNCs eliyle yaygınlaşan dışsal model, AB’de ise, TNCs’in özel bir şekli olan Euro-Şirketler vasıtasıyla ulusal sistemlerin dönüşümünde (içsel modelin zayıflamasında) önemli bir rol oynamaktadırlar. Örneğin, Finlandiya, Almanya ve Fransa menşeli firmaların uluslararasılaşması, bu firmaların yönetim stratejilerinde dışsal modeli, benimsemelerini sağlamaktadır.¹¹⁹ Her ne kadar ulusal sistemler çeşitliliğini korusa da Euro-Şirketlerin, AB ülkelerinde yaygın olan içsel modeli, dışsallaştırıcı etkilerinin yoğunlaştığı ve ilerleyen dönemlerde de bu etkinin artarak devam etmesinin beklendiği vurgulanmaktadır.¹²⁰

Tablo 1.4. Grevde Kaybolan Gün Sayısı 1952-1999

| Ülkeler | 1952-59 | 1960-1969 | 1970-1979 | 1980-1989 | 1990-1999 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| Avusturalya | 2426 | 2034 | 4264 | 591 | 964 |
| Avusturya | 251 | 506 | 88 | 20 | 42 |
| Belçika | 2606 | - | 1376 | 1452 | 338 |
| Kanada | 2826 | 4245 | 8074 | 4876 | 2051 |
| Danimarka | 782 | 1457 | 2111 | 1536 | 1642 |
| Finlandiya | 4256 | 1180 | 4872 | 3379 | 1629 |
| Fransa | 2807 | 1723 | 1272 | 797 | 249 |
| Almanya | 461 | 122 | 302 | 244 | 98 |
| İtalya | 2212 | 8207 | 9434 | 5650 | 1164 |
| Japonya | 1171 | 834 | 853 | 73 | 19 |
| Hollanda | 333 | 61 | 360 | 130 | 216 |
| Norveç | 1475 | 554 | 381 | 850 | 733 |
| İsveç | - | 132 | 243 | 1799 | 445 |
| İsviçre | - | 77 | 19 | 3 | 14 |
| İngiltere | 1203 | 1845 | 5145 | 3074 | 261 |
| | | | | | |
| Ortalama | 1754.6 | 1641.2 | 2586.3 | 1631.6 | 657.7 |

Kaynak: ILO, Labour Statistics Yearbook (various years); aktaran James Piazza, a.g.e., 2005, p. 290.

Öte yandan, uluslararası finansal ve ticari liberalizasyonun ve doğrudan yabancı yatırımların artışı grev oranlarını düşürerekte sendikaların etkinliğini azaltıcı bir etki

¹¹⁹ Paul Marginson, "The Structure of Transnational Capital in Europe: The Emerging Euro-Company and Its Implications for Industrial Relations", Richard Hyman and Anthony Ferner (eds.), Oxford: Blackwell, 1994, pp. 15-52; Paul Marginson, "The Eurocompany and Euro Industrial Relations", **European Journal of Industrial Relations**, Vol: 6, No: 1, 2000, pp. 9-34; Anthony Ferner and Javier Quintanilla, "Multinationals, National Identity and the Management of HRM: Anglo-Saxonization and Its Limits", **International Journal of Human Resource Management**, Vol: 9, No: 4, 1998, pp. 710-731.; Kari Lilya and Risto Tainio, "The Nature of Typical Finnish Firm", Richard Whitley, Peer Kristensen (eds.), **Changing European Firms: Limits to Convergence**, 1996, pp. 159-191.

¹²⁰ Paul Marginson, "Multinationals and Changing National Business System in Europe: Towards the Shareholder Value Model?", **Industrial Relations Journal**, Vol: 34, No: 5, 2003, pp. 430-445.

yaratmaktadır.¹²¹ Çünkü yoğunlaşan rekabetle birlikte şirketlerin kâr oranlarının düşmesi işverenlerin, pazarlık masasında, ücret ve çalışma koşullarında maliyeti düşürücü önlemleri kabul etmesi için sendikalar üzerinde daha yoğun bir baskı oluşturmasını gündeme getirmektedir. Yukarıda da vurgulandığı gibi, şirketlerin yer değiştirme tehdidiyle sendikaları kendi şartlarını kabule zorlamaları sendikaların etkin stratejiler geliştirmesini önemli derecede zorlaştırmaktadır. Bu zorluk, sendikaların işveren baskısına karşı kullanabilecekleri en etkili araç olan greve gitme yetilerini kaybetmeleri şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Tablo 1.4’de görüldüğü gibi, 15 OECD ülkesinde grev oranları 1950-1970 yılları arasında sabit bir oranda seyretmektedir. Sendikal stratejilerin radikal bir boyut kazandığı 1970’lerde önemli artışlar kaydeden grev oranları, 1990-1999 döneminde 1980-1989 dönemine göre % 248 oranında azalma kaydetmiştir*. Tablo 1.5’de ise, Tablo 1.4’de yer alan ülkelerde GSYİH’ya oranla uluslararası ticaret ve yatırımların 1950-1999 dönemindeki seyri görülmektedir.

Tablo 1.5. GSYİH'a oranla Uluslararası Ticaret ve Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları, 1950-1999

| | 1952-1969 | 1960-1969 | 1970-1979 | 1980-1989 | 1990-1999 |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Uluslararası Ticaret* | 35,6 | 39,2 | 43,5 | 47,9 | 52,7 |
| Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları | 15,1 | 25,4 | 21,4 | 41,7 | 93,5 |

*Avusturya, Avusturya, Belçika, Kanada, Danimarka, Finlandiya, Fransa,Almanya, İtalya, Japonya, Hollanda, Norveç, İsveç, İsviçre, ve İngiltere Ortalaması.

Kaynak: IMF, International Financial Statistics.

Şirketlerin kâr oranlarının düşmesi, sadece özel sektörde değil, kamu sektöründe de sendikasızlaşmayı güdüleyen önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Ulusal hükümetlerin yükselen işsizlik oranlarının azaltılmasını sağlamak ve

¹²¹ James Piazza, "Globalization Quiescence: Globalization, Union Density and Strikes in 15 Industrialized Countries", **Economic and Industrial Democracy**, Vol: 26, No: 2, 2005, pp. 289-314.

* Küreselleşme ile grev oranlarının 1950-1999 döneminde karşılaştırıldığı bu çalışmada, küreselleşme, GSYİH’ya oranla, ihracat ve ithalat oranlarındaki değişimler, yurtdışında gerçekleştirilen dolaysız sermaye ve portfolyo yatırımlarını, ulusal piyasalardaki doğrudan yabancı sermaye ve portfolyo yatırımları içermektedir. Çalışmada, GSYİH’ya oranla; enflasyon, işsizlik, reel ücretler, GSYİH artışı, imalat sanayindeki istihdam oranları ve sol eğilimli partilerin iktidar dönemleri kontrol değişkenleri olarak kullanılmaktadır. Çalışmada, küreselleşmenin, diğer değişkenlere oranla, grev oranlarının düşmesinde en önemli değişken olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

ekonomik büyüme ve kalkınmayı hızlandırmak için TNCs'nin yatırımlarına uygun bir ekonomi politik yaratma stratejileri, çalışma ilişkileri mevzuatının esnekleştirilmesinin yanısıra, uygulanan düşük vergi ve teşvik politikalarının yarattığı bütçe açıklarını denkleştirme zorunluluğu kamu kesimi çalışanlarının ücret ve çalışma koşulları üzerinde birer baskı unsuruna dönüşmektedir.

Dolayısıyla, sendikaların kamu sektöründe radikal ücret stratejileri belirlemeleri güçleşmektedir. Devletin istihdam yaratma ve ekonomik büyüme sağlama hedefiyle, uluslararası şirketlerin kâr odaklı yatırım planlarının stratejik olarak yakınsaması sendikaların politika üretme alanlarını daraltmaktadır. Sendikaların uluslararası ölçekte TNCs'ye karşı geliştirdikleri stratejilerin (küresel çerçeve antlaşmalar, sosyal hüküm vb.) büyük oranda sonuçsuz kalması ulusal sendikaların politikalarının da sonuçsuz kalmasında önemli bir role sahiptir.¹²²

4. Bölüm Sonucu: Endüstri İlişkilerinde Yükselen Uluslararasılaşma ve Sendikasızlaşma

Endüstri ilişkileri sisteminde uluslararasılaşma trendlerinin analiz edildiği bu bölümde, temel olarak iki aşamalı bir çerçeve geliştirilmeye çalışılmıştır. Öncelikle 'uluslararasılaşma', 'uluslararasılaşma' ve 'uluslarüstüleşme' kavramları endüstri ilişkileri sistemde yaşanan ulusal, bölgesel ve uluslararası etkileşimler açısından ele alınmıştır. Uluslararasılaşma ve uluslarüstüleşme ekseninde geliştirilen yaklaşımların, sendikaları devletlerarası ilişkiler ekseninde bağımlı unsurlar olarak analize katmasının endüstri ilişkileri disiplininin kendine özgün bir paradigma geliştirmesini imkansızlaştırdığı görülmektedir. Uluslararasılaşma ise, ulusal, bölgesel ve uluslararası ölçekte endüstri ilişkileri aktörleri arasında gerçekleşen etkileşimleri bütünsel olarak ele almayı sağlayarak, endüstri ilişkileri disiplininin uluslararası ekonomi politik sisteme yönelik olarak, özgün bir analiz çerçevesi yaratmasına imkan tanımaktadır.

İkinci olarak ise, endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma trendleri bölgesel ve uluslararası düzeyde ele alınmıştır. Bölgesel düzeyde; günümüzde

¹²² ILO, a.g.e., 2000, p. 10.

önplanda olan bölgesel örgütler olarak AB ve NAFTA'nın endüstri ilişkileri sisteminin işleyişine ilişkin geliştirdikleri politikalar ele alınmıştır. ETUC, UNICE ve CEEP, işçi ve işveren sendikacılığında bölgeselleşme eğilimleri çerçevesinde analiz edilerek, bu örgütlerin AB nezdindeki faaliyetlerinin ekonomi politiği üzerinde durulmuştur.

Bu tartışmalar sonucunda, endüstri ilişkileri sisteminin bölgesel düzeyde yaşadığı uluslararasılaşmanın sendikal örgütlenmeler açısından olumlu sonuçlar doğurmadığı, aksine, sendikaların ulusal düzeyde yaşadığı örgütlenme güçlüklerini derinleştirici bir nitelik taşıdığı görülmüştür. AB ve NAFTA'nın ticari alanda yaşadığı entegrasyonun sendikal örgütlenmeleri marjinalleştirici etkilerini telafi edecek politikaların geliştirilmediği, bu örgütler tarafından bölgesel ölçekte gerçekleştirilen düzenlemelerin ise daha ziyade çalışma ilişkilerinin bireysel içerimine yönelik olduğu sonucuna varılmıştır.

NAFTA'nın, NAALC çerçevesinde geliştirdiği çalışma prensiplerinin, gerek içerik ve yaptırım gücü açısından, gerekse uygulama süreci açısından, sendikaların yaşadığı örgütlenme güçlüklerini aşmalarını sağlayacak bir yapıya sahip olmadığı anlaşılmaktadır. AB ekseninde ise, AB Sosyal Diyalog mekanizmasının ticari ve finansal alanda yaşanan entegrasyonun yarattığı liberal ekonomi politiğin sendikasızlaştırıcı sonuçlarını dengeleyici sonuçlar üretmediği görülmüştür. AB'nin işgücü piyasalarına ilişkin geliştirdiği kapsamlı bir strateji olan AİS ise, yine işsizliğin aşılmasında işgücü piyasasında esnekleştirme ve bireyselleştirme hedeflerini benimseyerek sendikaların üye tabanını daraltacak bir yapının oluşumunu gündeme getirmektedir.

ETUC'nin gerçekleştirdiği faaliyetlerin bölgesel ölçekte önplana çıkan sendikasızlaştırıcı ekonomi politiği tersine çevirecek bir nitelik taşımadığı görülmektedir. AB kurumları ve bölgesel işveren örgütleri arasındaki stratejik yakınsama, ETUC'nin faaliyetlerinin marjinalleşmesini sağlamaktadır. ETUC'nin geliştirdiği elitist örgütlenme yapısı, ulusal sendikaların bölgesel ölçekte mobilizasyonunu engelleyerek varolan marjinalliği derinleştirici bir işlev görmektedir. UNICE ve CEEP ise, sosyal diyalog mekanizmasında bir yandan kendi

hedeflerinin gerektirdiği düzenlemelerin yapılmasını sağlayarak, diğer yandan ise gerek bölgesel gerekse ulusal düzeyde örgütlü çalışma ilişkilerinin gelişimini teşvik edecek girişimleri önleyerek bu sürecin işçi sendikaları açısından işlevsel bir nitelik kazanmasını engellemektedirler.

Uluslararası düzeyde ise UÇÖ, IMF, DB, DTÖ ve TNCs'nin yanısıra uluslararası sendikalar (ICFTU ve GUFs) endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma süreçleri açısından ele alınmıştır. Uluslararası düzeyde oluşturduğu işgücü standartları rejimini IMF, DB, DTÖ nezdinde yürüttüğü diplomasiyle yaygınlaştırmaya çalışan UÇÖ'nün, bu girişimlerinin büyük oranda somut sonuçlar üretmediği görülmektedir. Aynı zamanda, ulusal hükümetler, işçi ve işveren sendikalarını küresel ölçekte oluşturduğu korporatist yapı ekseninde birleştiren UÇÖ'nün, bu aktörlerin etkileşimiyle üretilen sözleşmelerin ulusal düzeydeki uygulamalarında da sınırlı bir başarı sağladığı sonucuna varılmaktadır. Dolayısıyla, gerek diğer uluslararası örgütlerle olan etkileşimi gerekse ulusal sistemler üzerindeki yaptırım gücü açısından UÇÖ'nün küresel ölçekte bir vizyon yaratma çabalarının yeterli başarıyı sağlayamadığı anlaşılmaktadır.

IMF ve DB, şartlılık prensibi çerçevesinde uyguladıkları yapısal uyum programları ile ulusal endüstri ilişkileri üzerinde esnekleştirici, deregüle edici ve bireyselleştirici bir etki yaratmaktadırlar. Yapısal uyum programları (i) ücret gelirleri üzerinde baskı kurarak ve kamusal istihdamı daraltarak (ii) sermaye gelirlerini artırarak (iii) ekonomik büyümeyi yavaşlatarak ve finansal krizleri güdüleyerek ve (iv) özelleştirmeyi hızlandırarak sendikaları marjinalleştirici bir ekonomi politik yapının oluşumunu gündeme getirmektedir. IMF ve DB'nin, UÇÖ ve uluslararası sendikaların yapısal uyum programlarının işgücü standartlarını dikkate alan bir eksende uygulanmasını sağlamak amacıyla gerçekleştirdiği girişimleri diplomatik metodlarla geçiştirdiği görülmektedir. Bu çerçevede yürütülen faaliyetlerin ise yapısal uyum programlarının endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki olumsuz etkilerinde sistematik bir değişim yaratmaktan uzak olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 1. 6. Avrupa Birliğinde ve 24 ülkede Sendikal Yoğunluk, Düzenlenmiş Veriler, 1970-2003 (%)

| Yıl | Amerika | Kanada | Avusturalya | Yeni Zelanda | Japonya | Kore | Avrupa Birliği | Almanya | Fransa | İtalya | İngiltere | İrlanda |
|--------------------|---------|--------|-------------|--------------|---------|------|----------------|---------|--------|--------|-----------|---------|
| 1970 | 23,5 | 31,6 | 50,2 | 55,2 | 35,1 | 12,6 | 37,8 | 32 | 21,7 | 37 | 44,8 | 53,2 |
| 1980 | 19,5 | 34,7 | 49,5 | 69,1 | 31,1 | 14,7 | 39,7 | 34,9 | 18,3 | 49,6 | 50,7 | 57,1 |
| 1990 | 15,5 | 32,9 | 40,5 | 51 | 25,4 | 17,6 | 33,1 | 31,2 | 10,1 | 38,8 | 39,3 | 51,1 |
| 1991 | 15,5 | - | - | 44,4 | 24,8 | 16,1 | 34,1 | 36 | 9,9 | 38,7 | 38,5 | 50,2 |
| 1992 | 15,1 | 33,1 | 39,6 | 37,1 | 24,5 | 15,1 | 33,4 | 33,9 | 9,9 | 38,9 | 37,2 | 49,8 |
| 1993 | 15,1 | 32,8 | 37,6 | 34,5 | 24,3 | 14,5 | 32,7 | 31,8 | 9,6 | 39,2 | 36,1 | 47,7 |
| 1994 | 14,9 | - | 35 | 30,2 | 24,3 | 13,4 | 31,7 | 30,4 | 9,2 | 38,7 | 34,2 | 46,2 |
| 1995 | 14,3 | - | 32,7 | 27,6 | 24 | 12,9 | 30,4 | 29,2 | 9 | 38,1 | 32,6 | 45,8 |
| 1996 | 14 | - | 31,3 | 24,9 | 23,4 | 12,2 | 29,5 | 27,8 | 8,3 | 37,4 | 31,7 | 45,5 |
| 1997 | 13,6 | 28,8 | 30,3 | 23,6 | 22,8 | 11,9 | 28,8 | 27 | 8,2 | 36,2 | 30,6 | 43,5 |
| 1998 | 13,4 | 28,5 | 28,1 | 22,3 | 22,5 | 12,1 | 28,2 | 25,9 | 8 | 35,7 | 30,1 | 41,5 |
| 1999 | 13,4 | 27,9 | 25,7 | 21,9 | 22,5 | 11,1 | 27,8 | 25,6 | 8,1 | 36,1 | 29,8 | - |
| 2000 | 12,8 | 28,1 | 24,7 | 22,7 | 21,5 | 11,1 | 27,3 | 25 | 8,2 | 34,9 | 29,7 | - |
| 2001 | 12,8 | 28,2 | 24,5 | 22,6 | 20,9 | 11,2 | 26,6 | 23,5 | 8,1 | 34,8 | 29,3 | 36,6 |
| 2002 | 12,6 | 28,2 | 23,1 | 22,1 | 20,3 | 11,1 | 26,3 | 23,2 | 8,3 | 34 | 29,2 | 36,3 |
| 2003 | 12,4 | 28,4 | 22,9 | - | 19,7 | 11,2 | - | 22,6 | 8,3 | 33,7 | 29,3 | 35,3 |
| Net Değişim | | | | | | | | | | | | |
| 1970-80 | -2,5 | 3,3 | -7 | 13,9 | -4 | 1,9 | 1,9 | 2,9 | -3,4 | 12,6 | 5,9 | 3,9 |
| 1980-90 | -4 | -1,8 | -9 | -18,1 | -5,8 | -6,7 | -6,7 | -3,7 | -8,1 | -10,8 | -11,4 | -6,1 |
| 1990-03 | -3,1 | -4,7 | -17,6 | -28,9 | -5,6 | -6,7 | -6,7 | -8,6 | -1,9 | -5,1 | -10 | -15,8 |
| 1995-03 | -1,1 | -0,4 | -7,4 | -5,5 | -4,3 | -1,7 | -4,9 | -6,6 | -0,7 | -4,4 | -3,3 | -10,5 |

Devam (Tablo 1.6. Avrupa Birliğinde ve 24 ülkede Sendikal Yoğunluk, Düzenlenmiş Veriler, 1970-2003, %.)

| | Finlandiya | İsveç | Norveç | Danimarka | Hollanda | Belçika | İspanya | İsviçre | Avusturya | Macaristan | Çek Cum. | Polonya | Slovakya |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| 1970 | 51,3 | 67,7 | 56,8 | 60,3 | 36,5 | 42,1 | - | 28,9 | 62,8 | - | - | - | - |
| 1980 | 69,4 | 78 | 58,3 | 78,6 | 34,8 | 54,1 | 12,9 | 31,1 | 56,7 | - | - | - | - |
| 1990 | 72,5 | 80,8 | 58,5 | 75,3 | 24,3 | 53,9 | 12,5 | 24,3 | 46,9 | - | 78,8 | 53,1 | 78,7 |
| 1991 | 75,4 | 80,6 | 58,1 | 75,8 | 24,1 | 54,3 | 14,7 | 22,7 | 45,5 | - | - | - | - |
| 1992 | 78,4 | 83,3 | 58,1 | 75,8 | 25,2 | 54,3 | 16,5 | 23 | 44,3 | - | - | - | - |
| 1993 | 80,7 | 83,9 | 58 | 77,3 | 25,9 | 55 | 18 | 22,9 | 43,2 | - | - | - | - |
| 1994 | 80,3 | 83,8 | 57,8 | 77,5 | 25,6 | 54,7 | 17,6 | 23,3 | 41,4 | - | - | - | - |
| 1995 | 80,4 | 83,1 | 57,3 | 77 | 25,7 | 55,7 | 16,3 | 22,8 | 41,1 | 63,4 | 46,3 | 32,9 | 57,3 |
| 1996 | 80,4 | 82,7 | 56,3 | 77,1 | 25,1 | 55,9 | 16,1 | 22,9 | 40,1 | - | - | - | - |
| 1997 | 79,5 | 82,2 | 55,5 | 75,3 | 25,1 | 56 | 15,7 | 22,6 | 38,9 | - | - | - | - |
| 1998 | 78 | 81,3 | 55,5 | 75,6 | 24,5 | 55,4 | 16,4 | 21,7 | 38,4 | 32,8 | - | 24,2 | - |
| 1999 | 76,3 | 80,6 | 54,5 | 74,1 | 24,6 | 55,1 | 16,2 | 21 | 37,4 | - | - | - | - |
| 2000 | 75 | 79,1 | 53,7 | 73,3 | 23,1 | 55,6 | 16,1 | 19,4 | 36,5 | - | - | - | - |
| 2001 | 74,5 | 78 | 52,8 | 72,5 | 22,5 | - | 16,1 | 17,8 | 35,7 | 19,9 | 27 | 14,7 | 36,1 |
| 2002 | 74,8 | 78 | 53 | - | 22,4 | 55,4 | 16,2 | - | 35,4 | - | - | - | - |
| 2003 | 74,1 | 78 | 53,3 | 70,4 | 22,3 | - | 16,3 | - | 0 | - | - | - | - |
| Net Değişim | | | | | | | | | | | | | |
| 1970-80 | 18,1 | 10,3 | 1,5 | 18,3 | -1,7 | 12,0 | - | 2,2 | -6 | - | - | - | - |
| 1980-90 | 2,9 | 2,8 | 2 | -3,3 | -10,4 | -0,2 | -3 | -6,8 | -9,8 | - | - | - | - |
| 1990-03 | 1,6 | -2,8 | -5,2 | -4,9 | -2 | - | 3,7 | -6,5 | -11,5 | -43,6 | -19,3 | -18,2 | -21,2 |
| 1995-03 | -3,3 | -2,8 | -2,7 | -2,3 | -1,8 | -0,2 | -0,2 | -1,7 | -3,2 | -24,7 | -9,7 | -18,2 | -3,3 |

Kaynak: Jelle Visser, Union Membership Statistics in 24 Countries, *Monthly Labor Review*, January 2006, p. 45.

DTÖ, geliştirdiği ulusal işlem ve en çok kayrılan ÷lke prensipleriyle uluslararası ticaretin hızlı bir şekilde artışı ve rekabetin yoğunlaşmasını sağlayan küresel bir organizasyon olarak karşımıza çıkmaktadır. DTÖ, bu işleviyle gelişmekte olan ÷lkelerde serbest ticaret bölgeleriyle, gelişmiş ÷lkelerde ise dış kaynak kullanımı ile somutlaşan sendikasızaştırıcı politikaların artışında önemli bir işlev üstlenmektedir. UÇÖ ve uluslararası sendikaların sosyal hüküm ekseninde gerçekteştirdikleri diplomatik girişimleri uluslararası ticareti engelleyeceği gerekçesiyle reddeden DTÖ'nün, işgücü standartlarının uluslararası rekabet yoluyla artacağı şeklindeki öngörüsünün gerçekteşmediği gör÷lmektedir. DTÖ'nun yarattığı ticari liberalizasyon vasıtasıyla küresel ölçekte hareket kabiliyetini önemli derecede artıran TNCs ise, yatırımlarını çalışanların işe alımı ve çıkarılmasında esnek bir yasal mevzuata, düşük sendikal yoğunluğa ve ademi-merkezi toplu pazarlıklara sahip ÷lkelerde gerçekteştirerek endüstri ilişkileri sistemlerinde bireyselleşmenin önplana çıkmasında etkili olmaktadır. Küresel ölçekte dışsal modelin yaygınlaştırması yoluyla da organize endüstri ilişkileri sistemlerinin gerilemesinde etkili olan TNCs'ler, ulusal hükümetlerin işgücü politikaları ve yasal mevzuatlarını bu yönde düzenlemesini güdüleyerek sendikasızaşmanın derinleşmesinde önemli bir işlev üstlenmektedirler.

Sonuç olarak, endüstri ilişkileri sistemlerinde 20. yüzyılın son çeyreğinden günümüze değin yaşanan gelişmelerin odağında yer alan 'sendikasızaşma' olgusunun, ulusal gelişmelerin yanısıra uluslararası gelişmelerden de etkilendiği gör÷lmektedir. Tablo 6'da gör÷ldüğü gibi sendikasızaşma küresel bir realiteye dönüşmüştür. 1995'ten sonra sendikal yoğunluğun tabloda yer alan tüm ÷lkelerde düşüş yaşaması bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. Yapılan tartışmalar gözönüne alındığında, her ne kadar endüstri ilişkileri sistemlerinin işleyişi büyük oranda ulusal ekonomi politik yapıyla bağlantılı olsa da, endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma eğilimlerinin sendikasızaşmanın küresel bir realiteye dönüşmesinde önemli bir etken olduğu gör÷lmektedir.

II. BÖLÜM

ULUSLARARŞIRILAŞMA VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ TEORİLERİ

Çalışmanın bu bölümünde endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma süreçleri, mevcut endüstri ilişkileri teorilerinin analitik öngörülerini çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu amaçla, öncelikle, bu teorilerin üretildiği İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde endüstri ilişkileri sisteminin ulusal ve uluslararası reelpolitiki tarihsel gelişimiyle birlikte ortaya konulmaktadır. Mevcut endüstri ilişkileri teorileri; Dunlop'un 'endüstri ilişkileri sistemi' teorisi, çoğulcu teori, marksist endüstri ilişkileri teorisi ve stratejik tercih teorisidir. Endüstri ilişkileri sistemi teorisi esas itibariyle Amerikan endüstri ilişkileri sisteminin yapısal niteliklerine referansla bir teorik çözümleme gerçekleştirmektedir. Çoğulcu teori de, benzeri bir yaklaşımla, Avrupa ülkelerinin endüstri ilişkileri sistemlerinin İkinci Dünya Savaşı sonrası süreçteki gelişimi üzerinden hareket etmektedir. Öte yandan, stratejik tercih teorisi, 20. yüzyılın dördüncü çeyreğiyle birlikte Amerikan endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan krizi teorileştirerek, bir anlamda, endüstri ilişkileri sistemi tezini revize etmeyi amaçlamaktadır. Marksist teori ise, endüstri ilişkilerini Avrupa ülkelerinde ortaya çıkan pratik ve teorik açılımlarıyla ele almakta ve radikal bir yaklaşım benimsemektedir. Bu çerçevede, bu bölümde, Amerika ve Avrupa'da II. Dünya Savaşı sonrasında endüstri ilişkileri sisteminin gelişimini belirleyen tarihsel koşullar ele alındıktan sonra, mevcut teorilerin analitik öngörülerini bu koşullar düzleminde tartışılmaktadır.

1. Endüstri İlişkilerinde Uluslararası Kurumsallaşma: 1870-1945

1870-1945 yılları endüstri ilişkileri sisteminin ulusal ve uluslararası ölçekte kurumsallaştığı bir zaman aralığını temsil etmektedir. Bu dönem, aynı zamanda, endüstri ilişkilerinin (örgütlü çalışma ilişkilerinin) altın çağı olarak adlandırılan II. Dünya Savaşı sonrası dönemin ortaya çıkışını hazırlayan koşulların oluşum dönemidir. Bu dönemdeki endüstri ilişkileri gelişmelerini belirleyen temel dinamik ise sanayileşme sürecidir. Diğer bir anlatımla, 18. yüzyılda başlayan sinâî kapitalizminin, merkantalizmin hakim olduğu ticari kapitalizm dönemini ikâme

etmesi çalışma ilişkileri açısından da günümüz reelpolitliğini şekillendiren etmenlerin doğuşunu gündeme getirmiştir.

**Tablo 2.1 Avrupa ve Dünya'da
Kıtalararası Ticari Büyüme
1500-1992**

| Dönem | Büyüme Oranı |
|------------------|--------------|
| 1500-1599 | 1,26 |
| 1600-1699 | 0,66 |
| 1700-1799 | 1,26 |
| 1500-1799 | 1,06 |
| 1800-1899 | 3,85 |
| 1900-1992 | 3,65 |
| 1800-1992 | 3,7 |

Kaynak: Keven O'Rourke and Jeffrey G. Williamson
"Once More: When did Globalisation
Begin", **European Journal of Economic
History**, Volume :8, 2004, p. 112.

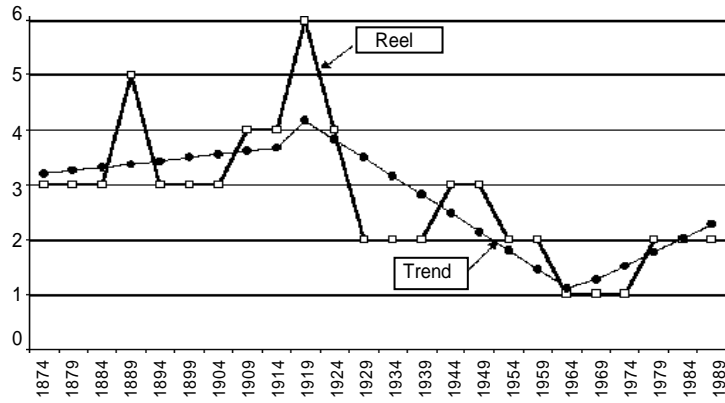
Dünya ekonomisinin 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra başlayan genişlemesi (1873-1896/Sermayenin Altın Çağı), kapitalistler arasında yoğun rekabete sahne olan bir dönemdir. Batı Avrupa'da ve Kuzey Amerika'da modern işçi hareketleri bu derin, hızlı ve her ülkenin kendi reelpolitığıne göre farklılık gösteren dönüşümlerin gündemde olduğu bir dönemde ortaya çıkmışlardır.¹²³ Bu dönemde yoğun bir küreselleşme hareketi yaşanmıştır. Günümüzde, küreselleşmenin 1970'li yılların ortalarından itibaren başladığı kabul edilmektedir. Bununla birlikte, küreselleşme uluslararası siyasi, ticari ve finansal entegrasyonun artması anlamında ele alındığında, aslında küreselleşmenin 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren başladığı görülmektedir.¹²⁴ Tablo 2.1.'de açıkça görüldüğü gibi Avrupa ve dünyada kıtalararası ticari büyüme oranı 19. yüzyılda 20. yüzyıla oranla daha fazla artış kaydetmiştir.¹²⁵ Benzeri bir şekilde, uluslararası sermaye akımlarının 1874-1989 arasındaki gelişimi gözönüne alındığında, 1870-1919 arasındaki dönemin günümüze kıyasla daha yüksek oranlarda sermaye akımlarının gerçekleştiği bir dönem olduğu görülmektedir (bkz. Şekil 2.1).

¹²³ Beverly J. Silver, **Forces of Labour: Workers' Movements and Globalization since 1870**, Cambridge: Cambridge University Press, 2003, p. 131.

¹²⁴ Paul Hirst and Grahame Thompson, **Globalization in Question: The International Economy and the Possibilities of Governance**, Cambridge: Polity Press, 1996, pp. 19-50.

¹²⁵ Kevin H. O'Rourke and Jeffrey G. Williamson, "Once More: When Did Globalization Begin?", **European Review of Economic History**, 2004, 8, pp. 109-117.

Şekil 2.1. Uluslararası Sermaye Akımları/GSYİH, 1874-1989



Kaynak: Michael D. Bordo, "The Globalisation of International Financial Markets: What Can History Teach Us?", Paper prepared for the conference "International Financial Markets: The Challenge of Globalisation", March 31, 2000, Texas A & M University, p. 60.

Dolayısıyla kapitalist ekonominin küreselleşme sürecinin 19 yüzyılın ikinci yarısında hız kazandığını ve buna paralel olarak endüstri ilişkilerinde uluslararasılaşma trendlerinin de yine bu dönemde filizlendiğini ifade etmek mümkün görünmektedir. 1850’li yıllardan itibaren özellikle demiryolu ve denizyolu ulaşımının hızlı bir şekilde gelişimi, endüstriyel ve tarımsal alanlarda kullanılan yeni teknoloji ve makineleşmenin ülkeler arasında yarattığı işbölümü/uzmanlaşma ticaret akımlarının artışını da beraberinde getirmiştir. Kıtalararası ticarete düşük gümrük tarifelerinin uygulandığı bu dönemde Batılı ülkelerin Asya ve Afrika üzerindeki politik etkisi yükselen ekonomik gelişim nedeniyle ortaya çıkmıştır. Öte yandan 19. yüzyılın ikinci yarısından 1914’e kadar geçen dönemde uluslararası finansal sistem otomatik düzenleme mekanizmasına dayalı altın standardı şeklinde işlerlik kazanmıştır. Ulusal hükümetler cari işlemler hesabını kendilerinin belirleyeceği harcama politikalarıyla, sermaye işlemleri dengesini ise faiz oranlarıyla yönetmişlerdir. Ülkelerin döviz kurlarını altına sabitlemesi, altının sınırlar ötesinde serbest dolaşımının sağlanması ve döviz kurlarının karşılıklı değerlerinin değişebilmesi üzerinde temellenen bu sistemde döviz sıkıntısı çeken ülkelere Londra’daki finansal merkezler tarafından borç verilmiştir. Ancak bu dönemde İngiltere’nin üstlendiği garantör görevi sistemin ‘ulusal’ olan üzerinden işlemlerini engellememektedir. Bu dönemde, ayrıca, uluslararası politikada temel amacı uluslararası ticaret ve finans alanındaki genişlemenin sürmesini sağlamak olan bir güç dengesi sistemi hakim olmuştur. Bununla birlikte, yüzyılın üçüncü çeyreğinden

itibaren Almanya'nın ve ABD'nin İngiliz hakimiyetini tehdit etmesi güç dengesinin yerini sömürge savaşlarına bırakmasına yol açmıştır.¹²⁶

19. yüzyılın üçüncü çeyreğinde rekabet yoğunlaştıkça, dünya genelinde tarım ve sanayideki mal fiyatlarının çökmesi kâr oranlarının da düşüşünü beraberinde getirmiştir. Firmalar, bu duruma yer, teknoloji ve organizasyon anlamında yaptıkları değişikliklerle karşılık vermişlerdir. Örneğin, tekstil sektöründe gerçekleştirilen mekanizasyon işsizlik oranlarının yükselmesine neden olurken, tesislerin düşük ücretli bölgelere taşınmasıyla da işverenlerin yükselen rekabet baskısını azaltmalarını sağlamıştır. Bu dönem aynı zamanda üretimin yatay ve dikey olarak entegre olduğu bir dönemdir. Yükselen rekabet baskısı işverenlerin sermaye yoğun sektörlerde yatırımlarını artırmalarını sağlayarak yüksek işsizlik oranlarının hakim olduğu bir çalışma ilişkileri konjonktüründe işçilerin pazarlık güçlerini düşürmüştür (19. yüzyılın sonlarında hız kazanan silahlanma yarışı finans kapitalin öneminin artmasında başat rolü oynamaktadır).¹²⁷

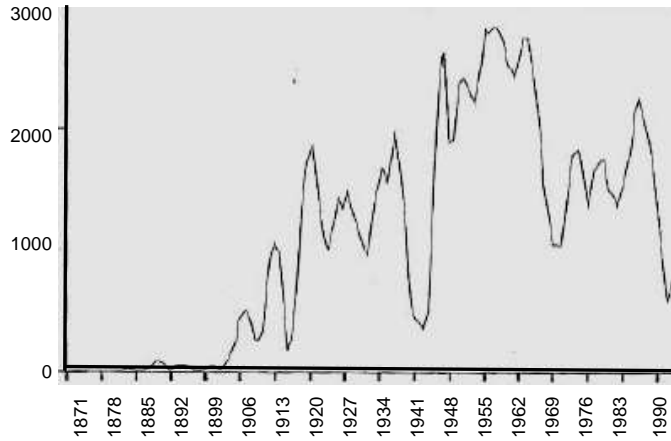
Bu çerçevede, kapitalist yeniden yapılanma sürecinin işçiler üzerinde yarattığı baskılar karşısında ulusal ve uluslararası düzeyde sendikacılık hareketleri yükselmeye başlamıştır. Bu dönemde ulus devletlerin kurulması, işçi hareketlerinin de ulusal örgütlenmeler olarak ortaya çıkmasını gündeme getirmiştir. Öte yandan, iletişim ve ulaşım teknolojilerindeki gelişimin işgücü ve sermaye mobilitesinde yol açtığı artış, yerel sendikaların güç kaybına neden olmuş, bu nedenle işverenlerin artan etkinliğine karşı sendikaların da daha güçlü bir karşılık vermelerini zorunlu kılmıştır. Benzeri bir yaklaşımla, uluslararası ticari ve finansal ilişkilerin gelişimi de sendikaların ulusal düzeydeki güç kaybına etkide bulunmak suretiyle uluslararası alanda örgütlenmelerini zorunlu kılmıştır. Örneğin, Belçika'da hammadde ithaline ve ihracata dayalı ekonomik yapılanma bu dönemde yüksek işsizliğin yarattığı işgücü fazlası nedeniyle düşük ücretlerle finanse edilmiş ve bu durum sendikal etkinliği azaltıcı bir ortam yaratmıştır.¹²⁸

¹²⁶ O'Brien and Williams, **a.g.e.**, pp. 84-98.

¹²⁷ Silver, **a.g.e.**, pp. 132-134.

¹²⁸ Daisy E. Devreese, "Belgium", Marcel Van Der Linden and Jürgen Rojahn (eds.), **The Formation of Labour Movements 1870-1914**, Leiden: Brill, 1990, Cilt 1, p. 33.

Şekil 2.2. Dünya'da İşçi Eylemleri, 1871-1990



Kaynak: Beverly J. Silver, **Forces of Labour: Workers' Movements and Globalisation since 1870**, Cambridge Cambridge University Press, 2003, p. 126.

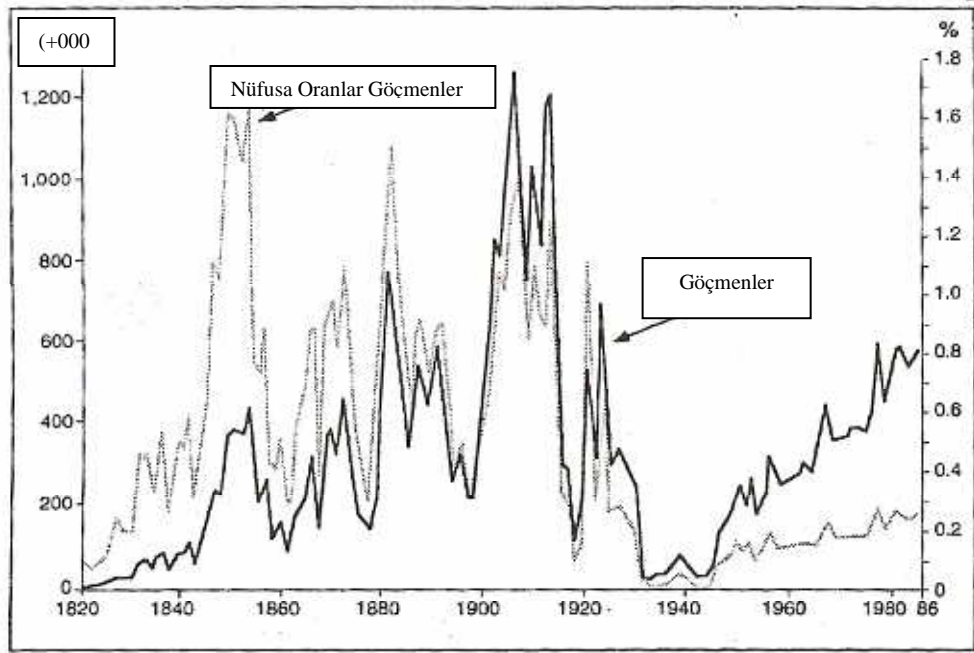
Bu dönemde yaşanan sanayileşme süreci, zaman aralıkları farklılaşsa da, Avrupa ve Amerika'da benzeri çalışma koşullarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Makineleşmenin yaygınlaşmasıyla birlikte özellikle tekstil sektörünün gerektirdiği nitelikli işgücüne olan ihtiyacın azalması işsizlik oranlarının yükselmesine, böylece grev ve lokavtların da hızlı bir artış göstermesine neden olmuştur. Bu durumda, İngiltere'de işverenler artan iş uyuşmazlıklarını aşmak için dışarıdan grev-kırıcılar ithal etmeye başlamışlardır. Bunun akabinde İngiliz sendikaları önderliğinde uluslararası sendikalar arasında işgücünün mobilizasyonunu engellemeye yönelik faaliyetler başgöstermiştir. Bu doğrultuda 1880'li yıllarla birlikte yükselen işçi eylemleri 1890'lı yıllarda azalma gösterse de birinci dünya savaşına kadar devam etmiştir (bkz. Şekil 2.2).

Endüstri ilişkileri açısından tüm bu tartışmaların önemi ise işgücü göçleri açısından ortaya çıkmaktadır. 1850-1920 arasında zaman diliminde (ABD'ye gerçekleşen) göç hareketleri incelendiğinde, nüfusa oranla yaşanan göç hareketlerinin günümüzle karşılaştırıldığında önemli oranda yüksek olduğu görülmektedir (bkz. Şekil 2.3). Sözkonusu dönemde, ITS'ler (International Trade Secretariats - Uluslararası İşkolu Sekreteryalari)* ve ulusal sendikalar arasındaki diğer uluslararası işbirliği girişimlerinin önemli bir bölümünün işgücü göçünü engellemek amacıyla ortaya çıktığı gözönüne alındığında çalışma ilişkileri açısından

* ITS, günümüzde faaliyet gösteren GUFs'nin önceki adıdır.

uluslararasılaşma eğilimlerinin kaydedeğer düzeylerde olduğu anlaşılmaktadır. Sendikaların bu dönemde gerçekleştirdiği uluslararası faaliyetlerde etkili olan faktörlerin başında ekonomik nedenler gelmektedir. Örneğin, İngiliz liman işçileri, Avrupa kıtasındaki diğer meslektaşlarının rekabetinin kendi çalışma şartlarını olumsuz etkileyeceğinden hareketle, 1896'da Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu'nun (International Federation of Transport Workers) kuruluşunu gerçekleştirmiştir. Öte yandan Amerikan gözlük işçilerinin monopol gücünün İngiltere, Fransa ve Belçika'dan ithal edilen gözlük işçileri tarafından kırılması 1884'te Uluslararası Gözlük İşçileri Organizasyonu'nun (The International Glass Workers' Association) kurulmasını gündeme getirmiştir.¹²⁹

Şekil. 2.3. 1820-1986 arasında ABD'ye Gerçekleşen Göç Oranları



Kaynak: William J. Serow *et al.*, **Handbook on International Migration**, New York Greenwood, 1990, Figure 19.1.

1880'li yıllarla birlikte ITS'lerin kuruluşu da dünya ekonomisindeki yükselen ticari ve finansal entegrasyonla birlikte gündeme gelmiştir. ITS'ler meslek sendikacılığı alanında ortaya çıkan örgütlenmelerdir. Bu anlamda, ITS'ler ideolojik bir yaklaşımla işçi sınıfının kapitalist dünya ekonomisindeki sınıfsal çıkarlarının korunması amacıyla kurulmamış, aksine asırlardır korporatif örgütlenmelerle

¹²⁹ Marcel van der Linden, **Transnational Labour History**, Aldershot: Ashgate, 2003, p. 12.

çıkartlarını geliştirmeyi amaçlayan mesleklerin örgütsel yapılanması olan sendikaların oluşturduğu pragmatist bir kurumsal kimlikle ortaya çıkmışlardır. 19. yüzyılın son çeyreğinde yoğunlaşan işçi göçlerinin vasıfsız işgücü eksenindeki gelişimi de ITS'lerin politikaları üzerinde belirleyici olmuştur. ITS'lerin bu dönemdeki ana fonksiyonu daha çok örgütlü oldukları mesleki ve endüstriyel alanlarda üyeleri arasındaki enformasyon paylaşımını koordine etmek olmuştur. Ayrıca, grevler esnasında yardımlaşma, ulaştırma işkolu ve gezgin mesleklerde örgütlü işgücünün üyelik kartlarının onaylanması da ITS'lerin bu dönemdeki faaliyetleri arasındadır.¹³⁰

19. yüzyılın ikinci yarısında sendikalar arasındaki uluslararasılaşma eğilimlerinin merkezi olan Birinci Enternasyonel'in ortaya çıkışı ve gelişimi de dönemin ulusal ve uluslararası ekonomi politiğiyle yakından ilgilidir. 1864'te kurulan Birinci Enternasyonelin temel amacı, propaganda ve eğitim aktiviteleri yanında işçi dayanışmasının aktif olarak gelişimini sağlamak üzere üye organizasyonların finansal olarak desteklenmesi ve uluslararası işgücü mobilizasyonunun sınırlandırılmasını sağlamaktır. İşgücünün liberal kapitalist sistemlerde ulusal ölçekte yaşadığı sorunlar üzerinde odaklanarak emeğin yasalarla korunması, çalışma saatleri, çocuk ve kadın işçiliği ve işçi sağlığı gibi alanlarda söylemler geliştiren II. Enternasyonel (1889) ise, dönemin hakim ülkelerinin (Almanya, İsveç, Avusturya, İngiltere, Belçika ve Hollanda) işgücü politikaları üzerinde yoğunlaşmış, göçmen işçiler ve sömürge politikaları konusunda ortak bir tavır belirlememiştir. I. ve II. Enternasyonelde, işçi partileri ve ulusal sendika merkezlerinin yer aldığı enternasyonalist kurumsal kimlik, sendikaların 1901 yılında kendi örgütlenmelerini (ISNTUC) kurmalarıyla yeni bir döneme girmiştir. Ulusal İşçi Sendikaları Merkezleri Uluslararası Sekreteryası (ISNTUC - International Secreteriat of National Trade Union Centers) dönemin konjonktürüne paralel olarak sendikalar arasındaki enformasyon paylaşımı, grev esnasında dayanışmanın sağlanması ve grev kırıcılarının engellenmesi politikalarını benimsemiştir. ISNTUC'nin siyasi hareketlerden bağımsız bir Avrupa enternasyoneli olarak yapılanması, AFL'nin de 1910 yılında bu örgüte üyeliğini gündeme getirmiştir.¹³¹

¹³⁰ Erdoğdu, **a.g.e.**, ss. 168-171.

¹³¹ Erdoğdu, **a.g.e.**, 170-178; Linden, **a.g.e.** p. 16.

Öte yandan, 1870-1914 yılları arasında geçen dönem Avrupa ülkeleri ve ABD’de ulusal ölçekte örgütlü çalışma ilişkilerinin oluşum dönemidir. Bu dönemde, liberal kapitalizmin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının başta nitelikli işgücünün daha sonra ise niteliksiz işgücünün örgütlenmesini ve eylemlerini ortaya çıkardığı görülmektedir. Belçika’da sanayi sektöründeki çalışma koşulları bu duruma örnek gösterilebilir. 1850-1910 arasında işçilerin ücret seviyeleri dikkate alındığında ancak 1900’lü yılların başları itibariyle bir iyileşmeden bahsetmek mümkün görünmektedir. 1850’li yıllarda 14-16 saat arasında değişen çalışma koşulları 1900’lü yıllarda 10-11 saate düşmüştür. Belçika’da, bu dönemde, yaşam şartları ve sağlık koşulları çok kötü olmasının ötesinde hiçbir sosyal güvenlik önlemi mevcut değildir.¹³² Bu dönemde, ulusal ölçekte zayıf bir örgütlenmeye sahip olan sendikalar, 19. yy’ın ikinci yarısında yoğunlaşan uluslararası rekabet baskısı karşısında, yukarıda sıralanan, uluslararası örgütlenmeler yoluyla varlıklarını güçlendirme yoluna gitmişlerdir.

Bu dönemde Avrupa’da yaygınlaşmaya başlayan oy hakkı ile birlikte işçi partilerinin iktidarının yükselmesi, liberal kapitalizm için önemli bir tehdit unsuru oluşturmuştur. Kısa vadede Alman Sosyal Demokrat Parti (SPD) gibi partilerin kapatılması sonuç vermeyince, yükselen işçi sınıfının taleplerini karşılamak amacıyla geliştirilen refah devleti politikaları başta Almanya olmak üzere diğer Avrupa ülkelerinde uygulamaya konulmaya başlanmıştır. Sosyal politikalar, bu dönemde yükselen rekabetin toplumun tüm kesimlerinin koruma taleplerini artırması devletin sosyal politika ile başlayan müdahaleci niteliğinin yoğunlaşmasını da beraberinde getirmiştir. Benzer şekilde, buharlı gemilerin ve demiryollarının Amerikan ve Rus ürünlerinin kıta piyasasına girişi ve serbest ticaret politikaları sayesinde önemli bir rekabet baskısı oluşturması karşısında Kıta Avrupa’sının milli burjuvaları, 19. yüzyıl boyunca kendilerinin ve İngiltere’nin çıkarına gördükleri serbest uluslararası ticareti 1880’li yıllardan itibaren eleştirmeye başlamış ve devletlerin korumacı önlemler geliştirmeleri gerektiğini ileri sürmüşlerdir.¹³³

19. yüzyılın sonlarında Avrupa ülkelerinin sömürgeleştirme stratejileri, işçi eylemleri ve bu eylemlerin yarattığı sosyal huzursuzluğu gidermenin piyasaların

¹³² Daisy E. Devreese, **a.g.e.**, p. 33.

¹³³ Silver, **a.g.e.**, pp. 135-138.

geniştirilmesi ve üretim kaynaklarına ulaşmayla mümkün olabileceği anlayışına dayanmaktadır. Buna paralel olarak, yükselen kolonileştirme politikaları ve sömürgeci devletler arasındaki rekabet, devletlerin işçi-vatandaşlarının demokratik ve çalışma haklarını işgücünün savaşların lojistik desteğini sağlayan itici gücü oluşturması için genişletmelerini gündeme getirmiştir. Devletlerin bu stratejisi aynı zamanda bu dönemde yükselen devrimci cereyanların önlenmesi için de önemli bir girişim olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan, bu dönemde ulusal ölçekte endüstri ilişkilerinin toplu pazarlık eksenindeki kurumsallaşması işçi sendikalarının mücadeleleri kadar, devletin ve işverenlerin de bu süreci desteklemeleriyle mümkün olmuştur. Bu amaçla, 19. yüzyılın sonlarında yükselmeye başlayan müdahaleci devlet olgusu, sosyalizm tehlikesini pasivize etmek ve işçileri kapitalist sisteme entegre etmek için sosyalleştirici politikaları benimsemiştir. İşverenler ise, çalışma ilişkilerinde düzenin hakim olması ve ekonomik verimliliğin yükselmesi adına örgütlü ilişkileri kabul etmişlerdir. Hatta, bazı ülkelerde check-off sistemini işverenlerin kendisi önermiştir.¹³⁴

Dolayısıyla 19. yüzyılın ikinci yarısıyla 1. Dünya savaşı arasındaki dönemde yoğunlaşan uluslararası ticari ilişkiler sendikalar arasındaki uluslararasılaşmanın da temel dayanağını oluşturmaktadır. Ulusal düzeyde örgütlenme/kurumsallaşma aşamasında olan sendikalar, uluslararası ekonomi politiğin yarattığı güçlükleri aşmak için uluslararası düzeyde işbirliği içerisine girmişlerdir.¹³⁵ Ancak, sözkonusu işbirliği girişimleri uluslararası ticaretin endüstri ilişkileri alanında yarattığı olumsuzlukları dengeleyici bir nitelik kazanamamıştır. Çünkü, bu dönemde sendikalar arasındaki işbirliği girişimleri daha ziyade 'söylem' bazında kalmıştır.

Diğer taraftan, I. Dünya Savaşı, savaş öncesi dönemde geçerli olan ulusal ve uluslararası ekonomi politik yapıyı değiştirmiştir. Savaş öncesinde ticaret ve finans alanlarında sömürgecikle bütünleşen uluslararası düzen, savaş ekonomisi nedeniyle ulusal ölçüğe çekilmiştir. Bu dönemde, Avrupa'lı ülkelerin ABD'nin finansmanına ihtiyaç duyacak kadar borçlu duruma düşmeleri ve uluslararası ticaretin savaş öncesine göre önemli oranda azalması, iki savaş arasındaki dönemde

¹³⁴ Colin Crouch, **Industrial Relations and European State Traditions**, Oxford: Clarendon, 1995, s. 71-101; Richard Price, **Britain, a.g.e.**, p. 18.

¹³⁵ Linden, **a.g.e.**, pp. 17-18.

ulusal ölçeğin ön plana çıkmasına neden olmuştur. Savaş sonrasında galip devletlerin lideri olarak ABD, Wilson'un 14 ilkesi doğrultusunda iki savaş arası dönemin ekonomi politliğini belirlemiştir. Uluslararası anlaşmazlıkları giderme görevini üstlenecek bir organizasyonun, Milletler Cemiyeti'nin, kurulmasında temellenen bu strateji sonuç getirmemiş ve II. Dünya savaşı başgöstermiştir. Milletler Cemiyeti'nin oluşumu ve kuruluş hedefleri çalışma ilişkileri açısından da önemli bir içerime sahiptir. Çünkü, Milletler Cemiyeti'ne bağlı bir örgüt olarak UÇÖ'nün de, Cemiyet'in kuruluş amaçlarıyla paralel bir yapılanmaya sahip olduğu görülmektedir.

Savaş arası dönemde galip devletlerin düzen oluşturamadığı uluslararası ekonomi politik sistem değişim, belirsizlik, istikrarsız büyüme ve depresyonla geçen bir dönem olmuştur. 1920'lerin ortalarına kadar kurulların serbest dalgalanmaya bırakıldığı bu dönemde devletler kendi ekonomilerini düzeltmeye çalıştığından daha ziyade bölgesel düzeyde gerçekleşen ekonomik ilişkilerin ağırlık kazandığı görülmektedir. Bu dönemde altın standardına geri dönüş ve dalgalı kur rejimi arasında gidiş gelişlerle istikrarsızlaşan uluslararası finansal sistem, ABD'nin savaş öncesi dönemde İngiltere'nin finansman anlamında üstlendiği garantörlük işlevini yerine getirmemesi, ulusal ölçekte yaşanan ekonomik resesyon, yüksek enflasyon ve işsizlik Büyük Depresyonun ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Savaşın yarattığı ulusallık bilinci hükümetlerin işçi hareketlerine karşı olan tavrını da önemli derecede değiştirmiştir. Kamusal olan ile sivil olan arasındaki bağın güçlenmesini sağlayan bu bilinç günümüz üçlü yapılanmalarının da temelini oluşturmaktadır. İşçi sendikaları, işverenler (ve işveren sendikaları) ile devletin 'üçlü kapitalizm'i (tripartite capitalism) oluşturduğu iki savaş arası dönem çalışma ilişkilerinde örgütlü yapılanmanın oluşmasını sağlamıştır. Bu noktada, savaş sonrasında İngiltere ve Fransa gibi liberal ülkelerde üçlü kapitalizmin oluşumunun uluslararası planda UÇÖ'nün de üçlü bir yapı kurmasıyla tesadüfi olmayan bir eşgüdümüne sahip olduğu vurgulanmalıdır. İşçi haklarının ve işçi sendikalarının örgütsel yapılanmasının yükseldiği bu dönemde sendikalar savaş sonrasında ulusal kalkınmanın önemli birer aktörü olarak yer almışlardır.

Sendikacılığın örgütsel yapılanmasının (konfederasyonlarla birlikte), toplu pazarlığın, arabuluculuk mekanizmasının ve korporatizmin geliştiği savaş arası dönemde işveren organizasyonları sendikaların korporatist yapılar içerisinde yer almasını güdülemektedir. İşverenlerin bu politikasında münferit işçilerin ortaya çıkaracağı uyuşmazlıklarla uğraşmaktansa, uyuşmazlığın sendikaların şahsında kurumsallaşmasını ve böylece daha kolay bir tarzda yönetilebileceği düşüncesi yer almaktadır. Öyle ki, Danimarka’da DA (Dansk Arbejderfront), İsveç’te SAF (Svenska Arbetsgivarförening) ve Almanya’da RDI (Reichsverband der Deutschen Industrie) gibi işveren sendikaları, korporatist yapılanmalar için devlet ve işçi sendikalarını ikna etme hatta baskı yapma arayışı içerisinde olmuşlardır.¹³⁶

I. Dünya Savaşı sonrasında uluslararası alanda aktif sendikacılığı Uluslararası İşçi Sendikaları Federasyonu (International Federation of Trade Unions-IFTU) yürütmüştür. IFTU’ya üye sendikalar savaşan taraflar ayrımında müttefik güçler, merkez güçler ve tarafsız ülke sendikaları olarak üçe bölünmüştür. Bu dönemde IFTU’yu oluşturan ulusal sendikalar arasındaki ideolojik farklılıklardan kaynaklanan görüş ayrılıkları ortak bir strateji takibini imkansızlaştırmıştır. Savaşın yarattığı yeni ekonomi politik IFTU’nun reformist sendikacılık anlayışını şekillendiren ana etmen olmuştur. Bu dönemde, kendi hükümetlerinin kurduğu sömürge imparatorluklarına karşı çıkmayan sendikalar ulusal savaş faaliyetlerinin desteklenmesinde insiyatif üstlenmişlerdir. Savaş sonrasında ise Bolşevik ihtilaline karşı antikomünist bir sendikal gündemin oluşturulması için faaliyetlerde bulunan dönemin reformist sendikaları, uluslararası alanda politik birer aktör olarak barış sürecinin ortaklarından biri olmuşlardır.¹³⁷

Savaş sonrasında IFTU’nun gündemi sendikal özgürlüklerin uluslararası düzeyde tanınması, kitlesel işsizlik ve ciddi ekonomik krizler dışında gece çalışmasının, kadın ve çocukların çalışmasının kısıtlanması, işsizlik sigortası, hastalık sigortası ve yaşlılık aylığı gibi sosyal politika önlemleri üzerinde yoğunlaşmaktadır.¹³⁸ Bu anlamda, I. Dünya savaşı döneminde sosyal devletlerin

¹³⁶ Crouch, a.g.e., pp. 125-175.

¹³⁷ Erdoğan, a.g.e., s. 183.

¹³⁸ Erdoğan, a.g.e., s. 182.

oluşumunu gündeme getiren şartlar uluslararası sendikaların politikalarında da kendini göstermektedir.

Bu dönemde, IFTU'nun 'Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulmasına ilişkin girişimleri endüstri ilişkilerinin uluslararası ekonomi politiği açısından önem arz etmektedir. IFTU içerisinde yer alan Kıta Avrupası'nın reformist sendikalarının bu konudaki talebi, ulusal hükümetler üzerinde bağlayıcı yetkisi olan bir uluslararası organizasyonun kurulması şeklindedir. Ancak, UÇÖ'nün kuruluşunu gündeme getiren Paris Barış Konferansı'nın başkanlığını Başkan Wilson'un atadığı AFL başkanı Gompers yapmış ve UÇÖ yaptırım gücü olmayan bir örgütlenme olarak ortaya çıkmıştır. Bu dönemde UÇÖ'nün asıl kuruluş amacı, savaş sonrası dönemde yükselen işçi eylemlerini yatıştırarak ulusal ölçekte istikrarın hakim olmasını sağlama stratejisi üzerinde temellenmektedir.¹³⁹ Nitekim Şekil 2.2'de görüldüğü gibi UÇÖ'nün kuruluşu işçi eylemlerinin yoğunlaştığı 1920'li yıllara denk düşmektedir.

IFTU, savaş sonrası dönemde Bolşevik ihtilalinin yarattığı reelpolitığın de etkisiyle ideolojik söylemler geliştirse de pratikte sömürgeciliğe ve militarizme karşı planladığı grev ve boykot kararlarını hayata geçirememiş, III. Enternasyonelin devrimci çizgisini benimsememiştir. IFTU, 1920 yılında düzenlenen Londra Kongresinde uluslararası yeni bir sosyal düzen kurulmasını temel hedef olarak benimsemiştir. IFTU'nun bu dönemdeki politikaları Milletler Cemiyeti aracılığıyla tüm savaş borçlarının iptali, uluslararası döviz kurlarının istikrara kavuşturulması, UÇÖ denetiminde hammaddelerin uluslararası denetimi ve gümrük vergilerinin kaldırılması şeklindedir. IFTU, işgücünün serbest dolaşımını savunmamış, çevre ülkelerin işçilerinin ileri kapitalist ülkelere göçünü sınırlayacak ya da durduracak önlemlere taraftar görünmüştür. IFTU, benimsediği bu stratejilere, UÇÖ vasıtasıyla uluslararası çalışma standartlarının yaygınlaştırılması ve Milletler Cemiyeti nezdinde gerekli lobi faaliyetlerinin yürütülmesi yoluyla, işlerlik kazandırmaya çalışmıştır.¹⁴⁰ Öte yandan, III. Enternasyonel ve diğer politik enternasyonellerden mutlak bağımsızlık ilkesini benimseyen IFTU ile birlikte uluslararası sendikacılığın

¹³⁹ Steve Hughes, "Coming in from the Cold: Labour the ILO and International Labour Standards Regime, Rorden Wilkonson and Steve Hughes (eds.), **Global Governance: Critical Perspectives**, London: Routledge, 2002, pp. 157-161.

¹⁴⁰ Geert Van Goethem, **The Amsterdam International: The World of the International Federation of Free Trade Unions 1913-1945**, Aldershot: Asghate, 2006, pp 133-157.

bürokratik kurumsal yapılanmasının başladığı görülmektedir. Bu anlayış ‘özgür sendikacılık’ olarak ileri sürülmektedir. IFTU’ya göre ‘ülkeyi yönetmek ile işçi enternasyonelini yönetmek iki farklı ve uzlaşmaz olgudur. Komünist de olsalar, hükümeti yönetenlerin işçi enternasyonelini yönetmeleri kabul edilemez.¹⁴¹

IFTU’nun 1929 yılında 21.9 milyon olan üye sayısı 1929’da 13.7 milyona düşmüştür. IFTU’nun bu dönemde geliştirdiği ekonomik program kapitalist dünya sisteminin, sistem içerisinde gerçekleştirilecek düzenlemeler vasıtasıyla sosyalleştirilebileceği şeklinde daha muhafazakar bir nitelik kazanmıştır. Döviz kurlarının istikrara kavuşturulması, serbest ticaretin sağlanması, ücretlerin ve satın alma gücünün artırılması, çalışma sürelerinin azaltılması temel politika araçları olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, Alman ve İtalyan üyelerin örgütten ayrılmasıyla üye sayısı 1930’lu yılların başında 8.5 milyona düşen IFTU’nun geliştirdiği ekonomik program uluslararası arenada kaydedeğer bir etki yaratamamıştır.¹⁴²

ITS’ler ise iki savaş arası dönemde büyük oranda etkilerini yitirmişlerdir. Bu dönemde, ITS’ler arasında en fazla bütçeye sahip olan Uluslararası Ulaştırma İşçileri Federasyonu dahi 45.000 dolarlık bir mali kaynağa sahip olabilmıştır. ITS’ler, bu dönemde, uluslararası kapitalist rekabete ve tekellerin gücüne karşı UÇÖ aracılığıyla uluslararası çalışma standartlarının geliştirilmesi, tüm ülkelerde yaşam standartlarının yükseltilmesi ve kapitalizmin işçiler arasında yaratacağı rekabetin engellenmesi hedefini benimsemişlerdir. Ancak, bu hedefler somut politikalarla uygulamaya konulamamıştır. ITS’ler, bunun yerine, ulusal düzeyde mesleki ve işkolu çıkarları doğrultusunda politikalara öncelik vermişlerdir. IFTU ile oluşturdukları koordinasyon ise somut sonuçlar üretebilecek etkin bir işbirliğine dönüşmemiştir.

Sonuç itibarıyla, iki savaş arası dönemde UÇÖ, IFTU ve ITS’ler çerçevesinde şekillenen uluslararası endüstri ilişkileri yapılanması, I. Dünya Savaşı öncesi döneme göre oldukça sönük geçmiştir. Bu dönemde, sendikaların gelişim sürecinde olmaları,

¹⁴¹ Erdoğdu, a.g.e., ss. 188-189.

¹⁴² Erdoğdu, a.g.e., s.193.

devletlerin müdahaleci niteliklerinin artışıyla birlikte yükselen sosyal refah anlayışı ve uluslararası ekonomi politikte daralan ticari ve finansal ilişkiler endüstri ilişkilerinde ulusal ölçeğin önplana çıkmasını sağlamıştır. Refah devletinin doğuşu ile birlikte ulusal sendikalar varlıklarını ulusal ölçekte güçlendirmeyi amaçlayan stratejiler üretmişlerdir.¹⁴³

2. Yükselen Korporatizm ve Uluslararasılaşma: 1950-1970

II. Dünya savaşı sonrasında belirginleşen ve iki kutupluluğa dayanan uluslararası güç dengeleri, uluslararası sendikalar arasındaki etkileşimleri de belirleyici bir nitelik kazanmıştır. Buna göre, 1945 yılında kurulan WFTU, geliştirdiği anti-kapitalist söylem vasıtasıyla soğuk savaş döneminde Sovyetler Birliği ve Doğu Bloku ülkelerinin politikalarının desteklenmesinde insiyatif üstlenmiştir. ABD, İngiltere ve diğer Avrupa ülkelerinin ulusal sendikalarının hâkim olduğu ICFTU ise, antikomünizm ekseninde ekme-karış-özgürlük hedefini benimsemiş ve pragmatik sendikacılık anlayışını önplana çıkarmıştır. WCL ise dini değerleri önplana çıkararak ‘dayanışmacı’lığın uluslararası sendikacılık hareket vasıtasıyla yaygınlaştırılmasını amaçlayan bir politika izlemiştir.¹⁴⁴

II. Dünya savaşı sonrası süreçte ulusal sendikaların diğer ülkelerin iç politikalarına yönelik faaliyetleri, sendikaların uluslararası güç dengelerinde oynadıkları rolün önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu faaliyetlerden başlıcaları (i) Sovyet sendikalarının SSCB’nin dış politikasını WFTU vasıtasıyla desteklemeleri (ii) AFL-CIO’nun Marshall Planı çerçevesinde Avrupa ve gelişmekte olan ülke sendikaları üzerinde antikomünizme dayanan bir politika geliştirmesi (iii) İngiliz ve Fransız sendikalarının, sömürge ülkelerinde, sömürge süreci ve sonrasında, yürüttükleri faaliyetlerle ülkelerinin çıkarlarını geliştirici politikalar takip etmesi olarak sıralanabilir.

Örneğin, AFL-CIO üçüncü dünya ülkelerinde Marshall yardımı vasıtasıyla sağladığı kredilerle Amerikan sendikacılık modelinin yaygınlaştırılmasını ve radikal

¹⁴³ George Myconos, *The Globalizations of Organized Labour 1945-2005*, Houndsmill: Palgrave McMillan, 2005, pp. 16-18.

¹⁴⁴M. Refik Korkusuz, *Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri*, İzmir, 2003, ss. 118-122.

sendikaların marjinalleştirilmesini hedeflemiştir. TUC ise sömürge ülkelerinde çalışma yaşamı mevzuatının ve politikalarının oluşumunu denetleyerek çıkan anlaşmazlıklarda yerel sendikacılar ve işverenler arasında aracı ve hakem rolü oynamıştır. Öte yandan, AFL ve daha sonra AFL-CIO sömürge ülkelerinde ABD şirketlerinin faaliyette bulunmasını sağlamak amacıyla sömürgeleştirme politikalarını desteklemiştir.¹⁴⁵

Bu dönemin önemli bir özelliği, I. Dünya Savaşı öncesinde varolan ve iki savaş arası dönemde marjinalleşen radikal sendikacılık anlayışının daha pragmatik-bürokratik bir nitelik kazanmasıdır. Nitekim, ICFTU'nun bu dönemde belirlediği stratejilerin merkezinde devlet, işverenler ve siyasal partilerden bağımsızlık ilkesi yer almaktadır. ITS'lerin WFTU'dan ziyade ICFTU ile olan yakın işbirliği de bu anlayışı pekiştirmiştir. Bu anlayışa paralel olarak 1948'de kurulan TUAC, Marshall planının ve ICFTU'nun WFTU'ya karşı yürüttüğü mücadelenin desteklenmesi amacıyla faaliyet göstermiştir.¹⁴⁶ Başlangıçta UÇÖ'yü kapitalizmin işçi sınıfının radikal eylemlerini önleme mekanizması olarak nitelendiren WFTU ise, 1954 yılında UÇÖ'ye üye olduktan sonra UÇÖ'yü işçi sınıfının kapitalist ülkelerdeki varlığını güçlendirme aracı olarak görme eğilimi içerisine girmiştir.¹⁴⁷

Uluslararası sendikalar bu dönemde ulusal ekonomi politik yapılarla bağımlı olan bir üye tabanı nedeniyle organizasyonel anlamda etkin bir yapılanmaya sahip olamamıştır. ICFTU'nun Asya, Afrika ve Latin Amerika'daki üye tabanını önemli oranda genişletmesi sendikaların ulusal ekonomi politik yapıyı önceleyen stratejik tercihlerini değiştirmemiştir. Modern iletişim araçlarının yaygınlaşmasına rağmen, yerel sendikaların ulusal ölçekte devlet otoritesine ve kalkınma stratejilerine bağlılıkları uluslararası sendikaların organizasyonel bütünlüklerinin sağlanmasını engellemiştir.

Sendikaların odak noktasının ulusal ölçekte kalmasının temel nedeni, savaş sonrası ekonomi politiğin çalışma ilişkilerindeki yansıması olan korporatizm ve sosyal demokrat yönetim süreçleridir. Dolayısıyla, yerel sendikalar kendi hükümetlerinin

¹⁴⁵ Cox, **a.g.e.**, p. 585; Erdoğan, **a.g.e.**, s. 223.

¹⁴⁶ Myconos, **a.g.e.**, pp. 30-31.

¹⁴⁷ Myconos, **a.g.e.**, p. 61.

stratejik çıkarları doğrultusunda politikalar üretmişlerdir. Uzlaşmacı bir nitelikte gerçekleşen gönüllü korporatizm sendikalar ve sosyal demokrat partiler arasındaki stratejik işbirliğiyle birleşince sendikaların ulusal niteliklerini pekiştirici bir nitelik kazanmıştır. Uluslararası sendikacılık içerisinde yer alan sendikaların çoğu ulusal ölçekte elde ettikleri ekonomik çıkarlar için uluslararası sendikacılık kapsamında oluşturulacak bir işbirliğine uzak durmuşlardır.¹⁴⁸

I. Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkan uluslararası örgütlenmeler ulusal hükümetlerin kurduğu yapılanmalar olarak yine ulusal endüstri ilişkileri ekseninde faaliyet göstermektedirler. Bu organizasyonlar arasında UÇÖ, özellikle ICFTU'nun faaliyetleri açısından önplana çıkmaktadır. ITS'leri de temsil eden ICFTU lobi faaliyetleri, düzenlediği toplantılar, sağladığı enformasyon ve gerçekleştirdiği şikayetlerle bu dönemde UÇÖ Yürütme Kurulunda en etkili örgüt olmuştur. ICFTU'nun UÇÖ içerisinde yürüttüğü faaliyetler üye sendikalar üzerinde etkili olan hükümetler üzerinde odaklanmıştır. Amerikan hükümetinin ve ICFTU'nun bu dönemdeki stratejisi uluslararası liberal düzenin sağlanması için UÇÖ'nün ulusal ölçekte varolan korporatist düzenlemeleri küresel ölçüğe taşıyan bir 'küresel korporatizm' yaratmasıdır. 1969'da AFL-CIO'nun ve akabinde Amerikan hükümetinin UÇÖ'den ayrılması, UÇÖ'nün bu beklentilerden uzaklaşması nedeniyledir. Bu anlamda, II. Dünya Savaşı sonrasında UÇÖ'de üye devletlerin ulusal çıkarları ekseninde şekillenen bir örgütsel güç dengesi hakim olmuştur. Bu duruma paralel olarak, UÇÖ'nün bu dönemdeki temel işlevi devletlerarası güç dengelerine göre şekillenmiştir. Dolayısıyla, UÇÖ, 'ulusal devletlerin neokorporatist güç kurumu' olarak işlev görmektedir. Öte yandan, bu dönemde Sovyetler Birliği'nin ulusal çıkarlarını savunan WFTU ise, UÇÖ'de ICFTU'ya karşı mücadele ederek liberal sendikacılık anlayışının yaygınlaştırılmasını önlemeyi amaçlamıştır.¹⁴⁹

Görüldüğü gibi II. Dünya Savaşı sonrası dönemde yaşanan uluslararası gelişmelerde ulusal eksen çerçevesinde şekillenmektedir. Aynı zamanda endüstri ilişkileri teorilerinin üretildiği zaman aralığını da simgeleyen bu dönemde, endüstri endüstri ilişkileri teorisyenlerini teorilerini geliştirdikleri coğrafyada hakim olan

¹⁴⁸ Myconos, a.g.e., pp. 47-48.

¹⁴⁹ Myconos, a.g.e., pp. 58-62.

endüstri ilişkileri pratiği üzerinde odaklanmışlardır. Bu doğrultuda, aşağıda, endüstri ilişkileri disiplini ulusal-bölgesel ve uluslararası ölçekte ortaya çıkan endüstri ilişkileri gelişmeleri konusunda yapılan çalışmaların metodolojik yaklaşımları tartışılmakta ve sonrasında mevcut endüstri ilişkileri teorilerinin analitik öngörülerini uluslararasılaşma açısından ele alınmaktadır.

3. Uluslararasılaşma ve Endüstri İlişkileri Disiplini

Uluslararasılaşma kavramının endüstri ilişkileri literatüründeki kullanımı 1970'li yıllara uzanmaktadır. Örneğin, Cox, 1971 yılında, uluslararası finansal hareketlerin bir ülkedeki istihdam ve ücret seviyelerinin belirlenmesinde etkili olabileceğini vurgulamaktadır. Ayrıca, Amerikan sendikalarının, Amerikan hükümetinin politikalarının Batı Avrupa ülkelerinde etkinleştirilmesi anlamında önemli roller oynadığını ileri sürerek analizlerini 'İşgücü ve Uluslararası İlişkiler' adı altında yapmaktadır.¹⁵⁰

Diğer taraftan, Blake, 1972 yılında, 'Endüstri İlişkilerinin Uluslararasılaşması' adlı çalışmasında ulusal sendikalar arasında uluslararası düzeyde ortak stratejiler üretmek amacıyla gerçekleştirilen bilgi paylaşımından bahsetmektedir.¹⁵¹ Bu anlamda, endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma eğilimleri her ne kadar küreselleşme süreciyle birlikte yoğunlaşsa da, bu eğilimleri küreselleşme süreciyle sınırlandırmak mümkün değildir. Bu çerçevede, yukarıda yapılan tartışmalarda da görüldüğü gibi, endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma süreci 19. yüzyılın sonlarına kadar uzanmaktadır. Uluslararası sendikalar 19. yüzyılın sonlarında kurulmuş ve günümüze değin varlıklarını devam ettirmişlerdir. UÇÖ ise 1919'da kurulmuştur. 20. yüzyılın birinci yarısında Bretton Woods kurumlarının ortaya çıkması, ikinci yarısıyla birlikte bölgeselleşme eğilimlerinin hızlanması ve uluslararası şirketlerin sayı ve etkinliklerin artması endüstri ilişkileri sisteminin uluslararası ekonomi politiğinin önplana çıkmasını sağlayan gelişmelerdir. Bu

¹⁵⁰Robert Cox,"Labor and Transnational Relations", **Transnational Organization**, Vol:25, No:3, 1971, pp. 554-584.

¹⁵¹ D. N. Blake,"The Transnationalization of Industrial Relations", **Journal of Transnational Business**, Vol:3, No:2, 1972, pp. 17-32.

gelişmeler ışığında, endüstri ilişkileri sisteminde yaşanan uluslararasılaşma eğilimleri;

- (i) Ulusal endüstri ilişkileri aktörlerinin bölgesel ve uluslararası örgütler içerisinde yer almaları,
- (ii) Bölgesel ve uluslararası örgütlerin ulusal endüstri ilişkileri üzerinde etkili olan politikalar üretmeleri ve
- (iii) Bölgesel ve uluslararası örgütler arasında, uluslararası düzeyde, ulusal endüstri ilişkileri sistemini etkileyecek girişimlerin gerçekleştirilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Birinci duruma, ulusal sendikaların bölgesel veya uluslararası sendikal örgütlenmelere üye olmaları veya ulusal devletlerin UÇÖ'ye üye olmaları örnek olarak gösterilebilir. AB'nin, üye ülkelerin ulusal düzeyde uygulaması amacıyla direktifler yayımlaması ikinci durumu karşılamaktadır. UÇÖ'nün DTÖ nezdinde sosyal hükmün kabulü için gerçekleştirdiği lobi faaliyetleri ise üçüncü durum kapsamında değerlendirilebilir.

Bu aşamada, endüstri ilişkileri disiplini açısından uluslararasılaşma kavramının tercih edilmesi, endüstri ilişkilerinin temel aktörleri arasında yer alan sendikaların, uluslararası ekonomi politikte oynadıkları rolün analizi açısından önem kazanmaktadır. Dolayısıyla, bölgesel ve uluslararası sendikaların ulusal ve uluslararası düzeyde yürüttüğü çalışmaların, ulusal sendikaların uluslararası düzeyde gerçekleştirdiği faaliyetlerin vb. ulusal devletlerin girişimlerinden bağımsız olarak değerlendirilebilmesi için uluslararasılaşma kavramının kullanılması endüstri ilişkileri disiplini açısından kaçınılmazdır. Burada vurgulanmak istenen nokta, sendikaların uluslararası düzeyde etkili aktörler olarak yer aldıkları değil, uluslararası ekonomi politikteki konumlarının özgün bir çerçevede analiz edilmesinin gerekliliğidir.

Endüstri ilişkileri literatüründe aktörler arası etkileşimler ağırlıklı olarak endüstri ilişkileri sisteminin formel kurumsal çerçevesi dahilinde gerçekleştirilmektedir. Diğer taraftan, günümüzde yapılan çalışmaların büyük oranda ampirik bir içerime

sahip olması, birbirinden bağımsız ve bazen de sonuçları itibariyle çelişen yaklaşımların geliştirilmesine neden olmaktadır.¹⁵² Son tahlilde, uluslararası düzeyde endüstri ilişkilerini etkileyen faktörlerin çoğu kez ulusal endüstri ilişkileri sisteminin kurumsal çerçevesi dışında gerçekleşmesi uluslararası ekonomi politiğin analiz dışı bırakılmasını gündeme getirmektedir.

Bununla birlikte, sayıca sınırlı da olsa, uluslararası aktörlerin endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki etkilerinin ele alındığı çalışmalar mevcuttur.¹⁵³ Küreselleşme süreciyle birlikte yoğunlaşan bu çalışmalar uluslararası aktörlerin ulusal endüstri ilişkileri sistemleri üzerindeki bireysel etkileri üzerinde odaklanmakta ve çoğunlukla kapsayıcı teorik açılımlar geliştirmeyi hedeflememektedir. Bu çalışmaların büyük çoğunluğu, hakim kurumsal yaklaşımın doğal bir sonucu olarak, AB, UÇÖ ve bölgesel ve uluslararası sendikaları konu edinmektedir. Çünkü, uluslararası düzeyde örgütlenmiş, ulusal endüstri ilişkileri aktörlerinin yer aldığı ve doğrudan endüstri ilişkileri sistemini ilgilendiren yapılanmalar bu örgütler kapsamında varlık göstermektedir. Bu anlamda, endüstri ilişkileri sisteminin kurumsal yapılanmasının dışında yer alan ancak endüstri ilişkileri sistemini etkileyen uluslararası aktörler çoğunlukla analiz dışı bırakılmaktadır. Bu doğrultuda, endüstri ilişkileri disiplinde ulusötesi olana ilişkin aşağıdaki yaklaşımlar geliştirilmiştir;

- (i) Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri alanında, farklı ülkelerdeki (ulusal) endüstri ilişkileri uygulamalarının değerlendirildiği çalışmalar. Bu tür çalışmalarda, ulusal

¹⁵² John Goddard, "Beyond Empiricism: Towards a Reconstruction of Industrial Relations Theory and Research", David Lewin and Bruce Kaufman (eds.), **Advances In Industrial Relations**, Greenwich: JAI Press, 1994, pp. 1-35.

¹⁵³ Nigel Haworth and Stephen Hughes, "International Political Economy and Industrial Relations", **British Journal of Industrial Relations**, Vol:41, No:4, 2003, pp. 665-682; Jeffrey Harrod and Robert O'Brien, "Organized Labour and the Global Political Economy", Jeffrey Harrod and Robert O'Brien (eds.), **Global Unions? Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy**, London: Routledge, 2003, pp. 64-79; Nigel Haworth and Steve Hughes, "Internationalization, Industrial Relations Theory and International Relations", **a.g.e.**, pp. 65-79; Robert O'Brien, "Labour and International Political Economy", Ronen Palan (ed.), **Global Political Economy: Contemporary Theories**, London: Routledge, 2000, pp. 89-99; Michael Poole, "Industrial Relations: Theorizing for a Global Perspective", **a.g.e.**, pp. 103-117; Franz Traxler *et al.*, **National Labour Relations in Internationalized Markets**, Oxford: Oxford University Press, 2001.

endüstri ilişkileri sistemlerinin farklılaştığı alanlar üzerinde durulmakta ve bu farklılıkların açıklanmasında çeşitli modeller geliştirilmektedir.¹⁵⁴

(ii) Ulusal sistemlerin birbiriyle yakınsamasını irdeleyen çalışmalar. Bu konuda yapılan çalışmalar küreselleşmenin ulusal endüstri ilişkileri sistemleri üzerinde tektipleştirici bir etki yaratıp yaratmayacağı üzerinde yoğunlaşmaktadır.¹⁵⁵

(iii) Ulusal sendikalar arasındaki etkileşimlerin analiz edildiği çalışmalar. Ulusal bir sendikanın başka bir ülkede faaliyet gösteren sendikalarla gerçekleştirdiği işbirliği girişimlerinin ele alındığı bu çalışmalara, AFL-CIO'nun (The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations - Amerika İşçi Federasyonu ve Endüstriyel Organizasyonlar Kongresi) özellikle gelişmekte olan ülke sendikalarıyla olan etkileşimlerinin analiz edildiği çalışmalar örnek olarak gösterilebilir.¹⁵⁶

(iv) Endüstri ilişkileri alanında bölgesel düzeyde ortaya çıkan kurumsal yapılanmaların analiz edildiği çalışmalar. Sözkonusu kurumsal yapılar arasında AB Sosyal Diyalog mekanizması önplanda gelmektedir. NAFTA çerçevesinde kurumsallaştırılan NAALC'ta (North American Agreement on Labor Cooperation - Kuzey Amerika Çalışma İlişkileri İşbirliği Anlaşması) son dönemlerde yapılan çalışmalarda konu edinilen kurumlar arasında yer almaktadır.¹⁵⁷

¹⁵⁴ Joris Van Ruysseveldt *et al.*, **Comparative Industrial & Employment Relations**, Heerlen: Open University, 1995; Kirsten S. Wever and Lowell Turner, **The Comparative Political Economy of Industrial Relations**, Ithaca: Cornell University Press, 1995.

¹⁵⁵ Carola Frege and John Kelly, **Varieties of Unionism: Struggles for Union Revitalization in a Globalizing Economy**, Oxford: Oxford University Press, 2004; David Soskice and Peter Hall, **Varieties of Capitalism**, Oxford: Oxford University Press, 2001; Harry C. Katz and Owen Darbishire, **Converging Divergences: Worldwide Changes in Employment Systems**, Ithaca: Cornell University Press, 2000; Clark Kerr *et al.*, **Industrialism and Industrial Man**, New York: Oxford University Press, 1964. John T. Dunlop *et al.*, **Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labour and Management in Economic Growth**, Penguin Books: Harmondsworth, 1973.

¹⁵⁶ Robert Cox, **a.g.e.**, pp. 554-584.

¹⁵⁷ Wolfgang Streeck, "The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems" <http://uw-madison-ces.org/papers/streeck.pdf>, 20.12.2006; Paul Teague, "Labour-standard Setting and Regional Trade Blocs: Lessons Drawing from the NAFTA Experience", **Employee Relations**, Vol: 25, No: 5, pp. 428-452.

(v) UÇÖ'nün uluslararası işgücü standartları rejiminin niteliğini ve yarattığı etkileri inceleyen çalışmalar. Bu çalışmalarda, UÇÖ'nün, IMF, DB ve DTÖ nezdinde yürüttüğü lobi faaliyetleri ve UÇÖ sözleşmelerinin ulusal sistemler üzerindeki etkileri öncelikli olarak ele alınmaktadır.¹⁵⁸

(vi) Bölgesel ve uluslararası sendikaların ele alındığı çalışmalar. Ulusal-bölgesel ve ulusal-uluslararası sendikalar arasındaki etkileşimleri irdeleyen bu çalışmalar da, sendikalar arasındaki bilgi, eğitim, teknik ve ortak eylem alanlarında gerçekleştirilen işbirliği girişimleri konu edilmektedir.¹⁵⁹

Yukarıda belirtilen çalışmalarda, endüstri ilişkileri sisteminin ulusal ve uluslararası ekonomi politikasına ilişkin bütünsel bir yaklaşımın geliştirildiği çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu çalışmaların her biri yoğunlaştıkları alanda değerlendirilmelerde bulunmakta ve kapsayıcı yaklaşımlar geliştirmemektedir. Örneğin, uluslararası ekonomi politiginin, ulusal endüstri ilişkileri sistemi üzerinde yarattığı etkileri ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörler arasındaki etkileşimler ekseninde değerlendiren çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu çalışmalar arasında, 1960 ve 70'li yıllarda geliştirilen teorik yaklaşımlarda hakim paradigma, teorisyenlerinin içerisinde yer aldıkları coğrafyada hakim olan endüstri ilişkileri gelişmeleri üzerinden hareket etmeleridir. Bu aşamada, aşağıda, endüstri ilişkileri literatüründe Dunlop'un geliştirdiği 'endüstri ilişkileri sistemi' teorisiyle başlayan ve stratejik tercih teorisiyle yeniden yapılandırılan Amerikan ekolü ile, Avrupa ülkelerindeki endüstri ilişkileri sistemleri üzerinde yoğunlaşan çoğulcu ve marksist teoriler, geliştirildikleri dönemin hakim reelpolitigi çerçevesinde ele alınmaktadır.

4. Endüstri İlişkilerinde Amerikan Ekolü

II. Dünya savaşı sonrasında Amerikan endüstri ilişkileri sistemi, 'New Deal' politikası çerçevesinde yapılandırılmıştır. Bu çerçevede, II. Dünya Savaşı öncesi dönemde işçi ve işverenler arasında örgütsüzlüğe dayanan bireysel çalışma ilişkileri

¹⁵⁸ Stephen Hughes, **Coming in from the Cold: The International Labour Organisation**, London: Routledge, 2006.

¹⁵⁹ Michael Gordon and Lowell Turner, **Transnational Cooperation among Labor Unions**, Ithaca: Cornell University Press, 2001.

pratiğinin hakim olduğu Amerika’da; işçi ve işveren arasında bir çatışmanın kaçınılmaz olduğu, sözkonusu çatışmanın da ancak işçi ve işverenler arasında bir güç dengesinin yaratılmasıyla mümkün olabileceği tezinden hareketle 1935 yılında NDLL (New Deal Labour Legislation – New Deal Çalışma Yasası) uygulamaya konulmuştur. NDLL, işçi ve işveren arasındaki çatışmanın gerek işverenlerin işçiler üzerindeki mutlak kontrolünü sağlayacak örgütsüz bir çalışma ilişkileri düzeni, gerekse kapitalist sistemin bütünüyle dönüştürülmesini hedefleyen radikal bir endüstri ilişkileri pratiğiyle önlenemeyeceği düşüncesine dayanmaktadır.¹⁶⁰ Dolayısıyla, NDLL’e göre, işçiler ve işverenler, ulusal ekonomik rekabet gücünün sürdürülebilmesi için karşılıklı çıkarlar temelinde ortak bir sorumluluğu paylaşmalıdırlar. Hükümetin de işçi ve işveren arasındaki çatışmayı ulusal ekonomik çıkarlar temelinde uzlaştırıcı bir rol üstlendiği bu pratiğin temel dinamiği olarak ‘toplu pazarlık’ mekanizması önplana çıkmıştır.¹⁶¹

Toplu pazarlık merkezli bu yaklaşımda, Amerikan siyasal sistemine paralel olarak, devletin sınırlı bir rol üstlenmesi öngörülmüştür.¹⁶² Bu çerçevede Amerikan hükümeti, yalnızca, başta toplu pazarlık olmak üzere taraflar arasında gerçekleşen etkileşimleri yasal düzenlemelerle kurumsallaştırma rolünü üstlenmektedir. Diğer bir anlatımla, hükümet 1935 öncesinde sendikaların örgütlenme konusunda yaşadığı güçlükleri aşabilmeleri noktasında sendikal güvenceler gibi örgütlenmeyi destekleyen düzenlemeleri gerçekleştirmekte, ancak sendikaların işverenlerle toplu pazarlık çerçevesinde giriştikleri güç ilişkilerine müdahale etmemektedir. Bu aşamada, hükümetin temel politikası, işçi-işveren uyuşmazlıklarında nihai kararın, işletmenin verimlilik değerleri temelinde, işveren tarafından verilmesi şeklinde gelişmiştir. Dolayısıyla, sendikaların makro ekonomik ve politik sistem üzerinde etkili olmasını sağlayacak korporatist mekanizmaların tesis edilmemesi ve endüstri ilişkilerinin işletme ölçeğinde gerçekleştirilecek toplu pazarlıklar yoluyla yönetilmesi Amerikan endüstri ilişkileri sisteminin 1935-1975 yılları arasındaki temel

¹⁶⁰ John W. Budd, *Labor Relations: Striking a Balance*, Boston: McGraw Hill, 2008, pp. 141-150.

¹⁶¹ Harry C. Katz and Thomas A. Kochan, *An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*, Boston: Irwin, 2000, p. 41.

¹⁶² Roy J. Adams, *Industrial Relations Under Liberal Democracy: North America in Comparative Perspective*, Columbia: University of South Carolina Press, 1995, pp. 34-63.

dinamiklerini oluşturmaktadır.¹⁶³ Endüstri ilişkileri teorisi alanında Amerikan ekolünün öncüsü konumunda Dunlop'da 'endüstri ilişkileri teorisi' tezini bu dönemde ortaya koymuştur. Amerikan ekolünün diğer temsilcisi konumundaki stratejik tercih teorisi ise, 20. yüzyılın üçüncü çeyreğiyle birlikte Amerikan endüstri ilişkileri sistemindeki yeniden yapılanma süreci üzerinde odaklanmaktadır.

4.1. 'Endüstri İlişkileri Sistemi' Teorisi

1958'de 'Endüstri İlişkileri Sistemi' teorisini geliştiren Dunlop, esas itibariyle, yukarıda özetlenen Amerikan endüstri ilişkileri pratiği üzerinden hareket etmiştir. Bu anlamda, Dunlop'un endüstri ilişkileri disiplinine olan yaklaşımı 'pratik' merkezli bir içerime sahiptir. Nitekim, Dunlop, 'endüstri ilişkileri sistemi' adlı çalışmasının akademik olduğu kadar pratik birikiminin de bir eseri olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda, Dunlop endüstri ilişkileri sistemini, sistemin pratik işleyişini belirleyen kurallar merkezinde ele almaktadır. Yazara göre, endüstri ilişkileri teorisinin asıl amacı pratikte karşılaşılan problemlerin aşılması ve çözüm önerilerinin geliştirilmesidir.¹⁶⁴

Endüstri ilişkileri sistemi teorisinde temel olarak dört analitik parametre bulunmaktadır. Bu parametreler çevre, aktörler, ideoloji ve kurallardır. Dunlop'a göre endüstri ilişkileri aktörleri üç alt bölümden oluşan bir çevrede etkileşime girmektedirler. Bu alt çevreler (i) işyerinin ve üretim sürecinin teknolojik özellikleri (ii) ürün ve faktör piyasaları veya aktörler üzerinde baskı oluşturan finansal koşullar ve (iii) gücün toplumdaki genel dağılımıdır. Bu alt çevreler birbirleriyle karşılıklı etkileşim içerisindedir. Örneğin, işyerindeki teknolojik yapılanma işçi-işveren ilişkilerinin yanısıra hükümet kuruluşlarının çalışma ilişkileri düzenlemelerinin de niteliği üzerinde belirleyici olmaktadır. Ürün ve hizmet çeşitlerini de içeren teknolojik özellikler işgücünün nitelik seviyesi ve ölçeği, üretim sürecindeki emek-sermaye bileşimi ve işbölümü, istihdamın süresi vb. üzerinde etkili olmaktadır. Piyasa ya da finansal koşullar ise öncelikli olarak işletme yönetimi üzerinde etkili

¹⁶³ William M. Leiserson, **American Trade Union Democracy**, New York: Columbia University Press, 1961, pp. 32-53.

¹⁶⁴Dunlop, **Dispute Resolution: Negotiation and Consensus Building**, Auburn House: Massachusetts, 1984, p. 10.

olmakta, dolaylı olarak ise diğerk aktörleri etkilemektedir. Ürün piyasaları, piyasadaki rekabet düzeyine bağılı olarak tam rekabet, monopolcü rekabet, oligopol veya monopol şeklinde yapılanabilir. Bu noktada, piyasa ve bütçe koşulları yerel, ulusal veya uluslararası olabilir. Piyasa şartları ve finansal koşullar bir sektördeki kuralların ve işyerindeki teknik niteliklerin belirlenmesinde de etkili olmaktadır. Toplumdaki güç dağılımı ise, aktörlerin toplumsal yapıdaki prestijleri, konumları ve otoriteye ulaşma yetileri ve bu doğrultuda görece pazarlık güçlerinin belirlenmesi noktasında önem kazanmaktadır.¹⁶⁵

Dunlop, çevre tanımlamasını bütünüyle belirli bir sektör kapsamında yer alan aktörler arasındaki etkileşimler üzerinden gerçekleştirmektedir. Bu aşamada, genel ulusal ve uluslararası iktisadi ve siyasi yapıdan bağımsız bir tanımlama geliştiren Dunlop, çevredeki etkileşimleri de kuralların oluşumu ve gelişimi üzerinden analiz etmektedir. Örneğin, finansal koşulların uluslararası bir içeriime sahip olabileceğini vurgulamakta ancak bu durumu çevresel koşullar bağlamında ele almamaktadır. Öte yandan toplumdaki güç ilişkilerini işçi örgütlerinin işletme yönetimi, rakip işçi organizasyonları ve üyeleriyle olan etkileşimi çerçevesinde ele almakta, ancak işçi örgütleri ve hükümet arasındaki siyasi etkileşimleri bir çevre unsuru olarak değerlendirmemektedir. Bunun yerine, sendikaların hükümet kuruluşlarıyla olan etkileşimini salt devletin endüstri ilişkileri birimleriyle olan etkileşimleri üzerinden gerçekleştirmektedir.¹⁶⁶ Dunlop, ulusal işçi örgütlerinin uluslararası işçi örgütleriyle olan etkileşimlerini de ele almamaktadır. Benzeri bir yaklaşımla, işverenlerin çevredeki etkileşimlerini açıklarken de, hükümetlerin genel ekonomi politikalarından ve bu politikalar çerçevesinde işverenler ve siyasi partiler arasındaki etkileşimlerin endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki etkilerinden bağımsız bir tanımlama gerçekleştirmektedir.

Dunlop'un aktör tanımlaması da, çevre tanımlamasında paralel olarak, ulusal ölçekte sınırlı kalmaktadır. Dunlop'a göre endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri (i) yönetim hiyerarşisi ve yönetimin temsilcileri (ii) işçiler ve temsilcileri ve (iii)

¹⁶⁵Dunlop, **Industrial Relations Systems**, 1993, pp. 48-51.

¹⁶⁶ Michael Poole, "Industrial Relations: Theorizing for a Global Perspective", Roy J. Adams and Noah M. Meltz (ed.), **Industrial Relations Theory: Its Nature, Scope and Pedagogy**, Metuchen: IMLR Press, 1993, pp. 103-118.

endüstri ilişkileri alanında uzmanlaşmış kamusal kuruluşlardır. Dunlop, bu bileşenleri neden birer aktör olarak tanımladığına ilişkin bir kriter göstermemektedir.¹⁶⁷ Bu noktada, Dunlop'un metodolojik olarak benimsediği 'tanımlayıcı' yaklaşıma paralel olarak, endüstri ilişkileri sisteminin formel işleyiş sürecinde yer alan bileşenleri aktör olarak tespit ettiği görülmektedir.¹⁶⁸ Dunlop, her ne kadar kitabının ikinci baskısında uluslararası şirketlerin de (yönetim hiyerarşisi kapsamında) birer aktör olabileceğini vurgulasa da, teorik analizlerini yönetim hiyerarşisi ve temsilcileri, işçiler ve temsilcileri ile uzmanlaşmış hükümet kuruluşları çerçevesinde geliştirmektedir. Bu nedenle, örneğin uluslararası şirketlerin hangi kritere istinaden birer aktör olarak kabul edileceğini algılamak güç görünmektedir.

Endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri arasında yer alan işçiler, Dunlop'a göre, örgütlü veya örgütsüz olabilirler. İşçiler, sendikaların dışında dernekler, kulüpler ve topluluklar şeklinde de örgütlenebilirler. Bu noktada, Dunlop'un asıl vurgusu işçilerin örgütlü olmak zorunda olmamaları şeklindedir. Çünkü, işçi örgütleri olmasa da işverenler ve hükümet kuruluşlarının etkileşimi sonucunda sistemin kuralları belirlenecek ve sistemin sürekliliği sağlanmış olacaktır.¹⁶⁹ Dolayısıyla, önemli olan sistemin ortak ideolojiye dayalı sürekliliğini sağlayacak bir düzenin ve bu düzenin yönelimini belirleyen kuralların var olmasıdır. Hiç şüphesiz, Dunlop'un aktörlerin davranışlarını sistemin istikrarı temelinde ve sahip oldukları (olmaları gereken) ortak ideoloji ekseninde ortaya koyması, aktör tanımlamasında güç ilişkilerini analiz dışı bıraktığını göstermektedir.

Bu aşamada, Dunlop'un "işçiler ve örgütleri" tanımlamasının, yazarın bireysel işçileri, bütünüyle, işçi örgütlerinden ayrı birimler olarak ele almadığının bir göstergesi olarak kabul edilmelidir. Diğer bir anlatımla, Dunlop'un işçilerin endüstri ilişkileri sisteminde birer aktör olarak yer alabilmeleri için örgütlenmelerinin bir önkoşul olmadığına ilişkin vurgusu, Dunlop'un işçi sendikalarını bütünüyle analiz dışı bırakmasını değil, işçi sendikaları olmadan da sistemin varlığını sürdürebileceğini ifade etmektedir. Bununla birlikte, Dunlop'un işçi sendikalarını

¹⁶⁷ John T. Dunlop, "Industrial Relations at Work", Gerald G. Somers (ed.), **Essays in Industrial Relations Theory**, Iowa: Iowa University Press, 1969, p. 26.

¹⁶⁸ Allan Flanders, "Review of Industrial Relations Systems", **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 13, No. 3, 1960, pp. 437-439.

¹⁶⁹ Dunlop, **a.g.e.**, 1993, p. 15.

sistemin istikrarı açısından ‘zorunlu’ görmemesini, endüstri ilişkileri disiplininin temel dinamikleriyle bağdaştırmak güç görünmektedir.

Bilindiği gibi endüstri ilişkileri sistemi işçilerin işveren karşısındaki zayıf konumlarını örgütlü mücadele (sendikalaşma) ile aşmayı hedefleyen bir güç çatışması sonucunda gelişmiştir. Bu durumda, işçi sendikaları 19. yüzyılın sonlarından günümüze değin sistemin temel aktörlerinden birisi olarak işçilerin çalışma hak ve koşullarını geliştirmek üzere mücadele vermektedirler.¹⁷⁰ Bu mücadelenin ne derecede etkin bir şekilde verildiği bir yana bırakılırsa, endüstri ilişkilerine ilişkin geliştirilen teorik bir çerçevede örgütlü mücadelenin birincil bir analiz faktörü olarak ele alınmaması sistemin temel dinamiklerini yeterince kavramayı zorlaştırmaktadır. Benzer bir yaklaşımla, Dunlop’un, sistemin ikinci aktörü olan yönetim hiyerarşisi ve yönetim temsilcileri bağlamında işveren sendikaları (employer unions) tanımlamasını kullanmaması da dikkat çekicidir. Amerikan endüstri ilişkileri sisteminde işverenlerin örgütlülük oranının düşük olmasına bağlanabilecek bu yaklaşımın genelgeçer bir kavramsallaştırma olamayacağı vurgulanmalıdır.

Endüstri ilişkileri sisteminde etkin olan aktörlerden üçüncüsü ihtisaslaşmış hükümet kuruluşlarıdır. Bu kuruluşların temel fonksiyonu ise kural yapma sürecinde etkin olmalarıdır.¹⁷¹ Dunlop’a göre devletin temel rolü, işçi ve işveren arasında ortaya çıkacak uzlaşmazlıkları gidereci mekanizmaların yaratılması ve gerektiğinde uygulamaya konulmasıdır. İşçi ve işveren arasındaki uzlaşma, taraflar arasındaki müzakerelerle gerçekleştirilmelidir. Diğer bir anlatımla, sistemin işleyişi hükümetin müdahalesiyle değil taraflar arasındaki uzlaşmayla şekillenmelidir. Bu noktada devletin sisteme aşırı yasal düzenlemelerle müdahale etmesi, sistemin etkinliğini bozacaktır.¹⁷² Öte yandan, sendikaların da etkinlik sağlayabilmeleri ‘piyasa mekanizması’ çerçevesinde ürettiği politikalarla mümkün olmaktadır.¹⁷³ Bu anlamda,

¹⁷⁰ Edmund Heery, “Trade Unions and Industrial Relations”, Peter Ackers & Andrian Wilkinson (eds.), **Understanding Work and Employment: Industrial Relations in Transition**, Oxford: Oxford University Press, 2003, pp. 279-280.

¹⁷¹ Dunlop, **a.g.e.**, 1993, p. 48.

¹⁷² Dunlop, **a.g.e.**, 1984, pp. 114-115.

¹⁷³ Dunlop, **Wage Determination under Trade Unions**, New York: Augustus M. Kelley Publishers, 1966, pp. 12, pp. 77-78.

Dunlop'un sistem analizinde piyasa merkezli 'liberal' bir analitik çerçeve dikkati çekmektedir.

Endüstri ilişkileri sistemi teorisinde yer alan üçüncü analitik parametre 'ortak ideoloji'dir. Dunlop, endüstri ilişkileri sisteminin istikrar üzerinde temellendiğini ve istikrarın da aktörlerin sahip olduğu ortak bir ideoloji ile işlerlik kazandığını ileri sürmektedir. Dunlop'a göre ideoloji, aktörlerin tümü tarafından benimsenen ve sistemin bir bütün olarak işlemlerini sağlayan düşünce ve inançlardır. Endüstri ilişkilerinde ideoloji her bir aktörün sistemdeki konumunu ve rolünü belirlemekte ve her bir aktörün diğerlerine karşı tutum ve davranışlarını ifade etmektedir. Dunlop, bu öngörülerini İngiltere'deki 'gönüllülük' prensibiyle örneklendirmektedir. Dunlop'a göre, İngiltere'de endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri gönüllülük prensibi çerçevesinde faaliyet göstermekte ve sistem aktörlerin sahip olduğu bu ortak ideoloji sayesinde istikrarlı bir işleyiş sürecine sahip olmaktadır. Ayrıca, her bir aktörün farklı bir ideolojiye sahip olabileceğini, ancak sistemin istikrarı için sözkonusu ideolojilerin ortak referans noktalarına dayanması gerektiğini ileri sürmektedir.¹⁷⁴

Dunlop'un aktör tanımlamasında sendikasız bir sistemde de endüstri ilişkileri sisteminin varlığını sürdüreceğini vurgulaması ile ortak ideoloji tanımlaması, yazarın aktörler arasındaki güç ilişkilerini analize katmadığının en açık göstergesidir. Çünkü, endüstri ilişkileri sisteminde aktörler arasında yukarıda da vurgulandığı gibi 'yapısal' bir çıkar farklılığı bulunmaktadır. Bu çıkar farklılığı aktörler arasındaki güç ilişkileri mücadelesini zorunlu kılmaktadır. Dunlop'un istikrar ifadesi ile sistemin işleyişinin sekteye uğramamasını kastettiği anlaşılmaktadır. Ancak, bu durumda işçi hak ve çıkarlarının nasıl savunulacağı belirsiz kalmaktadır. Öte yandan, Dunlop'un net bir ideoloji tanımlaması yapmaması da muğlak bir analiz ortaya çıkarmaktadır. Örneğin, sendikaların sahip olduğu ideoloji ve buna karşın işverenlerin sahip olduğu ideoloji nedir? gibi sorulara Dunlop'un sistem analizinde yanıt bulmak güç görünmektedir. Ayrıca, devletin sahip olduğu ideolojiyi uzmanlaşmış hükümet kuruluşlarının mekanik kurumsal kimliğinde aramak hiç şüphesiz mümkün görünmemektedir.

¹⁷⁴ Bruce E. Kaufman, "Reflections on Six Decades in Industrial Relations: An Interview with John Dunlop", **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 55, No. 2, 2002, p. 332-333.

Kapitalist sistemin küreselleşme sürecinin yoğunlaşmasına paralel olarak yükselen uluslararası kural taleplerine karşın, uluslararası ekonomi politiğin çalışma ilişkileri üzerindeki etkilerinin en yoğun yaşandığı ABD sistemi üzerinden bir analiz çerçevesi geliştiren Dunlop'un, kural yaklaşımını da ulusal sistemle sınırlandırıldığı görülmektedir. Dunlop'un başta 1975-76 yılında yürüttüğü Amerikan çalışma bakanlığı olmak üzere bir çok kamu görevinde bulunması¹⁷⁵ sistemin işleyişine yönelik 'kural eksenli' bir yaklaşım geliştirmesinin temel nedeni olarak gösterilebilir. Ancak, ilginç olan nokta ise aynı tecrübelerin yazarın siyasi partilerin endüstri ilişkileri sistemi çerçevesindeki rolüne ilişkin bakış açısını etkilememiş olmasıdır. Dunlop'a göre kurallar aktörler arasındaki etkileşimler sonucunda belirlenmektedir. Kurallar ağı, kural yapma prosedürleri, asıl kurallar ve bu kuralların uygulama süreçlerinden oluşmaktadır. Endüstri ilişkilerinde asıl olan kuralların yapılmasıdır. Çünkü, kurallar sistemin yönelimini belirleyen temel çıktılardır. Kurallar endüstri ilişkilerinde aktörler arasındaki etkileşimin gerçekleştiği çevre koşullarına göre değişkenlik gösterebilmekte ve birbirlerini tamamlayıcı bir nitelik arz etmektedir.¹⁷⁶ Kurallar, yönetimin kendi başına karar vermesi, devlet kurullarının diğer aktörlerin kaydedeğer bir katılımı olmadan aldığı kararlar, işçilerin baskın olduğu kararlar, işçi veya işverenlerin hükümet kurullarından bağımsız olarak aldığı kararlar ve üç aktöründe katılımıyla alınan kararlar olmak üzere farklı şekillerde oluşturulabilmektedir.¹⁷⁷

Dunlop'un sistem analizinde kuralların sistemin yönelimini belirleyen temel unsurlar olarak algılanması, sistemdeki güç ilişkilerinin analize katılmaması nedeniyledir. Kuralların aktörler arasındaki etkileşimlerle gerçekleştiği vurgulanmakla birlikte,¹⁷⁸ bu aktörler arasındaki güç ilişkilerinin kuralların oluşumu ve daha da önemlisi uygulama sürecinde nasıl bir etkiye bulunduğu belirtilmemektedir. Öte yandan, Dunlop'un uluslararası kuralları analize katmamış olması ulus merkezli yaklaşımının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu

¹⁷⁵ http://en.wikipedia.org/wiki/John_T._Dunlop (08.06.2007). Dunlop, kurallar konusundaki bu yaklaşımını ilk olarak 'Endüstri İlişkileri Sistemi' adlı çalışmasının 1958 baskısında ileri sürmekte ve kitabının 1993'teki ikinci baskısında da olduğu gibi sürdürmektedir.

¹⁷⁶ Dunlop, a.g.e., 1993, p. 236.

¹⁷⁷ Dunlop, a.g.e., 1993, pp. 52-53.

¹⁷⁸ John T. Dunlop ve diğ., **Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labour and Management in Economic Growth**, Penguin Books: Harmondsworth, 1973, pp. 252-258.

doğrultuda, kuralların transfer edilebilirliğini vurgulaması güç ilişkilerine ilişkin geliştirdiği analize benzemektedir. Yukarıda da ele alındığı gibi Dunlop, toplumdaki güç ilişkilerinin endüstri ilişkileri sisteminin işleyişi üzerinde dolaylı da olsa etkiye bulunacağını ileri sürmektedir. Ancak, bu etkinin nasıl gerçekleşeceğini ifade etmemektedir. Benzer şekilde, kuralların transfer edilebileceğini vurgulamasına rağmen bu kuralların nasıl transfer edilebileceğini belirtmemesi de analitik açıdan yeterli görünmemektedir. Örneğin, UÇÖ'nün bu transferde oynadığı/oynayabileceği role vurgu yapmamaktadır. Dunlop'un endüstri ilişkileri sistemi teorisini 1950'li yıllarda öne sürdüğü dikkate alınırca ulusal sistem üzerinde yoğunlaşmasının doğal olduğu ileri sürülebilir. Bununla birlikte, Dunlop, endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan yeni gelişmelere de değindiği kitabının ikinci baskısında da (1993) kurallar eksenindeki ulusal yaklaşımını sürdürmektedir.

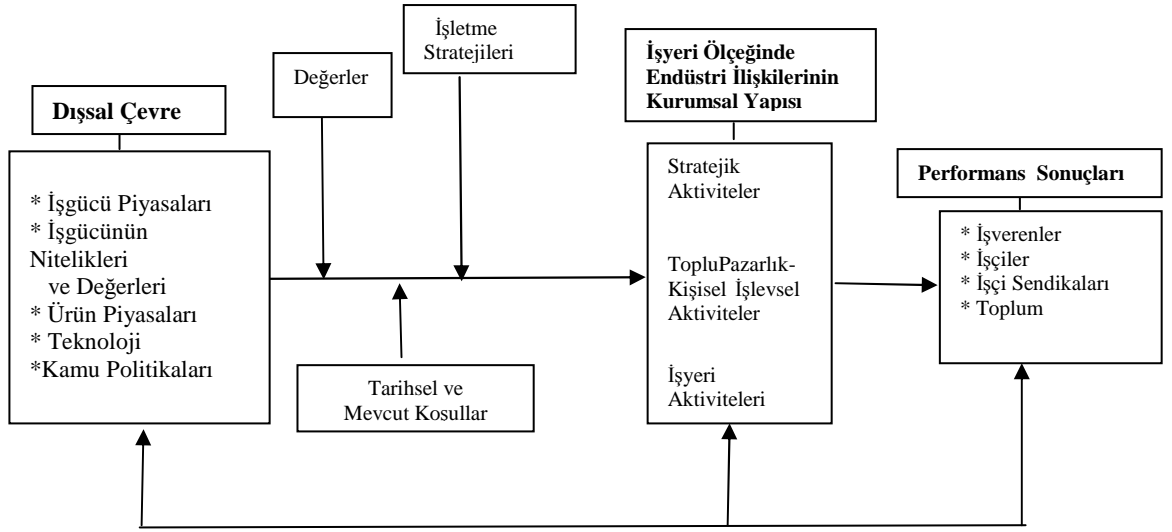
4.2. Amerikan Ekolünde Yeniden Yapılanma: Stratejik Tercih Teorisi

20. yüzyılın dördüncü çeyreğiyle birlikte, Dunlop'un endüstri ilişkileri sistemi teorisini geliştirdiği dönemin hakim reelpolitigi olan New Deal politikalarının önemini yitirmesi, Amerikan endüstri ilişkileri sistemine yönelik yeni teorik açılımların üretilmesini de beraberinde getirmiştir. Bu arayışlar içerisinde önplana çıkan yaklaşım ise 'Stratejik Tercih' teorisidir. Dunlop ile başlayan ve pratik üzerinden teori geliştirme geleneğini devam ettiren stratejik tercih teorisyenleri, Amerika'de sendikaların yaşadığı güç kaybının işverenlerin stratejik tercihlerinin (kâr maksimizasyonun) sistemin gelişimini belirleyen temel etmen haline geldiğini vurgulanmaktadır.¹⁷⁹ Bu süreçte, siyasal otorite (Amerikan hükümeti) New Deal döneminde geliştirdiği sendikaları tolere edici politikalar yerine, işverenlerin tercihlerini önceleyen bir yaklaşım benimsemiştir.¹⁸⁰

¹⁷⁹ Thomas A. Kochan, "Adaptability of the U.S. Industrial Relations System", **Science, New Series**, Vol. 240, No. 4850, 1988, pp. 287-292.

¹⁸⁰ Thomas A. Kochan, Harry C. Katz and Robert B. McKersie, **Transformation of American Industrial Relations**, Ithaca: ILR Press, 1994.

Şekil. 2.4. Endüstri İlişkileri Süreçlerinin Analizinde Kullanılacak Genel Çerçeve



Kaynak: Thomas A. Kochan, Harry C. Katz and Robert B. McKersie, **Transformation of American Industrial Relations**, Ithaca: ILR Press, 1994, p. 11.

Şekil 2.4’de görüldüğü gibi dışsal çevre kapsamında, işgücü piyasalarında beyaz yakalı işgücü arzındaki artış; sendikal örgütlenmenin, sanayi sektörüne göre, daha güç olduğu hizmet sektörünün yükselişi; sendikalaşma eğilimi erkek işgücüne göre oldukça düşük düzeylerde seyreden kadın işgücünün istihdamındaki artış; ürün piyasalarında yükselen uluslararası rekabet ve teknolojik alanda esnek üretim modellerinin önem kazanmasının¹⁸¹ yanısıra sendikaların bu yeni konjonktürde örgütlenme stratejisi geliştirme konusundaki başarısızlıkları, sendikasız çalışma ilişkileri sisteminin ortaya çıkışını sağlayan temel dinamikler olarak ileri sürülmektedir.¹⁸²

Bu yeni konjonktürde işverenler sendikasızlaştırma politikalarını yoğunlaştırarak, serbest sözleşmeye dayalı insan kaynakları stratejilerini uygulamaya koymaktadırlar. İnsan kaynakları uygulamalarının işçi-işveren ilişkilerinde karşılıklı çıkarlar temelinde bir istikrar sağladığı öne sürülen stratejik tercih teorisinde¹⁸³, sendikaların değişime adapte olmakta yetersiz kaldığı ve işverenlerin endüstri

¹⁸¹ Martin Kenney and Richard Florida, **Beyond Mass Production**, New York: Oxford University Press, 1993, pp. 218-231.

¹⁸² Michael J. Piore and Charles F. Sabel, **The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity**, New York: Basic Books, 1984, pp. 281-309.

¹⁸³ John Godard and John T. Delaney, “On the Paradigm Guiding Industrial Relations Theory and Research: Reply to Thomas A. Kochan”, **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 55. No. 3, 2002, pp. 542-554.

ilişkileri alanında geliştirdiği sendikasız çalışma ilişkileri stratejisiyle değişimi yönlendiren taraf olduğu vurgulanmaktadır.¹⁸⁴ Stratejik tercih teorisyenleri bu süreçte sendikaların güç kaybının devam edeceğini ve devletin yeni bir New Deal politikasını uygulamaya koyma ihtimalinin de zayıf olduğunu ileri sürmektedirler. Bu anlamda, Dunlop'un sistem teorisinin bir denge ve istikrar üzerine inşa edilmiş olduğunu vurgulayarak, günümüzde bu parametrelere dayanan bir sistem modelinin yaşanan dönüşümleri açıklamakta yetersiz kaldığı üzerinde durmaktadırlar.¹⁸⁵

Şekilde 2.4'de görüldüğü gibi stratejik tercih teorisyenleri, esas itibariyle, işletme ölçeğinde bir analiz çerçevesi geliştirmektedirler. Bu anlamda, dışsal faktörler olarak yalnızca ulusal parametrelerin analize katıldığı vurgulanmalıdır. Dolayısıyla, stratejik tercih teorisi kapsamında, çalışmanın birinci bölümünde ortaya konulan, bölgesel ve uluslararası endüstri ilişkileri süreçlerinin ulusal sisteme nasıl adapte edileceği sorusu yanıtızsız kalmaktadır. Nitekim Dunlop, stratejik tercih teorisine yönelik geliştirdiği eleştirel yaklaşımında “Transformation of American Industrial Relations, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin endüstri ilişkilerini açıklayacak yeterli teorik açılımlara sahip olmadığı için endüstri ilişkilerinin genel bir teorisi olamaz” tespitini yapmaktadır.¹⁸⁶

5. Endüstri İlişkilerinde Avrupa Ekolü

II. Dünya Savaşı sonrası süreçte Avrupa ülkelerinde korporatizm, tam istihdam ve eşitlikçi bir ücret politikasına dayanan sosyal demokrat bir model hakim olmuştur. Sosyal politikaların ortaya çıkardığı sosyal güvenlik hakkı, işsizlik sigortası sistemleri de bu modeli tamamlayıcı mekanizmalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Korporatist politikaların temel amacı ücretlerin ve çalışma koşullarının ulusal makro ekonomi politikalarına ve işverenlerin maliyetlerine göre düzenlenmesini (wage restraint) sağlamaktır. Merkezi düzeyde işçi ve işveren konfederasyonları ve devlet kurumları arasında gerçekleştirilen toplu pazarlık düzenlemeleriyle sağlanan

¹⁸⁴ Myron Roomkin and Sherman D. Rosen, “Strategic Industrial Relations”, Gerald R. Ferris *et al.*, (eds.), **The Handbook of Human Resource Management**, Oxford: Blackwell, 1996, pp. 66-82

¹⁸⁵ Thomas A. Kochan, Robert B. McKersie and Peter Cappelli, “**Strategic Choice and Industrial Relations Theory and Practice**”, <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2065/SWP-1506-15368581.pdf?sequence=1> (07.04.2005).

¹⁸⁶ Dunlop, **a.g.e.**, 1993, p. 20.

korporatist kurumsallaşma pratikte sendikaların militan niteliğini bastırma aracı olarak işlev görmüştür.¹⁸⁷

Sosyal demokrat çalışma ilişkileri pratiğinde örgütlülük (devlet, işveren ve işçi kesimlerinin) korporatist politikaların işlevselleştirilmesinde başat rolü oynamaktadır. Bankaların da işletmelere uzun vadeli kredi sağladığı bu pratikte uzlaşma kültürünün getirdiği, istikrar ve dengeye dayanan bir yapılanma sözkonusudur. Sendikalar ve sosyal demokrat partiler arasında sosyal demokrat partilerin sendikaları politik patronaj aracı olarak kullandığı, bunun karşılığında sendikaların da kendi varlıklarını devam ettirebilecekleri ve sendikal örgütlenmeye karşı tâvizkar olmasa da en azından düşman olmayan bir ekonomi-politik yapı garantisi aldığı bir tür *politik alış-veriş* (political exchange) mevcut olmuştur. Sendikaların bu garantiyi alabilmesinin arkasında, 70’li yılların sonlarına kadar nisbeten yüksek düzeylerde seyreden bir sendikal yoğunluk oranının var olması ve bunun sonucu olarak da örgütlü işçi sınıfının önemli bir seçmen kitlesi oluşturduğu gerçeği yatmaktadır.¹⁸⁸ Korporatist yapılarda simgeleşen uzlaşma kültürü, sınıfsal yapılar arasında karşılıklı olarak ekonomik çıkar temelli bir dinginliği gündeme getirmiştir. Aşağıda, Avrupa ekolünü temsil eden çoğulcu ve marksist teorinin öngörülleri Avrupa endüstri ilişkilerinin bu yapısal özellikleri çerçevesinde tartışılmaktadır.

5.1. Çoğulcu Teori ve Uluslararası Yönetişim

Çoğulculuğun temsilcileri olan Flanders ve Clegg’in analizleri, İngiltere’de 1950-60 ve 70’li yıllarda hakim olan uzlaşmacı çalışma ilişkileri pratiği üzerinde yoğunlaşmaktadırlar.¹⁸⁹ Çoğulcular, bu çerçevede, yukarıda tartışılan endüstri ilişkileri sistemi ve stratejik tercih teorileriyle pratik merkezli bir teori üretimi

¹⁸⁷ Karl Ove and Michael Wallerstein, “Social Democratic Labor Market: A Retrospective Analysis”, Herbert Kitschelt *et al.*, **Continuity and Change in Contemporary Capitalism**, Cambridge: Cambridge University Press, 1999, pp. 231-261.

¹⁸⁸ Chris Howell, **Social Democratic Parties and Trade Unions: A Rough Framework for Analysis**, Paper Presented at the Congress of The Left in a Post-It World, Carleton University, 2000, pp. 28-29

¹⁸⁹ Allan Flanders, **Management and Unions**, London: Faber and Faber, 1975; Allan Flanders, **Industrial Relations: What’s Wrong with the System**, London: Faber and Faber, 1965; Hugg Clegg, **The System of Industrial Relations in Great Britian**, Oxford: Basil Blackwell, 1976.

konusunda ortak bir yaklaşıma sahiptirler. Bununla birlikte, Flanders'ın çoğulculuk tanımlamalarında İngiliz sisteminin yetersizliğini vurgulayarak İskandinav modelini öne çıkardığı belirtilmelidir. Bu anlamda, çoğulcu teoriyi öne süren Flanders ve Clegg, Dunlop'un endüstri ilişkileri sistemi teorisinden farklı bir şekilde, yalnızca yaşadıkları İngiltere'de hakim olan endüstri ilişkileri pratiğini teorileştirmeye çalışmayıp; aynı zamanda diğer Avrupa ülkelerinde mevcut olan pratikleri de veri olarak endüstri ilişkileri alanında genel geçer kavramsallaştırmalar yapmışlardır.

Çoğulcuların temel vurgusu 'toplumsal sistem' üzerinde yoğunlaşmaktadır. Toplumsal sistemin istikrarının endüstri ilişkileri sisteminin de istikrarının temelini oluşturduğu öngörülen çoğulcu teoride, sözkonusu istikrarın taraflar arasında yaratılacak 'uzlaş' mekanizmalarıyla mümkün olabileceği ileri sürülmektedir. Uzlaş sayesinde endüstri ilişkileri sisteminde varolan gücün sistemin tarafları [devlet, işverenler (veya işveren sendikaları) ile işçi sendikaları] arasında ve sistemin istikrarını sağlayacak şekilde dağıtılması sağlanmaktadır. Tarafların çıkarları çatışmasına rağmen sistemde yaratılan uzlaş kültürü sayesinde oluşan güç dengesi, çatışmanın yerini işbirliği ve istikrara bırakmasını sağlamaktadır. Bu anlamda, çoğulculuk taraflar arasındaki 'işbirlikçi dayanışma'da temellenmektedir. Endüstri ilişkileri sisteminin tarafları işbirlikçi dayanışma yoluyla, kendileri için bir tehdit unsuru olan farklı çıkarlara sahip olma özelliklerini bir fırsata dönüştürmektedirler. Aksi halde, çatışma tarafların hepsi için olumsuz bir durum ortaya çıkaracaktır.¹⁹⁰

Bu çerçevede, İngiliz sisteminin İskandinav modeline göre daha çatışmacı bir dinamiğe sahip olmasını eleştiren çoğulcular, işçi-işveren arasında güç dengesinin sağlanabilmesi için devletin sisteme müdahale etmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar.¹⁹¹ Devlet müdahalesi tarafların genel kamu yararını gözetten bir şekilde hareket etmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu anlamda, çoğulculara göre, gelir dağılımı politikası, ücretlerin artış oranının ekonominin genel verimliliğiyle eşgüdümlü olmasını hedefleyerek, sendikalara tanınan hareket esnekliğinin makro ekonomik denge ile uzlaşısının sağlanmasını nihai hedef olarak benimsemelidir.

¹⁹⁰ Clegg, a.g.e., "Pluralism in Industrial Relations", **British Journal of Industrial Relations**, 1975, p. 311.

¹⁹¹ Engin Yıldırım, **Endüstri İlişkileri Teorileri: Sosyolojik Bir Değerlendirme**, Adapazarı: Değişim, 1997, s. 116.

İngiltere gibi liberal demokrasilerde merkezi planlama ile gerçekleştirilemeyecek bu hedefler taraflar arasında fiyat, ücret ve verimlilik arasında dengenin kurulduğu bir korporatizmle mümkün olabilecektir.¹⁹²

Devletin geliştireceği korporatist kurullar tarafların ortak çıkarları doğrultusunda ve makro ekonomik hedefler ekseninde yapılandırılmalıdır. Çoğulculara göre, İngiltere’de bu amaçla kurulan ‘Ulusal Ekonomik Kalkınma Konseyi’ (The National Economic Development Council) taraflar arasındaki uzlaşma sonucunda ‘ücret kısıtlaması’ politikasından ‘planlı ücret artışı’ politikasına geçişi mümkün kılmıştır.¹⁹³ Makro ölçekte gerçekleştirilen düzenlemeler, işletme ölçeğinde gerçekleştirilen düzenlemelerin ortaya çıkaracağı ücret ve verimlilik farklarını gidermenin yanısıra işgücü piyasasında arz-talep dengesizliği gibi uyumsuzlukların çözüme kavuşturulması açısından da önem arz etmektedir. Makro ölçekte gerçekleştirilecek düzenlemelerin işletme ölçeğine uyarlanabilmesi için de, endüstri ilişkileri sisteminde, ilgili sektörün kendi koşullarının dikkate alındığı detaylı bir düzenleme metodu benimsenmelidir. Bununla birlikte, salt sektörel ölçekte sınırlı bir düzenleme sonucunda işletme ölçeğinde taraflar arasında gerçekleşen etkileşim ‘kısa vadeli’ hedefler üzerinde odaklanacaktır.¹⁹⁴ Dolayısıyla, işletmelerin kâr maksimizasyonu stratejisiyle uygulayacakları kısa vadeli politikalar, sistemin uzun vadede istikrarının sürdürülebilirliğini imkansızlaştırmaktadır. Ulusal ölçekte yer alan (korporatist) düzenlemeler, bu anlamda, endüstri ilişkilerinin makro-mikro çevresini bütünleştiren bir sistematik geliştirerek uzun vadeli istikrarı mümkün kılmaktadır.

Çoğulcu teorinin mikro (işletme) ve makro (ulusal) düzeyler arasında gerçekleştirilecek koordinasyonun istikrarlı bir endüstri ilişkileri sisteminin yaratılması için kaçınılmaz olduğuna ilişkin öngörüsü, günümüz küresel yönetim süreçleri açısından önemli içerimlere sahiptir. Bu çerçevede, ticaret ve finans alanlarında yaşanan entegrasyonun endüstri ilişkilerinde yarattığı olumsuz sonuçların, küresel işgücü standartları rejiminin oluşturulmasıyla mümkün olacağı öngörülebilir. Dolayısıyla, UÇÖ’nün üçlü yapısının yanısıra IMF, DB, DTÖ, AB ve

¹⁹² Flanders, **a.g.e.**, 1975, pp. 167-168.

¹⁹³ Flanders, **a.g.e.**, 1965, pp. 37-38.

¹⁹⁴ H. A. Clegg, **a.g.e.**, 1975, pp. 343-360.

NAFTA'nın yönetim süreçleri de sözkonusu rejimin oluşturulması açısından önem arz etmektedir. Çünkü, çoğulcu teoriye göre mikro-makro düzeyler arasında gerçekleştirilecek koordinasyon tarafların yer alacağı katılım müesseseleriyle mümkün olmaktadır. Burada sıralanan yönetim süreçleri ulusal ölçekte işlerlik kazanan korporatist kurulların bölgesel ve uluslararası versiyonlarını oluşturmaktadır. Öte yandan, çoğulcu teoriye göre uzun vadeli ve istikrarlı bir sistem için sistemin 'ortak değerler'i olması gerekmektedir. Bu anlamda, sözkonusu yönetim süreçleri küresel ölçekte sistemin istikrarını sağlayacak ortak değerlerin yaratılması anlamında da girişimlerde bulunulmasına imkan tanımaktadır.

Öte yandan, çoğulculara göre her işletme üretim ve dağıtım süreçlerinden oluşan sosyal bir sistemdir. İşyerinde, işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen kurumlar bu sistemin bir parçasıdır ve işletmenin içsel endüstri ilişkilerini oluşturmaktadırlar. Çalışma disiplininin sağlanması, ücretlerin düzenlenmesi ve şikayetlerin çözümü için oluşturulan müşterek müzakere yöntemleri bunlara örnek olarak gösterilebilir. Bunların dışında, işletmenin içerisinde yer aldığı bir dışsal çevre bulunmaktadır. Bu çevre işletmenin dışında faaliyet gösteren diğer kurumları kapsamaktadır. Bu kurumlar işletmenin özgürlüğünü ve üyelerinin kural yapma süreçlerini sınırlayıcı bir içerime sahiptirler. Koruyucu yasal düzenleme maddeleri, işçi sendikaları ve işveren organizasyonlarının kuralları ve bu örgütler arasındaki anlaşmaların düzenleyici içerikleri bu çerçevede değerlendirilebilir.¹⁹⁵ Tüm bunlar bizi içsel ve dışsal iş düzenlemesi ayrımına götürmektedir. Burada önemli olan içsel iş düzenlemesinde geçerli olan kurulların dışsal iş düzenleme süreçlerince etkilenip etkilenmediğidir.

Sendikalar, tarihsel olarak, işletmelerin içsel iş düzenleme yöntemlerinin neden olduğu (işçiler üzerinde olumsuz etkiler yaratan) koşullar nedeniyle ortaya çıkmışlardır. Bu süreçte devletin sağladığı yasal düzenin de etkisiyle sendikalar dışsal aktörler olarak işletmelerin içsel iş düzenlemelerine müdahil örgütlenmeler olmuşlardır. Diğer bir anlatımla, sendikalar işletmelerden ayrı örgütler olarak dışsal iş düzenleme süreçleri vasıtasıyla işletmelerin içsel süreçlerine müdahil olmaktadır. Ulusal endüstri ilişkileri sistemi ile dışsal iş düzenleme kurullarında

¹⁹⁵ H. A. Clegg, **The Changing System of Industrial Relations in Great Britain**, Oxford: Basil Blackwell, 1983, pp. 124-156.

geçerli olan yönetsel ve somut kurallara gönderimde bulunmaktadır. İşletme sistemi bu genel ulusal sistem içerisinde yer almaktadır. Ulusal sistem genel prensipleri ortaya koymakla birlikte, sözkonusu prensipler sektörel ölçekte varolan sistemlerin farklı işleyişleri çerçevesinde değişik boyutlar kazanmaktadır.¹⁹⁶

Çoğulcuların mikro-makro koordinasyon açımları içsel-dışsal iş düzenleme süreçleri ile karşılaştırmalı olarak ele alındığında, endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma trendlerini açıklayıcı ögeler içerdiği görülmektedir. Çoğulcuların, işletme içi düzenlemeleri içsel, ulusal düzenlemeleri ise dışsal iş düzenlemeleri olarak ele almasına paralel olarak küresel işgücü standartları rejimi çerçevesinde ulusal iş düzenlemeleri içsel, bölgesel ve uluslararası düzenlemeler ise dışsal iş düzenlemeleri olarak değerlendirilebilir. Örneğin, AB düzeyinde yasallaştırılan çerçeve antlaşmalar ve direktifler, NAALC'nin çalışma ilişkileri prensipleri, küresel sendika konfederasyonlarının uluslararası şirketlerle gerçekleştirdiği küresel çerçeve antlaşmalar, UÇÖ sözleşmeleri, IMF ve DB'nin yapısal uyum programlarının uygulama sürecinde (ulusal ölçekte) sendikaların katılımını sağlamaya yönelik girişimleri vb. dışsal iş düzenlemeleri kapsamında değerlendirilebilir. Bu aşamada çoğulcuların içsel-dışsal iş düzenlemelerinin istikrarlı bir şekilde işleyebilmesi için mikro (işletme) ve makro (ulusal) düzeylerde uyumu sağlayan ortak değerlerin varolması gerektiğine ilişkin öngörüsünden yola çıkılarak, yukarıda sıralanan dışsal (bölgesel ve uluslararası) iş düzenlemesi süreçlerinin ancak içsel (ulusal) ölçekteki düzenlemelerle eşgüdümü anlamında istikrar yaratabileceği öngörülebilmektedir. Sözkonusu istikrarın sağlanmasında aracı görevini üstlenen devlet, ulusal düzenlemeleri bölgesel ve uluslararası düzenlemelerle uyumlu hale getirmelidir. Ancak, birinci bölümde de tartışıldığı gibi bölgesel ve uluslararası iş düzenleme süreçleri, örneğin UÇÖ sözleşmeleri, ulus devletler tarafından gereği gibi uygulanmamaktadır. Bu durum sözkonusu süreçlerin gelişiminde yer alan taraflar arasındaki güç dengesizliğinin bir sonucu olarak, gerçekleştirilen düzenlemelerin somut kurallarla kayıt altına alınmamasından ileri gelmektedir. Dolayısıyla, mikro-makro ölçekte uyumun sağlanması sözkonusu olamamaktadır.

¹⁹⁶ Carsten Stroby Jensen, “Theories of Industrial Relations: Existing Paradigms and New Developments”, Paper presented at the IREC Conference 2008, 23-25 June 2008, London, p. 4.

Toplu pazarlık, çoğulcu teoride, içsel iş düzenlemelerinin temel dinamiğini oluşturmaktadır. Bu anlamda, işletmenin verimlilik değerleri ve makro ekonomik istikrar ekseninde gerçekleştirilen toplu pazarlıklar işçi-işveren arasındaki güç ilişkilerinin dengelenmesinin yanısıra aynı zamanda toplumsal sorumluluğun da yerine getirilmesini sağlayarak uzun vadede sürdürülebilir bir yapılanma ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda, işletme yönetimi işçilerle, yönetim gibi sonuçsuz kalacak işbirliklerine girmektense, her iki tarafın da kazançlı çıkacağı ortak bir noktayı bulmuş olacaktır. Böylece, işverenlerin toplu pazarlık ekseninde yarattığı mikro korporatizm devletin oluşturduğu makro korporatizmle birleşerek endüstri ilişkilerinde düzen ve istikrarın hakim olmasını sağlayacaktır.¹⁹⁷

Flanders, içsel iş düzenleme yöntemleri çerçevesinde, işçilerin sendikalardan bağımsız bir şekilde bireysel olarak katıldıkları danişsal kurulların fonksiyonlarının sınırlı olacağını vurgulamaktadır. Örneğin, işletmelerdeki 'Ücret Konseyleri' sadece nakit ödemeler ve tatiller hakkında yasal olarak bağlayıcı karar alma hakkına sahiptirler. Ancak, mesai çalışmaları, sosyal haklar, verimlilik ve verimlilik-ücret ilişkisi, uyuşmazlıklar ve çözümü gibi temel konularda işlevsiz kalmaktadırlar. Dolayısıyla, sendikaların olmadığı bir işletmede işçilerin bireysel olarak katılımlarının sağlanmaya çalışıldığı kurullar işçi ve işverenlerin yönetimdeki farklı beklentilerinin ortaya çıkması ve bu durumda da işverenlerin sahip oldukları otonomiyle işçileri 'kurt elbisesi giymiş bir koyun' timsaline dönüştürmelerini gündeme getirmektedir.¹⁹⁸ Bu anlamda toplu pazarlık, sözkonusu danişsal kurullardan farklı olarak, işçi-işveren arasında sendikaların varlığıyla yaratılan güç dengesi sayesinde oluşturulan somut ve bağlayıcı kurallar açısından önemli bir yere sahip olmaktadır.¹⁹⁹

Çoğulcuların endüstri ilişkileri süreçlerinin yönetiminde somut ve bağlayıcı kurallar üzerindeki vurgusu, günümüzde bölgesel ve uluslararası ölçekte endüstri ilişkileri alanında gerçekleştirilen yönetim süreçlerini açıklayıcı bir nitelik göstermektedir. Bu çerçevede, çoğulcuların somut ve bağlayıcı kural vurgusu

¹⁹⁷ Flanders, **a.g.e.**, 1975, p. 153.

¹⁹⁸ Flanders, **a.g.e.**, 1975, pp. 141-142.

¹⁹⁹ Michael Solomon, **Industrial Relations: Theory and Practice**, Harlow: Prentice Hall, 2000, pp. 323-345.

uluslararası yönetim ve uluslararası demokrasi tartışmaları ışığında sözkonusu süreçlerin analiz edilmesine imkan vermektedir.

Uluslararası yönetim, ulusal ve uluslararası ekonomi politiğin yönetiminde ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörlerin katılımını sağlayan süreçleri tanımlamaktadır. Uluslararası demokrasi ile işlerlik kazanan uluslararası yönetim, sadece devletler arasında ve formel nitelikte gerçekleşen yönetim süreçlerini değil aynı zamanda, sivil örgütlerle devletler arasındaki formel ve informel yönetim süreçlerini de içermektedir. Uluslararası demokrasi ise, neoliberal dönemde devletlerin uluslararası ekonomi politikteki rolünün gerileyişi nedeniyle ortaya çıkan boşluğu doldurma ve uluslararası organizasyonların operasyonlarının yarattığı sosyal huzursuzlukları uluslararası gündeme taşıma işleviyle önplana çıkan sivil toplum örgütlerinin inisiyatif üstlenme girişimleri sonrasında tartışılmaya başlanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Uluslararası demokrasi taleplerinin ortak noktası daha insancıl bir dünya anlayışının yaratılmasında genel prensipler, yapılar ve uygulamaların tespit edilmesini sağlayacak olan politik kozmopolitanizmdir.²⁰⁰

Bu görüşlerin temelinde ise, insani taleplerin devletlerin çıkarlarına göre öncelenmesi yer almaktadır. Politik kozmopolitanizm, uluslararasılaşmadan bu noktada farklılaşmaktadır. Çünkü, politik kozmopolitanizm uluslararası ekonomi politikte devlet merkezli bir işleyişe karşı çıkmakta, sivil toplum kurumlarının da bu yapılanmada inisiyatif üstlenmesi üzerinde temellenmektedir. Bu aşamada, uluslararası demokrasi taleplerine dayalı olarak uluslararası ölçekte hükümet dışı örgütlerin, uluslararası sendikalar ve profesyonel dernekler gibi yapılanmaların hızlı gelişimi uluslararası sivil toplumun altyapısını oluşturmuştur. Uluslararası sivil toplum örgütlerinin faaliyetleri, bölgesel ve uluslararası örgütlerin şeffaflık, sorumluluk ve temsil edebilirlik ilkeleri çerçevesinde eylemlerini gerçekleştirmeleri üzerinde odaklanmaktadır.²⁰¹

²⁰⁰ John S. Dyzek, "Transnational Democracy", **Journal of Political Philosophy**, Volume 7, No: 1, 1999, pp. 30-51.

²⁰¹ Anthony McGrew, "Transnational Democracy", April Carter and Geoffrey Stokes (ed.), **Democratic Theory Today: Challenges for the 21st Century**, pp. 269-274.

Çoğulcu bir sistemde taraflar arasında oluşması gereken işbirlikçi dayanışmanın küresel yönetim vasıtasıyla uluslararası ölçekte gerçekleştirilmesi öngörülebilir. Aslında, UÇÖ'nün üçlü yapısı bu öngörünün gerçekleştiği, takriben bir asırlık, küresel bir projeyi temsil etmektedir. UÇÖ'nün temel kuruluş amacı I. Dünya Savaşı sonrası süreçte 1917 Bolşevik ihtilalinin yarattığı devrimci potansiyellerin kontrol altına alınmasıydı. Nitekim, katılımcı devletlerin, IFTU'nun uzlaşısıyla kurulan UÇÖ'nün oluşturduğu üçlü yapı vasıtasıyla küresel işgücü rejiminin istikrarlı bir şekilde işlemesi için faaliyet gösterdiği görülmektedir.

Öte yandan, AB sosyal diyalog mekanizması ve NAALC'nin çalışma ilişkileri sistemine ek olarak IMF, DB ve DTÖ nezdinde sivil toplum kurumlarının ve sendikaların katılımıyla oluşturulan uluslararası yönetim süreçleri vasıtasıyla da endüstri ilişkileri sisteminin tarafları arasında, UÇÖ'nün üçlü yapılanmasına benzer, işbirlikçi bir dayanışma sürecine işlerlik kazandırılması yönünde girişimlerin olduğu görülmektedir. Bu girişimlerin reel politik açıdan işlerlik kazanması durumunda endüstri ilişkileri açısından uluslararası düzeyde çoğulcu bir sistemin gerçekleşmesi beklenebilir. Bu aşamada bölgesel ve uluslararası kurumlar sendikalar ve işveren organizasyonları arasında hakem rolü üstlenerek uzlaşmaya dayanan bir çalışma ilişkileri sistemi yaratılmasını sağlayabilirler. AB sosyal diyalog mekanizmasında Komisyon'un üstlendiği misyon çoğulcu teorinin ulusal devlete yüklediği anlamla büyük oranda örtüşmektedir. Çoğulcu teorinin öngörülerıyla Komisyonun yapılanması sadece sistemde uzlaşımın sağlanması noktasında değil, aynı zamanda sistemin gönüllü bir tarzda işlenmesini güdüleyecek mekanizmaları yaratma anlamında da paralellik arzettiği görülmektedir.

Ancak, çoğulcu teoride devletin endüstri ilişkileri sisteminde taraflar arasındaki çatışmayı kurumsallaştırarak yönetilmesine imkan tanıyacak kanunlar şeklinde kurallar koyma işlevinin²⁰² küresel yönetim mekanizmaları çerçevesinde işlerlik kazanmadığı vurgulanmalıdır. Çoğulcular, bu kuralların 'somut' sonuçlar üretebilecek bir yapıya sahip olmasını öngörmektedir. Bununla birlikte, bölgesel ve uluslararası organizasyonların, uluslararası yönetim süreçlerinde yer alan taraflar arasında güç dengesi sağlayarak varolan çatışmayı işbirlikçi bir uzlaşmaya çevirecek

²⁰² Gill Palmer, **British Industrial Relations**, London: Unwin Hyman, 1989, p. 190.

bir insiyatif üstlenme taraftarı olmadıkları görülmektedir. Bu durumda uluslararası yönetim süreçleri her ne kadar politik kozmopolitanizmi güdülese de netice itibariyle somut sonuçlar üretecek derecede işlerlik kazanamamaktadır. Somut sonuç beklentisi taraflar arasında gerçekleştirilen yönetim sürecinin kapitalizmin sürekliliğini sağlamadan öte bir amaca hizmet etmemesine yaptığı katkı anlamında karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada karşımıza çıkan ‘kutuplaşmış çoğulculuk’ eğilimi, IMF, DB, DTÖ ve uluslararası şirketler arasındaki zımni işbirliğinin UÇÖ, ICFTU ve GUFs’yi; bölgesel ölçekte ise AB ve Euro-Şirketler, UNICE ve CEEP arasındaki hedef yakınsamasının ETUC’yi etkinsizleştirilmesi şeklinde kendini göstermektedir.

Her ne kadar çoğulcu teoride sistemin istikrarı için devletin müdahale etmesi öngörülse de, çoğulculara göre, devlet müdahalesinin de bir sınırı vardır ve bu anlamda devletin müdahalesi uzun vadede sistemde uzlaşmayı ve istikrarı sağlayamaya yetmeyecektir. Örneğin, Flanders’a göre işyerinde yasadışı grevlerin önlenmesi yasa zoruyla mümkün olmayacaktır.²⁰³ Benzeri bir şekilde işverenlerin işçi haklarını gözeten bir üslupla hareket etmeleri de yasalarla sağlanamayacak bir olgudur.²⁰⁴ Çünkü, endüstri ilişkileri sisteminin işleyişini belirleyen temel unsur kurallar değil sosyal ilişkilerdir. Sosyal ilişkilerin işçi-işveren etkileşimindeki yansıması ise ‘moral değerler’ olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda, tarafların kendilerini uzlaşmaya, sahip oldukları moral değerler nedeniyle, bağlı hissetmeleri durumunda sistemin uzun vadeli istikrarının sağlanması sözkonusu olabilecektir. Öte yandan, tarafların, devlet düzenlemesinden ziyade, kendi aralarındaki etkileşim üzerinden istikrarı sağlaması değişen şartlara daha kolay adapte olmalarını da gündeme getirmektedir. Diğer bir anlatımla, gönüllülük esnekliğe izin vermekte ve sorumluluğu teşvik etmektedir.²⁰⁵ Moral değerlerin geçerlilik kazanması ise tarafların ‘sorumluluk’ bilincine sahip olmasını zorunlu kılmaktadır. Sözkonusu sorumluluk bilinci endüstri ilişkilerinin, gerek bu ilişkilerin tarafları olan devlet-işçiler ve işverenler gerekse genel toplum açısından, olumlu sonuçlar üretmesi için taraflardan

²⁰³ Flanders, **a.g.e.**, 1975, p. 173.

²⁰⁴ Jelle Visser and Joris Van Ruysseveldt, “From Pluralism to ... Where? Industrial Relations in Great Britain”, Joris Van Ruysseveldt and Jelle Visser (eds.), **Industrial Relations in Europe: Traditions and Transitions**, London: Sage, 1996, p. 67.

²⁰⁵ Flanders, **a.g.e.**, 1975, pp. 175-176.

herbirinin kendi çıkarları dışında sistemin istikrarını esas alarak hareket etmesiyle mümkün olmaktadır.

Flanders, liberal felsefede işletmelerin temel amacının ‘işletmenin işi işletmedir’ olduğunu vurgulamaktadır. Bu anlamda, bir endüstrinin nihâi hedefinin kâr maksimizasyonuna odaklanan materyal hedefler olduğunu, dolayısıyla sosyal sorumluluklarının liberal felsefe açısından sözkonusu olamayacağını ileri sürmektedir. Sonuçta, işçi-işveren ilişkileri işletmenin ekonomik hedefleri açısından değerlendirilerek işçilerin emeklerinin karşılığı yalnızca yaşamlarını idame ettirmelerini sağlayacak materyal ödüller ile verilecek, bireysel onurları ise dikkate alınmayacaktır. Flanders’a göre şirketlerin sosyal sorumluluğu onların birer hayır kurumuna dönüşümlerini veya nihâi amaçlarının sosyal olgular olmasını değil, geliştirdikleri politikalarda sosyal olanı da dikkate almaları gerekmektedir.²⁰⁶ Bu noktada, firmaların sosyal sorumluluğu faaliyette buldukları toplumsal yapıya ve istihdam ettikleri çalışanlarına karşı sorumluluklarını içermektedir. Bu sorumluluklar içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İçsel sorumlulukları istihdam ettikleri çalışanlarına karşı sorumluluklarını içermekte, dışsal sorumlulukları ise topluma karşı sorumluluklarını önplana çıkarmaktadır.²⁰⁷

Çoğulcuların endüstri ilişkileri sisteminin taraflarının sosyal sorumluluk bilincine sahip olması gerektiğine ilişkin vurgusu dikkate alındığında, küresel işgücü standartları rejimine taraflar arasında sorumluluğa dayanan bir işbirliği vasıtasıyla işlerlik kazandırılıp kazandırılmayacağı sorusu karşımıza çıkmaktadır. Somut kuralların oluşmadığı bir reelpolitikte endüstri ilişkileri taraflarının sorumluluk bilincine dayanarak uzlaşmaya gitmesi gerçekçi görünmemektedir. Çünkü, liberalizmin özünde ‘toplumsal sorumluluk’ değil ‘toplumsal sorumsuzluk’ esastır. Aslında, II. Dünya Savaşı sonrası dönemde de bu prensip değişmemiştir. Ancak, bu dönemde ortaya çıkan sosyal birikim süreçleri endüstri ilişkileri tarafları arasında bir uzlaşmayı mümkün kılmıştır. Bugün aynı tarafların değişen kapitalist sosyal birikim süreçleriyle birlikte güç dengesine dayanan bir uzlaşıdan kaçınması liberalizmin pragmatist kimliğinin bir göstergesidir. Dolayısıyla, bu süreç dikkate alındığında

²⁰⁶ Michael Poole, **Industrial Relations: Origins and Patterns of National Diversity**, London: Routledge, 2003, p. 24-25.

²⁰⁷ Flanders, **a.g.e.**, 1975, pp. 129-132.

küresel yönetim mekanizmaları vasıtasıyla oluşturulmaya çalışılan uzlaşımın bölgesel ve uluslararası örgütlerin sorumluluk bilincinin bir göstergesi olmaktan çok birer 'popüler kontrol' vasıtası olduğu vurgulanmalıdır.

Öte yandan, çoğulcuların toplumsal sistem ekseninde gerçekleştirdikleri teorik analiz doğrultusunda sendikaların kurumsal kimliklerinin anlaşılması onların 'hareket' ve 'organizasyon' arasındaki duruşlarını kavramakla mümkündür. Hareket, tam olarak bilinçli olmasa da motivasyonel bir kimliğe (ruha) sahip olan ve üyelerinin duygu ve eylemlerini bu ruhla yönlendiren ortak bir amaç veya amaçlar topluluğudur.²⁰⁸ Bu anlamda, bir hareketin üyeleri aynı duyguları paylaştıkları ve aynı şeyleri gerçekleştirmeyi istedikleri için bir araya gelmektedirler. Organizasyon ise hareketten farklı olarak üyelerinin alınan kararlara uyması için birtakım süreçler tanımlar ve uyulmaması durumunda da disiplinin sağlanabilmesi için müeyyideler uygular. Bu anlamda organizasyonu ayakta tutan bu yaptırımların gücüdür. Sendikalar ortaya çıktıkları günden itibaren düzenli ve sistemli bir organizasyona dönüşmemenin yarattığı problemle karşı karşıyadırlar. Grevler esnasında reaktif bir hisle biraraya gelen, ancak sonrasında örgütsel kimliği ayakta tutacak sistemli aktivitelere katılımın olmadığı 'hareketlerdir'.

Çoğulculara göre, sendikalar hareket olmanın gerektirdiği 'ruhu', organizasyon olmanın gerektirdiği 'kurumsallaşma' ile bütünleştirdikleri oranda etkili olabileceklerdir. Dolayısıyla, sendikalar işletmeler gibi sadece materyal çıkarlar üzerine odaklanmaları durumunda varlıklarını muhafaza edemeyecek, özellikle ekonomik dalgalanmalar döneminde üyelerini kaybedeceklerdir. Ancak, üyelerinin manevi bağlılıkları sayesinde uzun vadeli bir kimlik oluşturabileceklerdir. Bununla birlikte, sendikalar sadece üyelerinin bağlılıkla yetinmemeli organizasyon olmanın gerektirdiği uzun vadeli stratejik planlama bilincine de sahip olmalıdırlar. Örneğin, enflasyonist bir ortamda sendikal hareket üzerinde yoğunlaşan baskılara karşı gösterilen 'tepkisel' eylemlerin şahsında ortaya çıkan 'hareket' bilinci, sendikaların

²⁰⁸ G. D. H. Hole, Short History of the British Working Class Movement 1789-1937, Allen ve Unwin, 1937, s. 12, aktaran Flanders, **a.g.e.**, 1975, p. 43.

uzun vadeli stratejiler oluşturmalarını engellememelidir. Çünkü, sadece grev yapmak uzun vadede sendikal etkinliği sağlamayacaktır.²⁰⁹

Çoğulcuların sendikal stratejiler konusunda yukarıda ifade edilen yaklaşımları sendikaların somut sonuçlar elde edebileceği bir organizasyonel kimliğe kavuşmak için sahip olmaları gereken işlevleri de belirleyici bir nitelik arz etmektedir. Bu anlamda, Flanders'a göre sendikaların temel olarak iki fonksiyonu bulunmaktadır (i) kazanılmış hakları muhafaza etmek ve (ii) adaletin kılıcı olmak. 1960'lı yılların başında İngiltere'de sendikaların daha çok birinci ile anıldığını vurgulanan Flanders, sendikaların asıl gücünün ve hayatiyetinin ikinci fonksiyonlarında yattığını ileri sürmektedir.²¹⁰ Bu noktada, sendikaların yaşadığı meşruiyet krizinin altında sosyalleşememeleri yatmaktadır. Sendikalar, İngiltere'de 1930'lu yıllarda bir yandan sendikal hakların temin edilmesi ve toplu pazarlığın kurumsallaşması için mücadele verirken, diğer yandan ise hükümetle de işverenler gibi danışsal bir etkileşime sahip olmak istiyorlardı. Bu doğrultuda sendikaların temel amaçları ulusal ekonomi politikte kolektif hakların gözetilmesiydi. Bu amaçla aynı zamanda politik partilerle de yakın temas içine girmişlerdir (sadece İşçi Partisi ile değil, aynı zamanda Liberal'lerle de).²¹¹ Sendikaların kolektif haklar üzerinde yoğunlaşmasının temel nedeni savaş öncesi dönemde organizasyonel anlamdaki yetersizliklerini 'sosyal amaç'lar üzerinden gerçekleştirmeye çalışmalarıdır. Savaş sonrası süreçte ise sendikaların toplumsal nitelikli bu amaçları kendi üyelerinin çıkarlarıyla sınırlı bir 'sosyal fonksiyon'a dönüşmüştür. Flanders, işletme sendikacılığı olarak adlandırdığı bu modelin organizasyonel anlamda kendi kendini marjinalleştirdiğini ileri sürmektedir.²¹² Flanders, başka bir anlatımla, sendikaların makro sosyal amaçlardan uzaklaşarak mikro sosyal fonksiyonlara doğru yönelmelerinin organizasyonlarını güçlü kılan aidiyet duygusunu metalaştırarak marjinalleştirdiğini vurgulamaktadır.²¹³

²⁰⁹ Flanders, **a.g.e.**, 1975, pp. 38-44.

²¹⁰ Flanders, **a.g.e.**, 1975, pp. 14-15.

²¹¹ Steve Ludlam and Andrew Taylor, "The Political Representation of the Labour in Britain", **British Journal of Industrial Relations**, Vol. 41, No: 4, 2003, pp. 727-749.

²¹² Craig R. Litter, "Industrial Relations Theory: A Political Economy Perspective", Roy J. Adams and Noah M. Meltz (eds.), **Industrial Relations Theory: Its Nature, Scope and Pedagogy**, Metuchen, IMLR Pres, p. 314.

²¹³ Flanders, **a.g.e.**, 1975, pp. 17-18.

Bununla birlikte sendikaların sosyal fonksiyonları ana fonksiyonlarını gölgelememelidir. Sendikalar temel fonksiyonları toplu pazarlık yapmak olan örgütlenmelerdir ve sendikaların işlevleri de toplu pazarlıkla neyi amaçladıkları sorusunda düğümlenmektedir. Sendikaların toplu pazarlıktaki temel amaçları üyelerinin ücret ve çalışma haklarının iyileştirilmesi, çalışma saatlerinin kısaltılması ve çalışma koşullarının daha güvenli ve sağlıklı hale getirilmesidir. Bunların ötesinde, toplu pazarlık çalışma şartlarının işleyişini belirleyecek kuralların yapılmasıdır. Bu anlamda, toplu pazarlık bir düzenleme ve kontrol aracıdır. Toplu pazarlığın kural yapma işlevi ‘bürokratik’ bir süreç olarak algılanmalıdır. Sendikalar, toplu pazarlık sürecinde oluşturulan kurallar vasıtasıyla işverenlerin kendileri üzerindeki gücünü dengelemekte ve böylece işverenlerin keyfi davranışlarını engellemektedirler. Dolayısıyla, işçiler, toplu pazarlık vasıtasıyla yalnızca materyal çıkarlarını değil, aynı zamanda güvenliklerini, statülerini ve özbenliklerini, kısacası insanoğlu olarak onurlarını korumaktadırlar. Diğer bir anlatımla, onlara bu nitelikleri kazanma hakkı sağlamaktadır. Bu haklar ‘endüstriyel haklar’dır.

Sendikalar hedeflerini gerçekleştirmek için endüstriyel ve politik aktivitelere başvururlar. Politik aktiviteler endüstriyel aktivitelerini destekleyici bir fonksiyona sahiptir. Çünkü, sendikaların varlık nedeni ve güçlerinin kaynağı endüstriyel faaliyetleridir. Daha açık bir anlatımla, sendikaların kurumsal kimlikleri endüstriyel aktiviteleri ile anlam kazanmaktadır. Sendikalar bu kurumsal kimlikleri vasıtasıyla üye kazanmakta veya kaybetmektedir. Sendikaların endüstriyel amaçları üyelerine daha iyi ücretler ve çalışma koşulları, daha yüksek gelir ve istihdam güvencesi sağlamak ve onları işverenler tarafından keyfi ve ayrımcı muamaleye tabi tutulmaktan kurtarmaktır.²¹⁴ Buna karşın, sendikaların politik aktiviteleri onların üye tabanını genişletmek amacı gütmemektedir. Politik aktiviteler sendikaların örgütlü buldukları endüstrideki kontrollerini artırmayı amaçlamaktadır. Bu anlamda, sendikalar organizasyonel gelişimleri için uygun bir yasal ve ekonomik yapılanmanın varlığını sağlayabilmek için politika içerisinde yer almak zorundadırlar. Politik aktiviteleri gerçekleştirirken gerek kendi üyelerinin bağlılığını gerekse toplumsal

²¹⁴ Allan Flanders, “Wage Movements and Wage Policy in Postwar Britain”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 310, 1957, pp. 87-98.

meşruiyet kazanmak için sadece kendi çıkarlarını gözetmemeli toplumsal çıkarları da dikkate alan bir tavır sergilemelidirler.

Çoğulcu teorinin, sendikal harekete ilişkin yukarıda ele alınan değerlendirmeleri günümüzde sendikaların ulusal-bölgesel ve uluslararası ölçeklerdeki gelişimlerine yönelik açıklayıcı öğeler içermektedir. Bu çerçevede, çoğulcuların sendikaların hareket-organizasyon arasında yaşadıkları kimlik krizine ilişkin öngörülerini radikal demokratik çoğulculuk perspektifinden ele alınarak, bölgesel ve uluslararası sendikaların bürokratik yapılanmalarının uluslararası yönetim süreçlerindeki etkisizliğini açıklamak için kullanılabilir. Radikal demokratik çoğulculukta, uluslararası demokrasinin 'aşağıdan' gerçekleşmesi gerektiği ve uluslararası örgütler nezdinde yaratılan merkezi bir otoritenin uluslararası ekonomi politik sistemin işleyişinde etkin bir yönetim anlayışını hakim kılmasının mümkün olmadığı vurgulanmaktadır. Bu anlamda, sivil toplum kurumlarının yarattığı mobilizasyon gücü, uluslararası kurumların, uluslararası şirketlerin ve devletlerin otoritesini zorlayıcı bir niteliğe ve güce sahip olmalıdır. Ulusal ölçekte etkin demokratik yönetimlerin hukukun üstünlüğünün ve bu üstünlüğü sağlayacak kurumsal mekanizmaların tesis edildiği ülkelerde işlerlik kazandığını ileri süren radikal çoğulcu yaklaşımda, neoliberalizmin hakim olduğu günümüz reelpolitikasında işlerlik kazanacak bir uluslararası demokrasinin tesisinin mümkün olmadığı ileri sürülmektedir.²¹⁵

Bu anlamda, bölgesel ve uluslararası sendikaların (i) elitist bir işlevsellikle anlam kazanan bürokratik bir yapılanmaya sahip olmaları (ii) üye sendikaları ortak amaçlar doğrultusunda harekete geçirme noktasında yeterli başarıyı sağlayamamaları ve (iii) ilk iki nedene bağlı olarak uluslararası yönetim süreçlerinde bağımsız ve güçlü birer aktör olarak yer alamamaları, sözkonusu sendikaların aşağıdan güdülenen bir mobilizasyon ruhuyla değil neoliberal kurumsalcılığın yukarıdan tesis ettiği yönetim süreçleriyle işlerlik kazanmaya çalıştıklarını göstermektedir. Dolayısıyla, çoğulcuların tanımladığı anlamda hareket olamayan bölgesel ve uluslararası sendikalar birer 'organizasyon' olarak varlıklarını sürdürmektedirler. Organizasyon kimlikleri ise etkin birer aktör olarak uluslararası yönetim süreçlerinde somut

²¹⁵ McGrew, a.g.e., pp. 274-274.

sonuçlar üretecek hareket kabiliyetini kazanmalarını önleyerek daha ziyade yönetsel araçlar vasıtasıyla kurumsal varlıklarını koruma güdüsünü önplana çıkarmaktadır.

Aynı zamanda, çoğulcu teorinin uzlaşya dayalı istikrarlı bir endüstri ilişkileri sisteminin ancak sosyal geri besleme süreçleriyle mümkün olabileceğine ilişkin öngörüsü de radikal demokratik çoğulculuğun aşağıdan uluslararası demokrasi öngörüsüyle uyuşmaktadır. Uluslararası sendikaları oluşturan üye sendikaların çoğunluğunun AB ülkelerinde örgütlü sendikalar olmasının yanısıra sözkonusu sendikaların uluslararası sendikaların örgütsel kompozisyonunda lider konumunda bulunması, uluslararası sendikaların sosyal sorumluluk bilincine sahip olabileceği beklentisi yaratmaktadır. Ancak, her ne kadar AB ülkelerinde yer alan sendikaların, örneğin İskandinav ülkelerinde, çoğulcuların tanımladığı anlamda sosyal hareket sendikacılığına yakın bir vizyona sahip olsa da bölgesel ve uluslararası sendikalar sosyal sorumluluk bilinciyle değil kısa vadeli pragmatist hedeflerle hareket etmektedirler. Bu doğrultuda, bölgesel ve uluslararası sendikalar Flanders'ın eleştirdiği işletme sendikacılığı anlayışını benimsemişlerdir. Bu durumda, 'sosyal vizyon'suzluk sendikaların uluslararası ekonomi politikte yaşadıkları meşruiyet krizini daha da derinleştirmektedir.²¹⁶

Diğer taraftan, çoğulculara göre sendikaların asıl fonksiyonlarının endüstriyel aktiviteler olarak algılanması, politik aktivitelerin ise endüstriyel aktiviteleri destekleyici öğeler olarak işlerlik kazanması, bölgesel ve uluslararası sendikaların uluslararası yönetim-uluslararası işbirliği arasındaki kesişimde belirleyecekleri strateji açısından önem kazanmaktadır. Endüstriyel-politik aktivite ayrımı aynı zamanda sendikaların aşağıdan-yukarıdan uluslararası demokrasi girişimlerini de yakından etkilemektedir. Buna göre sendikaların öncelikle kendi aralarında endüstriyel alanda etkin bir işbirliği gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Hiç şüphesiz bu işbirliği yerel sendikaların güdülediği, bölgesel ve uluslararası sendikaların koordine ettiği bir girişim olacaktır. Sendikalar bu girişimler vasıtasıyla elde ettikleri baskı gücünü uluslararası yönetim süreçlerinde (politik aktiviteleri esnasında)

²¹⁶ Allan Flanders, "Review of The International Protection of Trade Union Freedom by C. Wilfred Jenks", **The International and Comparative Law Quarterly**, Vol. 7, No. 1, 1958, pp. 202-204.

strateji üretme aracı olarak kullanarak uluslararası alanda etkin bir kimlik kazanabileceklerdir. Bununla birlikte, çoğulcuların endüstriyel-politik aktivite ayrımında aşağıdan demokrasi yoluyla öngördükleri etkinlik, günümüz bölgesel ve uluslararası işçi hareketlerinde karşılık bulamamaktadır. Çünkü, hareket olma yetisini gösteremeyen ve dolayısıyla endüstriyel aktivitelerine yeterli işlerliği kazandıramayan sendikalar, organizasyonel kimlikleriyle gerçekleştirdikleri yönetim (politik) aktiviteleri vasıtasıyla bir vizyon yaratmaya çalışmaktadırlar. Ancak, bu vizyon sendikaların asıl fonksiyonu olan endüstriyel aktiviteleri işlerlik kazanmadığı için sonuçsuz kalmaktadır.

5.2. Endüstri İlişkilerinde Eleştirel Yaklaşım: Marksist Teori

Marksist endüstri ilişkileri paradigması, marksizmin genel ekonomi politik yaklaşımına paralel olarak, işçi-işveren ilişkilerine yönelik olarak radikal bir eleştirel yaklaşım geliştirmektedir. Bu çerçevede, marksizmin esas itibarıyla emek-sermaye çatışması üzerinden bir çözümleme yapması, bir anlamda endüstri ilişkileri odaklı bir teorik kurgulama gerçekleştirdiğini göstermektedir. Bu bölümde, marksist endüstri ilişkileri teorisinin önde gelen temsilcisi olarak Hyman'ın endüstri ilişkileri sisteminin ulusal, bölgesel ve uluslararası pratiğine ilişkin gerçekleştirdiği analizler, marksist endüstri ilişkileri teorisi ekseninde ele alınmaktadır (Hyman'ın analizleri büyük oranda Avrupa ülkelerindeki endüstri ilişkileri sistemleri üzerinde odaklandığından, marksist teori Avrupa ekolü içerisinde değerlendirilmektedir).

Marksist teoride, marksist teori dışında endüstri ilişkileri alanında geliştirilen diğer teorilerin, ekonomi politiğe ilişkin genel bir analiz yapmaktan öte parçalarla uğraştığı ileri sürülerek, marksizmin belirleyici özelliğinin sistemin içerisinde bulunduğu 'bütünü' analiz etmeyi sağlayan daha kapsamlı bir çerçeve geliştirmek olduğu vurgulanmaktadır. Bu noktada Hyman, marksizmin saf bir endüstri ilişkileri teorisinin olmadığını vurgulayarak, amacının marksist ekonomi politiği endüstri ilişkileri sistemi açısından analiz etmek olduğunu belirtmektedir.²¹⁷ Hyman, Marks'ın bir asır önce yazdıklarını günümüz reelpolitığıne uyarlamasının oldukça zor

²¹⁷ Richard Hyman, **Industrial Relations: A Marxist Introduction**, Houndmills: Macmillan, 1990, pp. 6-7.

olduğunu, bu durumda, ‘bütünsellik’, ‘değişim’, ‘tezat’ ve ‘pratik’ gibi kavramlar özelinde aşırı bir genelleme yapma riskinin bulunduğunu belirtmektedir. Bütünsellik, toplumsal ilişkilerin birbiriyle bağlantılı olan bir sistem olarak ele alınmasını öngörmektedir. Bununla birlikte, marksist teori kapsamında endüstri ilişkilerinin bütünsel bir sistem analizi çerçevesinde değerlendirilmesi, işçi-işveren ilişkilerinin istikrarlı bir yapıya sahip olduğunu vurgulamamaktadır. Aksine, marksizm açısından endüstriyel ilişkiler dinamik ve çatışmacı bir niteliğe sahiptirler. Bu çerçevede, reelpolitığe ait olgular geleceği belirleyecek içerimleri bünyesinde barındırmakta ve bu olgular sürekli değişkenlik gösteren ‘evrimsel’ bir tabiata sahiptirler. Endüstri ilişkileri sisteminde aktörler arasındaki çatışmada somutlaşan sözkonusu dinamik yapı, sosyalist bir sistemde bu tür sınıfsal ayrımların ortadan kalktığı bir reelpolitığı yaratacaktır.²¹⁸

Sınıfsal ayırım, marksist endüstri ilişkileri tezinin temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Üretim ilişkileri üzerinden gerçekleşen ve proteletarya-burjuva arasındaki çatışmada temellenen sınıfsal farklılaşma, burjuvanın (üretim araçlarını elinde bulunduranların) diğer üretim faktörleri gibi bir ‘meta’ değerine sahip olan emek faktörünün yarattığı artı değer üzerindeki kontrol gücüyle anlam kazanmaktadır. Böylece, bireysel refahın sağlanması için kolektif refahın sömürülmesini beraberinde getiren bu sistemde, kapitalizmin işleyişi sermaye birikimi üzerinde odaklanmakta ve sınıfsal ayırım kapitalist sistemin ilerleyici niteliği nedeniyle hergeçen gün daha da keskinleşmektedir. Dolayısıyla, emek-sermaye arasındaki geçişler imkansızlaşmaktadır.

Endüstri ilişkilerinde işverenlerin işçiler üzerindeki temel kontrol aracı ‘serbest sözleşme’dir. Serbest sözleşmenin işverenlere sağladığı kontrol gücü, bu güç karşısında her geçen gün daha da ağırlaşan çalışma koşullarına karşı kendini korumayı amaçlayan işçilerin örgütlenmesini de beraberinde getirmektedir. Marksizmde ‘kolektif’ endüstri ilişkileri sisteminin ortaya çıkış noktası burasıdır. Bu aşamada, sendikalar, üyelerinin bireysel güçlerinin birleşmesiyle elde ettikleri ortak güç (power for) vasıtasıyla işverenlerin kontrol gücünü dengelemeyi hedefleyen organizasyonlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, işçilerin örgütlü sesi

²¹⁸ Hyman, a.g.e., 1990, p. 4.

olan sendikaların kurumsal varlığı marksist kolektifliğin nirengi noktası değildir. Asıl önemli olan, işçilerin birlikte hareket ederek işverenin gücünü dengeleyeci bir mücadele içerisinde olmalarıdır. Marksist analizde, sendikalar bu işlevi sağladıkları oranda meşru kabul edilmektedir. Çünkü, işçileri birlikte hareket etmeye yönlendiren temel etmen sendikaların örgütsel varlıkları değil sınıf bilincidir. Sınıf bilincinin oluşması ise, emeğin sermaye karşısındaki zayıf ve ezilmiş pozisyonunu algılamasını zorunlu kılmaktadır. İşçilerin yaşadığı sefalet ve kolektif bilinç, sınıf şuurunun oluşumunu sağlayan ana etmenlerdir.²¹⁹

Öte yandan, marksist teoriye göre, proleterya (işçi sınıfı), sınıfsal çıkarlarını başlangıçta işletme ölçeğinde, ilerleyen dönemlerde ise sektörel ölçeğe taşıyacaktır. Birlik olma bilinci bu düzeye ulaştığında siyasileşme süreci başlayacaktır. Sendikaların örgütsel mücadelelerinde somutlaşan sınıfsal çatışma siyasal bir içerime sahip olmak durumundadır. Bu durumun temel sebebi işçi sınıfının kapitalist sistem içerisindeki zayıf konumlarını ancak bütünsel bir değişimle aşabileceği gerçeğidir.²²⁰ Çoğulcu teoride öngörüldüğü gibi devletin işçi-işveren arasındaki güç eşitsizliğini dengelemek için sisteme müdahale etmesinin bu gerçeği değiştirmeyeceği vurgulanan marksist teoride, devletin endüstri ilişkilerindeki müdahaleci işlevinin temel amacının, işverenlerin minimum uyumsuzluk ile maksimum kar düzeyini elde etmelerini sağlamak adına ‘uzlaştırıcı’ bir rol üstlenmek’ olduğu ileri sürülmektedir.²²¹ Bu anlamda devlet bir ‘sosyal kontrol aracı’dır. Sosyal kontrolün önemli bir meşrulaştırma aracı olan ‘milli çıkar’lar hedefi ise esasen sermayenin çıkarlarını temsil etmektedir.²²²

Bu bağlamda, işçi sendikalarının, üyelerinin mobilizasyonu yoluyla elde edecekleri ortak güç vasıtasıyla sistemde etkinlik sağlamanın dışında başka bir alternatifi bulunmamaktadır. Dolayısıyla devrimsel niteliğe sahip olan işçi sınıfı, küresel kapitalizmin dönüşümü için burjuvayla çatışmacı bir mücadele içerisine girmelidir.²²³ Nihai anlamda devrimi hedeflemeyen bir hareketin kapitalist ekonomi

²¹⁹ James A. Caporaso and David P. Levine, **Theories of Political Economy**, Cambridge: Cambridge University Press, 1992, pp. 60-68.

²²⁰ Karl Marx ve diğ., **Sendikalar Üzerine**, İstanbul: Bilim Yayınları, 1975. ss. 47-55.

²²¹ Hyman, **a.g.e.**, 1990, p. 136.

²²² Hyman, **a.g.e.**, 1990, pp. 143, 145.

²²³ Marx and Engels, **The Communist Manifesto**, London: Penguin Books, 2002, pp. 231-232.

politiğin işleyişine karşı bir güç oluşturamayacağı vurgulanarak, proleterlerin küresel ölçekte kapitalizmi dönüştürebilecek güce sahip olabilmelerinin ancak küresel güçlerini birleştirmeleriyle mümkün olabileceği ileri sürülmektedir.²²⁴ Bu yaklaşım temelinde, marksist teoride, kapitalist sisteme entegre olan sendikaların kısa vadede sağlayacakları ücret artışları sistemin geneli açısından bir sonuç üretmeyeceğine olan vurgu yatmaktadır. Aksine, marksizme göre, kapitalizm bir bütündür ve bu bütünün işleyişi kısa vadeli ücret artışlarıyla değiştirilemeyecek kadar yapısal bir içeriye sahiptir.²²⁵ Çünkü, işçiler bu durumda kapitalizmi doğuran nedenlerle değil, kapitalizmin sonuçlarıyla mücadele etmektedirler. Sendikaların kapitalist sistemdeki başarısızlıkları da onların bu gerçeği görememelerinden ileri gelmektedir. Hyman, bu çerçevede, sendikaların kapitalist sistem içerisinde etkinlik kazanabilmelerinin ‘radikal sendikacılık’ modelini benimsemeleri durumunda mümkün olabileceğini vurgulamaktadır.

Hyman’a göre, ‘savaş okulu’ olma fonksiyonunu üstlenen radikal sendikalar, sınıf ve toplum arasında yer alan bir duruş ve sosyo-politik mobilizasyon yoluyla kapitalist sistemin bütününe yönelik başkaldırıyla anlam kazanan çatışmacı kimlikle bütünleşmektedirler. Radikal sendikacılık, marksist analizin öngördüğü sendikal kimliği benimseyen sendikalardır. Dolayısıyla, radikal sendikalar (i) temel hedefleri kapitalist sistemin bütünsel olarak dönüşümünü politik mücadele yoluyla sağlamaya çalışan (ii) bu anlamda materyal hedeflerden öte çatışma merkezli ideolojik bir karşı duruşa sahip olan ve (iii) aşağıdan gerçekleşen bir örgütsel kimlikle bütünleşen ve dolayısıyla örgütsel varlığından öte üyelerinin çıkarlarını önceleyen sendikalardır.²²⁶

Sınıf-toplum arasında yer alan radikal sendikacılığın aksine; sınıf-piyasa arasında yer alan işletme sendikacılığı ile, piyasa ve toplum arasında yer alan uzlaşmacı sendikacılık modelleri ise (bkz. Şekil 2.5), çatışmayı işbirliğine dönüştürerek kapitalizmin sürekliliğini sağlayıcı marjinal bir işlev

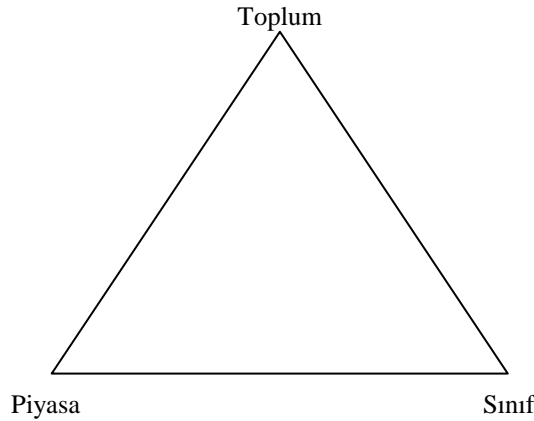
²²⁴Richard Hyman, “Where Does Solidarity End”, <http://www.eurozine.com/article/2002-09-17-hyman-en.html> (08.11.2008).

²²⁵Marx ve diğ., a.g.e., 1975, pp. 71-73.

²²⁶ Richard Hyman, **Understanding European Trade Unionism Between Class, Market and Society**, London: Sage, 2001, pp. 17-37.

üstlenmektedirler.²²⁷ İşletme sendikacılığı modelinde sendikalar, ‘çatışmacı işbirliği’ stratejisini benimsemekte, dolayısıyla çatışmayı temel amacından uzaklaştırmaktadırlar.²²⁸ Bu açıdan bakıldığında endüstri ilişkilerinin kendisi de bir ‘düzen’leme aracıdır. Sözkonusu düzenlemenin nihai hedefi işçi-işveren ilişkilerinin doğası gereği yarattığı çatışmayı kurumsallaştırmaktan ibarettir. Nihayetinde toplu pazarlık mekanizması da bu düzende çatışmanın rutinleştirilmesini ifade etmektedir.²²⁹ Böylece, kapitalist sistem sendikaların ulaşabileceği stratejik derinliği belirlediği için düzen içinde kalan bir çatışma rutinleşmektedir.²³⁰ Sosyal ortaklık temelinde hareket eden uzlaşmacı sendikalar ise, sonuç itibarıyla, işletme sendikacılığı modelinde olduğu gibi, kapitalist sistemin sürekliliğini sağlayacak bir işbirliği içerisine girmektedirler. Bu anlamda, sosyal ortaklık ‘ver ve al’ sürecinin ortaya çıkardığı pragmatist bir işbirliğinden öteye geçememektedir. Bu işbirliğinde ise işçi sınıfının aldıkları verdiklerine göre sınırlı düzeyde kalmaktadır.

Şekil. 2.5. İşçi Sendikacılığının Geometrisi



Kaynak: Hyman, a.g.e., 2001, p. 4.

Hyman, radikal sendikacılık modeli çerçevesinde, sendikaların ilk dönem örgütlenmelerinin ‘aşağıdan’ gerçekleşmesi, informel sosyal ilişkilerin hakim olması ve bürokratik yapılanmaların henüz kurumsallaşmaması nedeniyle, sendika içi

²²⁷ A. S. Losovsky, **Sendikalar Üzerine II: Marks ve Sendikalar**, Çev. İsmail Yakın, İstanbul: İnter Yayınları, 1993, ss. 188-195.

²²⁸ Richard Hyman, “The Future of Unions”, **Just Labour**, Vol. 1, 2002, pp. 7-15.

²²⁹ Richard Hyman, “Striking a Balance? Means, Ends and Ambiguities”, **Employee Responsibilities and Rights Journal**, Vol: 17, No: 2, 2005, pp. 127-130.

²³⁰ Hyman, a.g.e., 1990, pp. 191-202.

demokrasinin günümüze oranla daha iyi işlediğini vurgulamaktadır. Günümüz kurumsallaşmış sendikacılık anlayışında ise ‘yukarıdan’ yönetilen bir karar alma ve yönetim mekanizması sözkonusudur. Bu durumda sendikal gücün kaynağı işçilerin şahsında temellenen bir mobilizasyon ruhu değil, yöneticilerin ve profesyonel sendikacıların elinde temerküz eden örgütlenme yetisidir. Dolayısıyla, sendika içi demokrasinin ve içsel kontrolün temininde münferit üyelerin insiyatifi ilk dönemlere göre önemli derecede gerilemektedir. Bu noktada sendikaların kolektif güçlerinin işçilerin bireysel güçlerine tahakkümü başlamakta (reifikasyon) ve sendikaların varlıkları anlamsızlaşmaktadır.²³¹ Siyasal amaçlardan bağımsız olan sendikaların kapitalist sistem içerisindeki işlevleri toplu pazarlık ve grev kurumlarıyla anlam kazanmaktadır. Sendikalar, bu durumda, kapitalist sistemin yarattığı sonuçlar üzerinde strateji geliştirmekte ve sistemin burjuva-proleter ikilemini yaratan ‘sebepler’i sorgulamamaktadırlar. İşçi-işveren ilişkilerindeki en riskli nokta da burasıdır; kapitalizmin meşru kabul edilmesi ve işçilerin mevcut durumlarını sorgulamaması.²³² İşletme ve uzlaşmacı sendikacılık modellerinde gerçekleştirilen grevlerde, esas itibariyle, materyal hedefler üzerinde odaklandığından işçi-işveren ilişkilerindeki yapısal güç dengesizliğinin uzun vadeli gelişiminde köklü bir değişim yaratmayacaktır.²³³

Hyman, radikal sendikacılık çerçevesinde öne sürdüğü bu teorik öngörülerini, AB sosyal diyalog mekanizması çerçevesinde gerçekleştirdiği açıklamalarla bölgesel ölçeğe taşımaktadır. Hyman’a göre, AB ölçeğinde gerçekleştirilen düzenlemeler ulusal ölçekte varolan yapılanmaları erozyona uğraticı bir nitelik göstermektedir. Buna göre, neoliberal bir kurumsal kimliğe sahip olan AB’nin yarattığı ekonomik birliğin yoğunlaştırdığı bölgesel rekabet, nisbeten güçlü bir endüstri ilişkileri sistemine sahip üye devletlerin refah politikalarını ve örgütlülük bilinçlerini sarsıcı bir özellik göstermektedir. Bölgesel düzeyde yaratılan kapitalist reelpolitiğin meşrulaştırılmasını amaçlayan sosyal diyalog mekanizması ise, elitist bir yönetim süreci olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuçları itibariyle işveren yanlısı bir endüstri ilişkileri sistemini destekleyen sosyal diyalog mekanizması, sendikaların ‘hayali

²³¹ Hyman, **a.g.e.**, 1990, pp. 69-74.

²³² Hyman, **a.g.e.**, 1990, p. 18.

²³³ Hyman, Richard. “Whose (social) partnership?”, Lucio, M. M.; Stuart, M. (ed.), **Partnership and Modernisation in Employment Relations**, London: Routledge, 2004, pp. 251-265.

dayanışma' yoluyla enerjilerini tüketmelerinden başka bir işleve sahip olmamaktadır. Sözkonusu meşrulaştırma, ulusal devletlerin küresel rekabet edebilirliklerinin sağlanması adına 'taviz pazarlık'larını rutinleştirmekte ve bu süreçte sendikaların etkinlikleri marjinalleşmektedir.²³⁴ Ancak, Hyman'a göre, bu gerekçe gerçeği yansıtmamaktadır. Çünkü, üye ülkelerin dış ticaretinin % 90'ı bölge içi ticaret kapsamında gerçekleşmektedir. Bu anlamda, endüstri ilişkileri ekseninde gerçekleştirilen düzenlemeler sadece ekonomik gerekçelere değil, politik eğilimleri de yansıtmaktadır.

AB ölçeğinde gönüllülük esasına göre gerçekleştirilen sosyal düzenlemeler bağlayıcı olmayan niteliğe sahiptir ve bağlayıcı tarzda uygulanan ekonomik yaptırımların gölgesinde kalmaktadır. Bu eğilim, AB'nin sahip olduğu neoliberal kimliğin derinleştirilmesi eğilimidir. Bu anlamda, grevlerin yer almadığı AB düzenlemeleri sendikaların bölgesel mobilizasyonunu önlemekte ve sonuçsuz kalmaktadır. AB Parlamentosu, Komisyon, ETUC, UNICE ve CEEP arasındaki 'sembolik' müzakerelerde, AB kurumları bölgesel reelpolitik açısından işverenleri önceleyen bir strateji benimseyerek, ETUC'yi bağımlı bir aktör konumuna itmektedirler. Özetle, AB 'kurumsal sosyalsizleştirme' (institutional commodification) vizyonu geliştirerek işçi sendikalarını 'rekabetçi dayanışmaya' zorlamaktadır. Tüm bu açılımlar, AB kurumları, işçi sendikaları ve işveren örgütleri arasındaki güç ilişkilerinin ulusal ve bölgesel ölçekte işçilerin denetim altına alındığı bir kontrol mekanizması yaratmaktadır.²³⁵

Hyman'ın analizlerinden yola çıkarak, marksist teori açısından bölgesel ve uluslararası örgütlerin yarattığı güç ilişkilerinin bütünsel olarak değişmemesi durumunda, bu sistem çerçevesinde gerçekleştirilen diyalog süreçlerinin işlevselleşemeyeceğini söylemek mümkün gözükmektedir.²³⁶ Çünkü, neoliberal dönemde yaratılan sosyal diyalog süreçlerinin kapitalist reelpolitikin sürekliliğini ve işleyiş tarzını etkileyebilecek bir niteliğe sahip olması mümkün değildir. Aksine, bu mekanizmalar yarattıkları uzlaşma söylemleriyle sistemin sorgulanmasını önleyen bir

²³⁴ Richard Hyman, "The Europeanization or the Erosion of Industrial Relations?", **Industrial Relations Journal**, 32:4, 2001, pp. 280-294.

²³⁵ Richard Hyman, "European Integration and Industrial Relations: A Case of Variable Geometry", **Antipode**, 2001, pp. 468-483.

²³⁶ Mehmet Odekon, "Globalization and Labour", **Rethinking Marxism**, 18:3, 2006, pp. 418-420.

meşrulaştırma politikası izlemektedirler. Bu anlamda, UÇÖ ve uluslararası sendikaların IMF, DB ve DTÖ nezdindeki girişimleri de AB sosyal diyalog mekanizması ekseninde değerlendirilebilir. Dolayısıyla, işveren sınıfını destekleyen kapitalist kurumlar küresel ölçekte yarattıkları ortak güç vasıtasıyla UÇÖ ve sendikalar üzerinde bir kontrol gücüne sahip olurken, UÇÖ ve ulusal-bölgesel-uluslararası sendikaların tabandan gelen bir mobilizasyona dayanan ortak güce sahip olamaması karşı güç yaratma yetilerini sınırlandırarak sistemin işveren yanlısı bir ekseninde gelişmesini gündeme getirmektedir.²³⁷

UÇÖ'nün girişimleri gerek yarattığı küresel korporatizm gerekse diplomatik girişimleri vasıtasıyla küresel kapitalist sistemi rutinleştiren bir vizyona sahiptir. Bunun da ötesinde, ILO, uluslararası sendikaların mobilizasyon ruhlarının törpülenmesi ve diplomatik bir elitizme yönelmelerini sağlama konusunda kurulduğu günden beri marjinal bir işlev üstlenmektedir. Öte yandan, UÇÖ'nün ve uluslararası sendikaların IMF, DB ve DTÖ nezdindeki girişimleri de yine mobilizasyon gücünden yoksun elitist girişimlerdir ve dolayısıyla kaydedeğer bir sonuç üretmeleri mümkün değildir. UÇÖ'nün yaratmaya çalıştığı işgücü standartları rejimi kapitalist örgütlerin sahip olduğu ortak güce karşı yetersiz kalmaktadır. Çünkü, UÇÖ'nün girişimi küresel kapitalizmin yapısal nitelikleriyle uyuşmamaktadır. Kapitalist sistemin yarattığı ortak güce karşı sendikaların bir karşıduruş sergileyebilmesi ancak radikal sendikacılık modelini benimsemeleriyle mümkün olabilecektir. Bununla birlikte, uluslararası sendikaların sahip oldukları bürokratik ve elitist yapı üye sendikaların desteğinden yoksun bir işleyişe sahiptir ve dolayısıyla etkinlik sağlayamamaktadır.²³⁸ Üyelerinden kopuk (reifikasyonu benimseyen), sosyal mobilizasyon iradesi olmayan ve ideolojik bir bağı bulunmayan bir uluslararası sendikacılık modelinin etkin olması beklenemez. Aktif bir örgütlenme modelinden ziyade söylem bazlı girişimlerle anlam kazanan uluslararası sendikaların gerek UÇÖ gerekse diğer kapitalist bölgesel ve uluslararası örgütler nezdinde gerçekleştirdiği diyalog mekanizmaları uzlaşmacı sendikal modellerle örtüşmektedir.

²³⁷ Richard Hyman, "Shifting Dynamics in Transnational Trade Unionism: Agitation, Organization, Bureaucracy, Diplomacy", **Labour History**, Vol: 46, No:2, pp. 137-154.

²³⁸ Richard Hyman, "National Industrial Relations Systems and Transnational Challenges: An Essay in Review", **European Journal of Industrial Relations**, 5:1, 1999, p. 106.

Bu anlamda ETUC'nin, ITS'lerin ve ICFTU'nun faaliyetleri tarihsel süreçte irdelendiğinde politik bir içerime sahip olmayan, pragmatist bir kimlik karşımıza çıkmaktadır. Sözkonusu pragmatist kimlik sendikaların örgütsel varlıklarını sürdürebilme ve meşrulaştırma adına yukarıdan yönetim (örgütlenme) stratejisiyle hareket etmelerini gündeme getirerek dışsal güç ilişkilerinde başarılı olamamalarına neden olmaktadır. Hyman, bu gelişimi yukarıdan uluslararasılaşma olarak tanımlamaktadır. Çünkü, sendikaların içsel güç dengelerini sağlayamadıkları bir ortamda dışsal güç ilişkilerinde başarılı olmaları beklenemez.

Sendikaların bölgesel ve uluslararası düzeyde birleşmeleri kapitalizme karşı oluşturulacak ortak güç açısından bir fırsat iken, bu birleşmenin pragmatist bir tarzda gelişmesi sendikal etkinlik açısından bir tehdite dönüşmektedir. Diğer bir anlatımla, sendikalar arasında bölgesel ve uluslararası düzeyde gerçekleşen dikey birleşme hareketleri kapitalist piyasa ekonomisinin konjonktürel dengelerine göre gelişmekte ve dolayısıyla pragmatizmin getirdiği marjinalleşmeyi aşamamaktadır. Aksine, ideoloji Soğuk Savaş döneminde olduğu gibi WFTU ve ICFTU arasındaki kamplaşmayı (erozyonu) artırıcı bir dezavantaj haline dönüşmektedir. Günümüzde de kapitalist piyasa ekonomisinde önplana çıkan bölgeselleşme ve küreselleşme eğilimleri sendikalar arasındaki bölgesel ve uluslararası birleşmeleri artırmakta ancak sözkonusu birleşmeler ideolojik olmaktan çok materyal hedefler üzerinde yoğunlaştığından sonuç alınabilir bir birliktelik ortaya çıkmamaktadır.

6. Bölüm Sonucu: Uluslararasılaşma ve Analitik Çerçeve Arayışları

Çalışmanın bu bölümünde ele alınan endüstri ilişkileri sistemi teorisi, stratejik tercih teorisi, çoğulcu teori ve marksist teorinin; günümüzde endüstri ilişkileri sisteminin ulusal-bölgesel ve uluslararası ölçekteki işleyişini bütünsel olarak analiz etmeye imkan tanıyan bir yaklaşıma sahip olmadıkları görülmektedir. Bu durumun en önemli nedeni, sıralanan teorilerin Avrupa ve Amerikan endüstri ilişkileri sistemleri üzerinden gerçekleştirilen pratik odaklı bir yaklaşıma sahip olmalarıdır.

İkinci olarak, sözkonusu teoriler (marksist teori dışındaki teoriler), bölgesel ve uluslararası ölçekte endüstri ilişkileri alanında ortaya çıkan gelişmeleri analize katmamaktadırlar. Dunlop'un endüstri ilişkileri sistemi teorisi ve çoğulcu teorinin İkinci Dünya savaşı sonrası süreçte ortaya konulduğu ileri sürülerek ve dönemin reelpolitigi gerekçe gösterilerek bu eleştiri reddedilebilir. Ancak, çalışma kapsamında vurgulandığı üzere endüstri ilişkilerinin uluslararasılaşma süreci 19. yüzyılın özellikle üçüncü çeyreğinden itibaren başlayan bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede, bu teorilerin sistemde yaşanan uluslararasılaşma sürecini analize katmamaları, üretildikleri dönemin reelpolitiginden ziyade teorisyenlerinin yaşadıkları coğrafya ile sınırlı yaklaşımlarından kaynaklandığı ortaya çıkmaktadır.

Çoğulcuların geliştirdikleri teorik analiz her ne kadar endüstri ilişkilerinde varolan uluslararasılaşma süreçlerini incelemeyi sağlayan bir takım içerimlere sahip olsa da bu içerimler sistemin ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeydeki yönelimlerini bütünsel olarak ele almaya imkan vermemektedir. Çünkü çoğulcuların geliştirdiği analitik çerçeve özünde ulusal sistemle sınırlıdır ve bu anlamda sözkonusu düzeylere teşmil edilebilecek kapsayıcı bir içerime sahip değildir.

Öte yandan, mevcut teoriler arasında uluslararasılaşma analizi açısından öne çıkan yaklaşım ise marksizmdir. Genel ekonomi politik yapıyı bütünsel bir çerçevede ele alan marksizm, ulusal-bölgesel ve uluslararası düzeylerdeki gelişmeleri kapitalist sistem çerçevesinde değerlendirmeyi mümkün kılan bir yaklaşım geliştirmektedir. Ancak, marksizmin de kendi içerisinde, analitik açıdan, sınırlılıklara sahip olduğu görülmektedir.

Sözkonusu sınırlılıkların başında marksizmin tepkiselliğinden doğan radikal yaklaşımı gelmektedir. Liberalizmin teorik çerçeve ekseninde gerçekleştirdiği 'tektipleştirici' yaklaşıma karşı, marksizmin liberalizme tepki olarak doğması sonucunda bir tür 'karşı-tektipleştirme' yaptığını söylemek mümkündür. Bu anlamda, marksist analizde, tüm toplumların kapitalist bir sisteme sahip olduğundan hareket edilmekte ve dolayısıyla endüstri ilişkilerinde burjuva-proleterya ve burjuva kontrolündeki devlet üzerinden bir çözümleme geliştirilmektedir. Ancak, örneğin gelişmekte olan ülkelerde siyasal sistemin totaliter, teokratik veya militarist niteliği

burjuva merkezli endüstri ilişkileri sisteminin oluşumunu engelleyen bir reelpolitik yaratmaktadır. Bu ülkeler, marksist analizin yoğunlaştığı gelişmiş ülkelerden sosyopolitik ve sosyoekonomik anlamda farklılaşmaktadır. Bu nedenle, bu ülkelerde endüstri ilişkileri sistemlerinin gelişimi sadece materyalist ögelerle açıklanamayacak içerimlere de sahiptir. Nitekim, bu ülkelerde devletin endüstri ilişkilerindeki rolünün, gelişmiş ülkelerde görüldüğü gibi ekonomik gelişmeye paralel bir seyir izlemediği vurgulanmaktadır. Ayrıca, Rusya ve Doğu Avrupa ülkelerinde varolan sosyalist rejim döneminde, sendikaların siyasal sistemden bağımsız bir kimlik kazanamaması da marksist ideallerle çelişen bir reelpolitik yaratmaktadır.²³⁹ Dolayısıyla, marksizmin burjuva-proleterya ve burjuva kontrolündeki devlet üzerinden geliştirdiği ‘tektipleştirici’ yaklaşımının genel geçer bir teorik açılım oluşturduğunu söylemek mümkün görünmemektedir.

Öte yandan, Marks, proleterleri sadece sermayedarlarla olan üretim ilişkisinde analiz etmiş, ancak sosyal yaşamındaki birey kimliğiyle ele almamıştır. Daha açık bir anlatımla, marksist ekonomi politikte ‘insan’ unsuru kültür ve (üretim ilişkileri dışındaki) toplumsal yaşam ekseninde ele alınmamıştır. Toplumsal ilişkilerin ‘organik’ bir bütün olduğundan hareketle emek-sermaye ilişkileri üzerinden yapılan analizde, sınıfın ötesinde diğer tabakalaşmaların varlığını (milliyet, ırk, statü, cinsiyet vb.), emek ve devrimci geleneğin dışında tarihsel gelişimin ve etkileşimin diğer şekillerinin varlığını, sosyal eylemi motive eden ve yönlendiren diğer kaynakları, hiyerarşik (sınıflararası) güç ilişkilerinden başka diğer politik katılım (etkileşim) şekilleri olabileceğini ve sınıfsal mücadele dışında kapitalist toplumla mücadele etmenin diğer yöntemlerinin olabileceğini gözardı etmeye sebep olmuştur.²⁴⁰

Marksizmin ulusal ve uluslararası sendikal hareketi ‘siyasal devrim’ amacına odaklanması şartıyla meşru kabul etmesi, endüstri ilişkileri analizini ekonomi politiğe bağımlı hale getirmekte ve endüstri ilişkileri disiplinin kendi analitik çerçevesini oluşturmayı güçleştirmektedir. Bu doğrultuda, 1870’li yıllardan günümüze bölgesel ve uluslararası sendikacılık hareketinin endüstri ilişkilerinin

²³⁹ Roy J. Adams, *State Regulation of Unions and Collective Bargaining: An International Assessment of Determinants and Consequences*, John R. Niland *et al.*, (eds.), **The Future of Industrial Relations Global Change and Challenges**, London: Sage, 1992, pp. 41-62.

²⁴⁰ Michael A. Lebowitz, **Beyond Capital: Marx’s Political Economy of the Working Class**, New York: St. Martin’s Press, 1992, p. 10.

kendi analitik çerçevesi açısından ele alınması mümkün görünmemektedir. Aksine, analizin başlangıcında söz konusu sendikalar ‘siyasal ideolojileri doğrultusunda hareket etmemişlerdir, dolayısıyla etkin olmaları mümkün değildir’ gibi keskin bir yargıyla başlama zorunluluğu doğmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, Hyman’ın geliştirdiği endüstri ilişkileri paradigması da marksizmin genel ekonomi politik öngörüsünün gölgesinde kalmaktadır. Nitekim, Hyman’ın radikal sendikacılık anlayışının ‘imkansız’lığını vurgulaması²⁴¹ kendi içerisinde analitik bir çıkmazı da beraberinde getirmektedir.

Sonuç itibariyle, endüstri ilişkileri disiplininin kendi sistematığıne özgü bir analitik çerçevenin geliştirilmesi ihtiyacı doğmaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ele alınacak olan Açık Sistem Analizi bu amacı gerçekleştirmeye odaklanmaktadır.

²⁴¹ Hyman, **a.g.e.**, 2001, p. 36 (Hyman, radikal sendikacılığın, sendikacılık hareketinin etkin olması için kaçınılmaz olduğunu, ancak günümüz reelpolitikinde bu tür bir sendikacılık anlayışının geliştirilmesinin de imkansız olduğunu ileri sürmektedir).

III. BÖLÜM

ULUSLARARŞIRILAŞMA VE AÇIK SİSTEM ANALİZİ

Çalışmanın birinci bölümünde endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma sürecinin reelpolitigi ortaya konulmuştur. İkinci bölümde, uluslararasılaşma süreci endüstri ilişkileri sistemi ve stratejik tercih teorileri ile çoğulculuk ve marksist teoriler çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu bölümde ise, endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma süreci 'Açık Sistem Analizi' çerçevesinde ele alınmaktadır.

Bu bölüm kapsamında, ilk olarak açık sistem analizinin uluslararası endüstri ilişkileri sistemine ilişkin metodolojik yaklaşımı, çalışmanın ikinci bölümünde ele alınan teorilerin metodolojik yaklaşımlarıyla mukayeseli bir çerçevede ortaya konulmaktadır. İkinci olarak, genel sistem teorisinin analitik parametreleri ele alınmaktadır. Genel sistem teorisi üzerinde temellendirilecek olan açık sistem analizinde uluslararasılaşma süreci; sistemin yer aldığı çevre, sistemin aktörleri, aktörlerin ürettiği stratejiler, stratejilerin etkileşime girdiği güç ilişkileri ve bu süreç sonucunda oluşan kurallar ekseninde ortaya konulmaktadır.

Açık sistem analizi esas itibariyle genel sistem teorisinin analitik parametrelerini endüstri ilişkilerine adapte etmeyi amaçlamaktadır. Bu anlamda, açık sistem analizi genel sistem teorisi üzerinde temellenmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde de vurgulandığı gibi sistem teorisini endüstri ilişkilerine ilk olarak John. T. Dunlop uyarlamıştır. Açık sistem analizi, Dunlop'un endüstri ilişkileri sistemi teorisinin çevre, aktör ve kural parametrelerini kullanmakla birlikte, sistemin genel işleyişini açıklama yöntemi (analitik yaklaşımı) itibariyle Dunlop'un sistem teorisinden büyük oranda farklılaşmaktadır.

1. Genel Sistem Teorisi ve Endüstri İlişkileri

Genel sistem teorisi, fen ve doğa bilimleri alanlarında 1930'lı yıllardan itibaren gelişmeye başlayan bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır. 1950'li yıllardan

itibaren ise ‘Sosyal Sistem’, ‘Politik Sistem’ ve ‘Uluslararası Sistem’ gibi çalışmalar sosyal bilimler alanında ortaya çıkmaya başlamıştır.²⁴² Yukarıda da vurgulandığı gibi endüstri ilişkilerinin sistem teorisi eksenindeki analizini ilk olarak Dunlop yapmıştır. Bununla birlikte, Dunlop, teorik çerçevesini ortaya koyduğu ‘endüstri ilişkileri sistemi’ adlı eserinde, genel sistem teorisinin girdi-çıkıtı süreçleri ve geribesleme mekanizmaları gibi temel parametrelerini analize katmamaktadır. Dunlop’un, genel sistem teorisinin nirengi noktasını oluşturan ‘süreç’ analizi konusunda da, endüstri ilişkileri kapsamında, bir yaklaşım geliştirmemiş olması bu yargıyı desteklemektedir. Dunlop, bunun yerine, sistemin tanımını vererek, sistemler arasında bir etkileşim olduğunu vurgulayan kaynaklara göndermede bulunmaktadır.²⁴³

Dunlop’un metodolojisinin endüstri ilişkilerine ilişkin ‘özgün’ bir sistematik geliştirme çabası olduğu düşünülebilir. Ancak, Dunlop’un bu çabasını Amerikan endüstri ilişkileri sistemi temelinde gerçekleştirmesi, bu yargıyı tartışmalı hale getirmektedir. Ayrıca, sözkonusu çabanın ‘sistem’ teorisi ekseninde gerçekleştirilmesi, metodolojik olarak mevcut genel sistem teorisinin analitik parametrelerini dikkate almayı gerektirmektedir. Yalnızca Dunlop’un değil, aynı zamanda çoğulcuların da endüstri ilişkilerinin belirli bir modeldeki (ülkedeki) ‘pratiğini’ teorileştirmeye çalışmaları, teori-model çatışmasına yol açmakta ve genelgeçer bir analitik çerçeve oluşturmayı güçleştirmektedir. Aşağıda, sözkonusu çatışmanın endüstri ilişkileri disiplini açısından yarattığı sonuçlar ele alınarak açık sistem analizinin mevcut yaklaşımlardan farklılaştığı noktalar üzerinde durulmaktadır.

1.1. Teori-Model Ayrımında Açık Sistem Analizi

Yunanca ‘theoreia’ sözcüğünden türetilen teori kelimesi ‘birşeye bakış’ anlamına gelmektedir. Günlük yaşamda ‘gerçekten arındırılmış’ olarak algılanan

²⁴² Talcott Parsons, **The Social System**, New York: The Free Press, 1951; C. West Churchman, **The Systems Approach**, New York: Delta, 1968; Morton A. Kaplan, **System and Process in International Relations**, 1975; Wallerstein, a.g.e., 1979; David Easton **The Political System: An Inquiry into the State of Political Science**, Chigago: The University of Chicago Press, 1981.

²⁴³ Dunlop, a.g.e, 1993, p. 13.

teori, kısaca, bir şeyin nasıl işlediğini algılamaya yarayan olgulardır.²⁴⁴ Diğer bir anlatımla, teori sistematik olarak birbirleriyle bağlantılı genellemelerdir. Teorinin temel amacı geliştirildiği alanı açıklamak ve geleceğine ilişkin öngörülerde bulunmaktır. Model ise teorilerin üretilmesinde yararlanılan bir araç konumundadır.²⁴⁵ Modelin temel amacı belirli bir olguyu ‘tanımlamak’tır. Bu noktada, teoriler genelgeçer bir içerime sahip olan olgular olmasına karşın, modeller bir takım sınırlılıklara sahiptir. Sözkonusu sınırlılıklar modellerin genelgeçer bir tanımlama yap(a)mamasını ve dolayısıyla tüm durumlara teşmil edilememesini gündeme getirmektedir.²⁴⁶ Başka bir anlatımla, bir model teori değildir, ancak teoriyi açıklamak için kullanılabilir.

Örneğin, sendikacılıkta İsveç modeli denildiğinde İsveç sendikacılığının kendine özgü niteliğine gönderimde bulunmaktadır. Sendikacılık teorisi denildiğinde ise belirli bir ülkede faaliyet gösteren sendikaların niteliğine değil, tüm ülkeler için geçerli olacak genel tanımlamalara vurgu yapılmaktadır. Daha açık bir anlatımla, sendikacılık modellerine değil, sendikacılığın nasıl işlediğine ilişkin tanımlamalara gönderimde bulunmaktadır. Hiç şüphesiz, teorik olarak sendikacılığın nasıl işlediğinin açıklanması, sendikal modellerin kendine özgü niteliklerine tektipleştirici bir yaklaşım geliştirilmesi anlamına gelmemektedir Aksine, sendikacılık teorisi sendikal modellerin açıklanmasında temel alınacak prensipleri ortaya koymaktadır. Sendikal modeller ise sözkonusu prensiplerin ilgili sendikanın faaliyette bulunduğu ekonomi politik yapıya göre nasıl şekillendiğini aktarmaktadır. Teori-model ayrımında sendikacılık için ileri sürülen bu açıklamalar genel olarak endüstri ilişkileri sistemi açısından da geçerlilik kazanmaktadır.

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi Amerikan endüstri ilişkilerinin akademik geleneği makro tahlillerden öte mikro ölçekle sınırlı kalmakta ve teoriden ziyade pratik (uygulama) üzerinde odaklanmaktadır. Avrupa’da ise makro teori üzerinde odaklanan çok disiplinli ve radikal bir yaklaşım dikkati çekmektedir. Buna mukabil, her iki gelenek açısından da, endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma

²⁴⁴ Pamela J. Shoemaker *et al.*, **How to Build Social Science Theories**, Thousands Oaks: Sage, 2004, pp. 5-6.

²⁴⁵ Shoemaker *et al.*, **a.g.e.**, p. 111-112.

²⁴⁶ Shoemaker *et al.*, **a.g.e.**, pp. 7-10.

süreçlerinin analizinde birtakım sınırlılıklar karşımıza çıkmaktadır. Bu sınırlılıklardan ilki her iki ekolünde genel geçer tanımlamalar yerine geliştirildikleri coğrafyada hakim olan endüstri ilişkileri pratiği üzerinde odaklanmalarından kaynaklanmaktadır (Bu durum, Amerikan ekolünde daha belirgindir). Böylece, örneğin Amerikan ekolünü temsil eden endüstri ilişkileri sistemi teorisi ve stratejik tercih teorisinin analitik parametrelerinin, Avrupa endüstri ilişkileri sistemlerini analiz etme noktasında kullanılmasında önemli güçlüklerle karşı karşıya kalınmaktadır.

Tablo 3.1. Avrupa ve Amerika Endüstri İlişkileri Yaklaşımları Arasındaki Farklılıklar

| Ölçüt | Yaklaşım | |
|-------------------------|--|---|
| | Amerika | Avrupa |
| Analiz Seviyesi | Mikro | Makro |
| Disiplin Dalları | Psikoloji, ekonomi ve işletme bölümlerinde | Sosyoloji, tarih ve siyaset bilimi bölümlerinde |
| Yöntem | Anket, gözlem, istatistik | Saha çalışması, karşılaştırmalı analiz ve tarihi analiz |
| İdeoloji | Uyum temelli, muhafazakar | Çatışma temelli, radikal |
| Temel Eğilimler | Uygulama önemli | Soyut teori önemli |

Kaynak: Engin Yıldırım, **Endüstri İlişkileri Teorileri**, Sakarya: Değişim Yayınları, 1997, s. 82.

Örneğin, korporatist bir modelde işçi-işveren-devlet kurumları arasındaki etkileşimi Dunlop'un sistem teorisiyle analiz etmek mümkün görünmemektedir. Çünkü, İskandinav modelinde siyasi partiler ve sendikalar arasındaki patronaj ilişkileri, tarihsel süreçte sistemin uzlaşma merkezli bir sosyal demokrat niteliğe sahip olmasını belirleyen temel etmenlerden birisidir.²⁴⁷ Bu anlamda, Dunlop'un Amerikan modelinde sistemin işleyişi açısından temel bir nitelik oluşturmayan siyasi parti-sendika arasındaki patronaj ilişkilerini veri almadan bir analiz çerçevesi geliştirmesi, sistem teorisinin sosyal demokrat modelin analizi açısından sınırlılıklarla karşılaşmasına neden olmaktadır.

Sözkonusu sınırlılıklardan ikincisi ise, çalışmanın ikinci bölümünde tartışıldığı üzere, her iki gelenekte de, endüstri ilişkilerinin bölgesel ve uluslararası çevresinin analize katılmamasıdır. Bu sınırlılıkları veri alan açık sistem analizinde; bölgesel ve

²⁴⁷ Chris Howell, "Social Democratic Parties and Trade Unions: A Rough Framework for Analysis", Paper Prepared for the Conference "The Left in a Post-It World", Carleton University, Ottawa, Canada, March 10-11, 2000.

uluslararası ekonomi politiğin etkilerinin yarattığı yakınsama sürecini karşılama noktasında, ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin yerel niteliklerinin belirleyici olduğundan hareketle, sözkonusu yakınsamanın yoğunluğunun ulusal sistemler ekseninde farklılaştığı vurgulanmaktadır. Böylece uluslararasılaşma sürecini salt bir ülkenin endüstri ilişkileri sistemi açısından ele alarak model eksenli bir yaklaşım geliştirilmemektedir.

Endüstri ilişkileri sistemi çerçevesinde ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeyleri (genel) sistem teorisinin analitik parametreleriyle analiz etmeyi hedefleyen açık sistem analizi, uluslararası ölçekte bütünsel bir yaklaşım geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu çerçevede, açık sistem analizinde tarihsel süreklilik temel referans noktası olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşımın benimsenmesinde, endüstri ilişkilerinin ekonomi politiğini salt günümüz koşulları çerçevesinde ele almanın tarihsel sürekliliğin gözden kaçırılmasına, dolayısıyla endüstri ilişkilerinin oluşum ve gelişim sürecindeki dinamikleri veri alarak günümüz koşullarını değerlendirmeyi imkansızlaştıracağına ilişkin öngörü belirleyici olmaktadır.²⁴⁸

Endüstri ilişkilerinin uluslararasılaşması yerel, ulusal, bölgesel ve uluslararası ölçeklerde yer alan aktörler arasında endüstri ilişkileri sistemi üzerinde sonuçlar üretecek etkileşimlerin gerçekleşmesi şeklinde tanımlanabilir. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere uluslararasılaşma çok taraflı bir şekilde gerçekleşmektedir. Endüstri ilişkileri sistemini içeren süreçlerin çok taraflılığı günümüzde ortaya çıkan bir olgu değil, 19. yüzyıldan günümüze kadar devam eden bir sürekliliğin sonucudur. Sözkonusu çok taraflılık 19, 20 ve 21. yüzyılda kapitalist ekonomi politiğin değişen sosyal birikim süreçlerine paralel olarak bir dönüşüm yaşamıştır. 19. yüzyılda daha ziyade işverenler ve örgütlü işçiler arasında gelişen uluslararasılaşma süreci, 20. yüzyılın ilk yarısında devletlerin ve ikinci yarısından itibaren ise bölgesel ve uluslararası örgütlerin uluslararası ekonomi politik yapıdaki artan etkinliği nedeniyle çok taraflı bir yapıya kavuşmuştur. Böylece, endüstri ilişkileri sisteminin ulusal, bölgesel ve uluslararası ekonomi politikte meydana gelen gelişmelerden formel ve informel şekillerde etkilenen uluslararası niteliği daha da belirginleşmiştir.

²⁴⁸ Immanuel Wallerstein, **The Capitalist World-Economy**, Cambridge: Cambridge University Press, 1979, pp. VI-XII (Wallerstein, bu tür bir yaklaşımı uluslararası ekonomi politik analizinde kullanmaktadır).

Uluslararasılaşmanın endüstri ilişkileri disiplini açısından en belirgin içeriği, geliştirilecek endüstri ilişkileri analizinin tüm bu düzeyleri ve etkileşim şekillerini bütünsel olarak ele alan bir niteliğe sahip olmasını zorunlu kılmasıdır. Çünkü, endüstri ilişkileri bir sistemdir ve bu sistemin yetkin bir şekilde analiz edilebilmesi, sistemin girdi-çıkış süreçlerinin bütünsel bir çerçevede alınmasıyla mümkün olabilecektir. Açık sistem analizinin temel amacı bu tür bir yaklaşımın geliştirilmesine katkıda bulunabilmektir. Bu doğrultuda, çalışmanın bu bölümünde açık sistem analizi ile genel bir teorik yaklaşımı önermekten ziyade, başta sistem teorisi olmak üzere endüstri ilişkilerinde yer alan mevcut teorilerin ortaya koyduğu analitik parametrelerden de yararlanarak bir çözümlenme çerçevesinin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

1.2. Sistem Teorisi ve Analitik İçerimleri

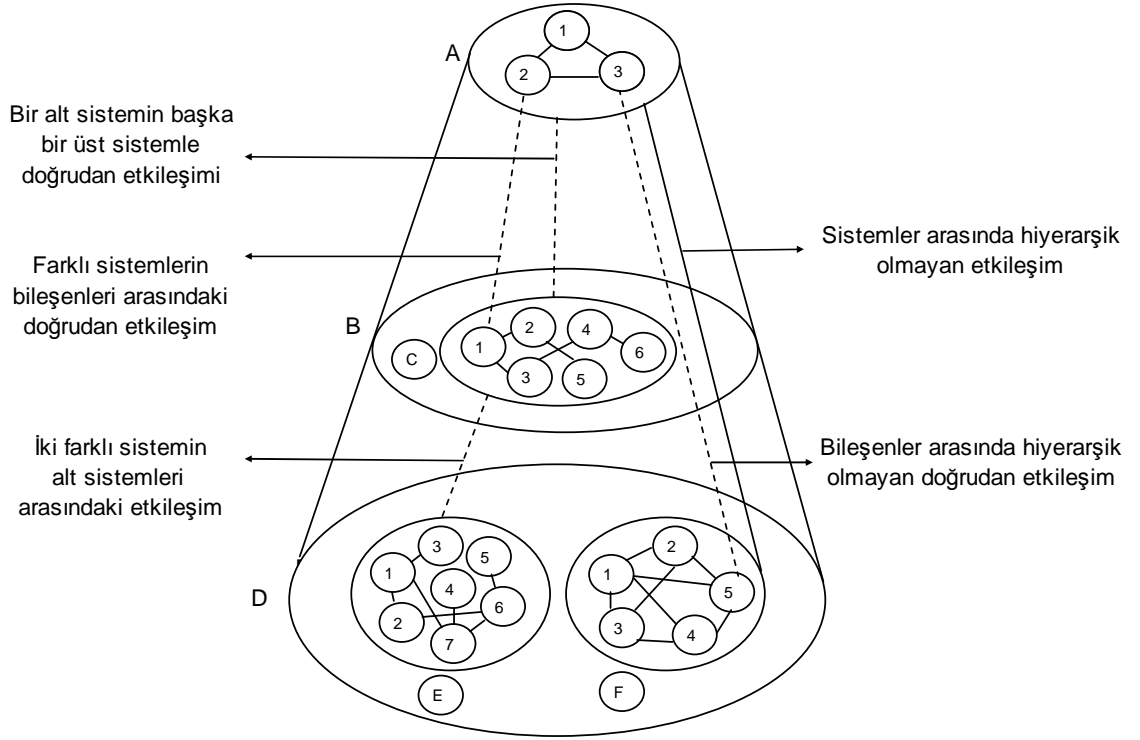
Endüstri ilişkilerine yönelik geliştirilecek bir 'sistem', yaklaşımı sistem teorisinin temel önermelerini referans almalıdır. Bu bağlamda, çalışmanın bu altbölümünde sistem teorisinin temel önermeleri, endüstri ilişkilerine yönelik geliştirilecek bir sistem yaklaşımı doğrultusunda ele alınmaktadır.

Sistem, belirli fonksiyonları gerçekleştirmek için biraraya gelen ve birbirleriyle etkileşim içerisinde bulunan bileşenlerden oluşan bir bütündür.²⁴⁹ Sistemler, bir hiyerarşi içerisinde yer aldıkları üst sistemlerin parçasıdır. Alt sistemler üst sistemlere doğru evrilmekte, böylece sistem bir bütün halinde daha kompleks hale gelmektedir. Böylece, hiyerarşik bir düzen içerisinde daha küçük sistemler daha büyük ve daha kompleks sistemlere doğru genişlemektedir. Sistemler hiyerarşisinde, bir sistemin altında yer alan sistem alt sistem, üstünde yer alan sistem ise üst-sistem olarak adlandırılmaktadır.²⁵⁰

²⁴⁹ Churchman, a.g.e., p. 29.

²⁵⁰ Lars Skyttner, **General Systems Theory: Problems, Perspectives, Practice**, World Scientific: New Jersey, 2005, pp. 65-67.

Şekil 3.1. Sistemler arası Hiyerarşi ve Etkileşim



Kaynak: Lars Skyttner, **General Systems Theory: Problems, Perspectives, Practice**, World Scientific: New Jersey, 2005, p. 66'dan yararlanılarak oluşturulmuştur.

Şekil 3.1.'de A, B, C, D ve E sistemleri arasındaki etkileşim ortaya konulmaktadır. A sistemi yatay olarak alt sistemi olmayan bir sistem iken, dikey olarak B ve D sistemlerinin üst sistemi konumundadır. B sistemi yatay olarak C'nin, dikey olarak ise D'nin üst sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır. D sistemi ise dikey olarak A ve B'nin alt sistemi, yatay olarak ise E ve F'nin üst sistemidir. A sisteminin bileşenleri olan 1, 2 ve 3 arasında doğrudan bir etkileşim bulunmaktadır. Bununla birlikte, C sisteminin tüm bileşenleri arasında doğrudan bir etkileşim bulunmamaktadır. Örneğin, 1 ve 3 arasında doğrudan bir etkileşim bulunmasına rağmen, 4 ve 5 arasında doğrudan bir etkileşim bulunmamaktadır. Dolayısıyla, bir sistemin tüm bileşenleri arasında doğrudan bir etkileşim olması zorunlu değildir. Önemli olan bir bileşenin sistem içerisinde fonksiyonunu yerine getirebilmesi için gerekli etkileşimlerde bulunmasıdır.

Öte yandan, A ile B gibi üst-sistemler arasındaki etkileşimin ötesinde A ile C gibi bir üst sistem ile farklı bir sistemin (B'nin) alt sistemi (C) arasında da bir etkileşim söz konusu olabilmektedir. Ayrıca, A'nın 2 numaralı bileşeni ile C'nin 1

numaralı bileşeni arasında gerçekleştiği gibi, farklı alt veya üst sistemlerin bileşenleri arasında da etkileşim gerçekleşebilmektedir. Farklı sistemler veya bu sistemlerin bileşenleri arasındaki etkileşim *sıralı bir hiyerarşi* içerisinde gerçekleşmek zorunda değildir. Örneğin, A sistemiyle F sistemi arasında veya A'nın 3 numaralı bileşeniyle F'nin 5 numaralı bileşeni arasında doğrudan bir etkileşim sözkonusu olabilmektedir. Hiç şüphesiz, C ve E arasında olduğu gibi farklı üst sistemlerin alt sistemleri arasında da etkileşim gerçekleşebilmektedir. Görüldüğü gibi, sistemler hiyerarşisinde aşağıdaki etkileşim şekilleri gerçekleşebilmektedir.

- (i) A, B ve D gibi farklı düzeylerde bulunan sistemler arasındaki *dikey* etkileşim.
- (ii) Alt ve üst sistemler arasında *yatay* etkileşim (B ve C arasındaki durum).
- (iii) Bir sistemin alt sistemi ile farklı bir üst sistem arasında gerçekleşen *doğrudan* etkileşim (A ile C arasındaki etkileşim).
- (iv) Farklı üst sistemler içerisinde yer alan alt sistemler arasındaki *doğrudan* etkileşim (C ve F arasındaki etkileşim).
- (v) Sistemlerin bileşenleri arasında, içerisinde buldukları sistemlerin (bütünlerin) etkileşimi dolayısıyla oluşan, *dolaylı* etkileşim (C ve F sistemleri arasındaki etkileşim aynı zamanda bu sistemlerin bileşenleri arasındaki dolaylı etkileşimi ifade etmektedir).
- (vi) Sistemlerin bileşenleri arasında içerisinde buldukları sistemlerden (bütünlerden) bağımsız olarak *doğrudan* gerçekleşen etkileşim (A'nın 3 numaralı bileşeni ile F'nin 5 numaralı bileşeni arasındaki durum).

Tüm bu etkileşimlerin yer aldığı alt - üst sistem hiyerarşisinde, sistemler arası karşılıklı etkileşimin yarattığı bir bütünleşme ve her sistemin kendi otonomisini koruma eğiliminden kaynaklanan bir ayrışma özelliği bulunmaktadır. Bütünleşme-ayrışma eğilimleri sistemin bütünlüğünü ortadan kaldırmamaktadır. Her sistem kendi otonomisini korumak için gerekli mekanizmaları geliştirebilir ancak diğer sistemlerle etkileşime girdiği müddetçe genel sistemin bütünlüğü bozulmayacaktır. Dolayısıyla önemli olan sistemler arasındaki 'etkileşim'dir.

Sistemler ve bileşenleri arasındaki etkileşimler mutlaka bazı hedeflerin gerçekleştirilmesini veya dengelerin yaratılmasını amaçlamaktadır. Dolayısıyla, birbirleriyle etkileşimi ve ilgisi olmayan bileşenler bir sistem oluşturamazlar. Bileşenlerin birbirleriyle olan etkileşimleri sonucu oluşan sistem, kendisini oluşturan bileşenlerin toplamından daha fazladır.²⁵¹ Bu anlamda, bileşenler sistem içerisindeki varlıklarıyla anlam kazanmakta ve her bir parçanın davranışı bütünün davranışı üzerinde bir etkide bulunmaktadır. Bileşenler arasındaki bu etkileşim karşılıklı bağımlılığa dayanan bir yapılanmaya sahiptir.²⁵² Dolayısıyla, sistem analizinde bütünsellik önplana çıkmaktadır.

Bu çerçevede, sistemin bir bileşeninin sistem içerisindeki işlevinin tam olarak anlaşılabilmesi bu bileşenin sistemin diğer bileşenleri ile, alt sistemlerin üst sistemler içerisindeki işlevleri ise içerisinde yer aldıkları üst sistemlerle birlikte ele alınmalarıyla mümkün olabilecektir. Çünkü, sistemin işleyişine etki eden birtakım faktörlerin analiz dışı bırakılması (girdi olarak dikkate alınmaması), sistemin işleyiş sürecinin rasyonel bir şekilde ele alınmasını imkansızlaştırmaktadır. Bu durumda, sistemin çıktıları da rasyonel bir şekilde analiz edilemeyeceğinden sistemin (yeniden) düzenlenebilmesi için gerekli geri besleme mekanizmaları da tespit edilemeyecektir. Öte yandan, sistemlerin mikro-makro bileşenleri arasındaki ilişki ve etkileşimleri girdi-çıkıtı süreçleri çerçevesindeki gelişimi bütüncül niteliklerini pekiştirmektedir.

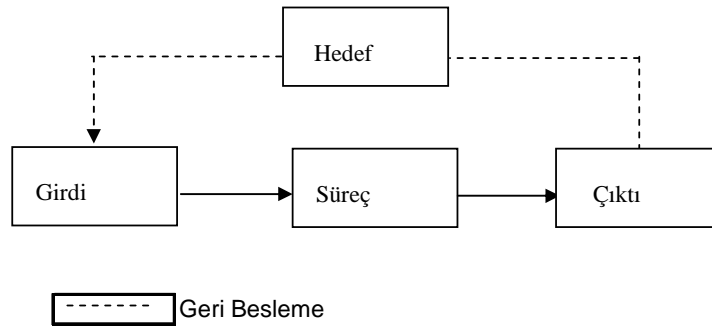
Bir oluşumun sistem olarak tanımlanabilmesi için sürekliliğe sahip olması gerekmektedir. Süreklilik, sistemler için durağanlık anlamına gelmemektedir. Aksine, sistemin uzun vadeli yönelimi içerisinde sistemin aktörleri, çevresi, güç ilişkileri vb. parametreler değişime uğrayabilmektedir. Bu aşamada önem kazanan nokta sistemin varlığını muhafaza etmesidir. Sistemin A veya B aktörünün hedefleri doğrultusunda gelişmesi ve dolayısıyla farklı sonuçlar üretmesi, sistemin yaşadığı değişimi göstermektedir. Dolayısıyla sistemde yaşanan dönüşüm, değişim, daralma ve kriz gibi faktörler, sistemin sürekliliğini ortadan kaldırmamaktadır. Bütün sistemler bazı ortak noktalara sahiptir ve bu noktalar tanımlanması zor da olsa evrensel olarak genelleştirilebilir bir nitelik taşımaktadır. Söz konusu ortak noktalar

²⁵¹ Ludwig von Bertalanffy, **General System Theory: Foundations, Development, Applications**, George Braziller: New York, 1988, p. 18.

²⁵² Skyttner, **a.g.e.**, pp. 49-50.

sistemlerin işleyiş mekanizmalarıyla bağıntılıdır. Bu çerçevede her sistem girdi-süreç-çıktı ve bu işleyişin sürekliliğini sağlayan bir geri besleme mekanizmasıyla anlam kazanmaktadır.²⁵³ Bununla birlikte, bütün alt sistemler kendilerine özgü niteliklere sahiptir. Bu nedenle, her sistemin içerdiği bileşenler nedeniyle diğerlerinden farklılaştığı noktalar bulunmaktadır.²⁵⁴ Çünkü, her bir sisteme sağlanan girdiler, bu girdiler arasındaki etkileşim süreci ve dolayısıyla çıktılar diğerlerinden farklılık göstermektedir.

Şekil 3.2. Sistemin İşleyişi ve Geri Besleme Mekanizması



Kaynak: Lars Skyttner, **General Systems Theory: Problems, Perspectives, Practice**, World Scientific, New Jersey, 2005, pp. 80-82 (Şekil 2.8 ve 2.10'dan uyarlanmıştır).

Bir sistemin amacı yaptığı şeydir.²⁵⁵ Bu anlamda sistem, amacına ulaşması için sağlanan girdilerin çıktılara dönüştüğü bir süreçtir. Girdiler sistemin yönelimini belirleyen etkenler olarak anlam kazanmaktadır. Girdiler bir sistemin kendi aktörleri tarafından üretilebileceği gibi diğer sistemlerin aktörleri tarafından da üretilebilir. Diğer bir anlatımla, içsel-dışsal girdilerden bahsetmek mümkündür. Süreç, girdiler arasında 'etkileşim'in gerçekleştiği yapılanmayı ifade etmektedir. Sistemin işleyiş hedefinin gerçekleşme düzeyi ise 'reel' sonuçlarla ölçülmektedir. Bu anlamda, sistemin işleyişini belirleyen, bileşenler arasında sistemin süreç (işleyiş) döneminde gerçekleşen etkileşimlerin ürettiği reel sonuçlardır. Söz konusu sonuçlar sistemin

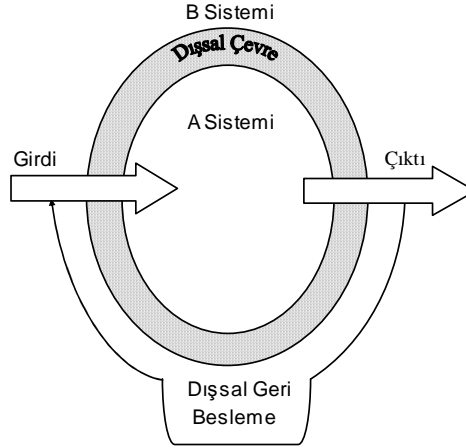
²⁵³ Bertalanffy, "General Systems Theory", **Main Currents in Modern Thought**, Vol: 71, No: 5, 1955 ve Joseph Litterer, **Organizations: Systems, Control and Adaptation**, New York: John Wiley, 1969; aktaran Skyttner, **a.g.e.**, pp. 53-54.

²⁵⁴ Downing Bowler, **General Systems Thinking**, North Holland, New York, 1981; aktaran Skyttner, **a.g.e.**, pp. 51-52.

²⁵⁵ Bertalanffy, **a.g.e.**, 1988, p. 57.

çıktıları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda, çıktıları, aktörler arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan faktörler olarak tanımlamak mümkündür.²⁵⁶

Şekil 3.3. Dışsal Geribesleme



Kaynak: Lars Skyttner, **General Systems Theory, Problems, Perspectives, Practice**, World Scientific, New Jersey, 2005, p. 88.

Sistemin işleyiş süreci çıktılarının sistemin yeni girdileri üzerinde etkili olmasını sağlayan geri besleme süreciyle süreklilik kazanmaktadır. Geri besleme süreçleri sistemin kendini yeniden düzenleyebilmesi için gerekli olan bir kontrol aracı olarak işlevlik kazanmaktadır.²⁵⁷ Sistemin yeniden düzenlenmesi aynı zamanda sistemin sürekliliğinin sağlanmasını da beraberinde getirmektedir. Dışsal geri besleme, Şekil 3.3'de görüldüğü gibi sistemin girdi ve çıktılarının dışsal (f)aktörler tarafından etkilenecek tekrar sisteme dahil olmasını ifade etmektedir. İçsel geri besleme ise aynı sonucun sistemin kendi işleyiş sürecindeki devinimine vurgu yapmaktadır (bkz. Şekil 3.2). İçsel geri beslemede, sistemin belirli bir dönemdeki işleyiş süreci sonucunda oluşan çıktılar, sistemin aktörlerinin bu çıktılar doğrultusunda yeni hedefler belirlemesini ve bu hedeflere göre sisteme yeni girdiler sağlamasını gündeme getirmektedir. Dolayısıyla geri besleme mekanizması vasıtasıyla, sistemin çıktılarını yeni hedeflere, yeni hedefler ise yeni girdilere dönüştürmektedir.

Sistemler bir çevre içerisinde varlık göstermektedirler. Bir sistemin çevresi üst sistemin çevresinden sistemin kendisinin çıkarılmasıyla bulunmaktadır. Böylece,

²⁵⁶ Churchman, a.g.e., pp. 30-32.

²⁵⁷ Skyttner, a.g.e., p. 82.

bütünsel bir yaklaşımla ele alındığında, çevre, sistemin kendisi ve kendisini kapsayan üst sistemlerin bütününden oluşmaktadır. Bu çerçevede sistemler kapalı ve açık sistemler olarak sınıflandırılabilir. Kapalı sistemler, diğer sistemlerle etkileşim içerisinde olmayan sistemlerdir. Açık sistemler ise, kendileri dışındaki sistemlerle etkileşim içerisinde olan sistemlerdir.²⁵⁸ Açık sistemler, alt sistemlerin karşılıklı etkileşime girdikleri bir çevreyle anlam kazanmaktadır. Açık sistemin bu çevresi genişledikçe daha kompleks bir yapıya kavuşmaktadır. Kapalı sistemler de açık sistemler gibi alt sistemlerin karşılıklı etkileşime girdikleri bir çevreye sahiptir ancak bu çevre sınırlı bir içerime sahiptir. Diğer bir anlatımla, kapalı sistemlerin çevreleri sabittir ve diğer sistemlerden gelen etkilere açık değildir. Böylece kapalı sistemlerin çevre unsurları bir noktaya ulaştıktan sonra durağanlaşmaktadır. Açık sistemler ise halihazırda çok sayıda sistemin etkileşime girdikleri bir çevreye sahip olmakta, ayrıca bu çevre potansiyel olarak genişleme ve büyüme eğilimi göstermektedir.²⁵⁹

Şekil 3.3’de görüldüğü gibi A sistemi, B sisteminin bileşenlerinin ürettiği girdiler tarafından etkilenmektedir. Bu doğrultuda, A ve B sistemleri arasında bir etkileşim olduğu görülmektedir. A’nın B’ye sağladığı bu girdiler ‘dışsal’ girdilerdir. Ayrıca, Şekil 3.1’de alt – üst sistem çerçevesinde yapılan değerlendirmelerde açık – kapalı sistem analizi açısından ele alınabilir. Şekil 3.1’de görüldüğü A, B ve D sistemleri hiyerarşik olarak farklı bir yapıya sahiptirler. Bu doğrultuda A, B veya D’yi girdi-süreç-çıkıtı ve geribesleme mekanizmaları açısından kendi iç işleyişleri çerçevesine ele almak ‘kapalı’ bir sistem analizi olarak karşımıza çıkmaktadır. Kapalı sistem analizinde hiyerarşik olarak üst sistem konumunda bulunmak (A sistemi gibi) durumu değiştirmemektedir. Ancak, A, B ve D sistemleri birbirleriyle olan etkileşimleri açısından (her bir sistemi diğerleriyle olan etkileşimi açısından) ele alındığında ‘açık’ bir sistem analizi gerçekleştirilmiş olmaktadır. Bu durumda açık sistemler açısından önem kazanan nokta sistemler arası etkileşimin analize katılmasıdır.

²⁵⁸ Bertalanffy, **a.g.e.**, pp. 39-42.

²⁵⁹ Kenneth E. Boulding, "General Systems Theory: The Skeleton of Science", **Management Science**, Vol:2, No: 3, 1956, pp. 203-204.

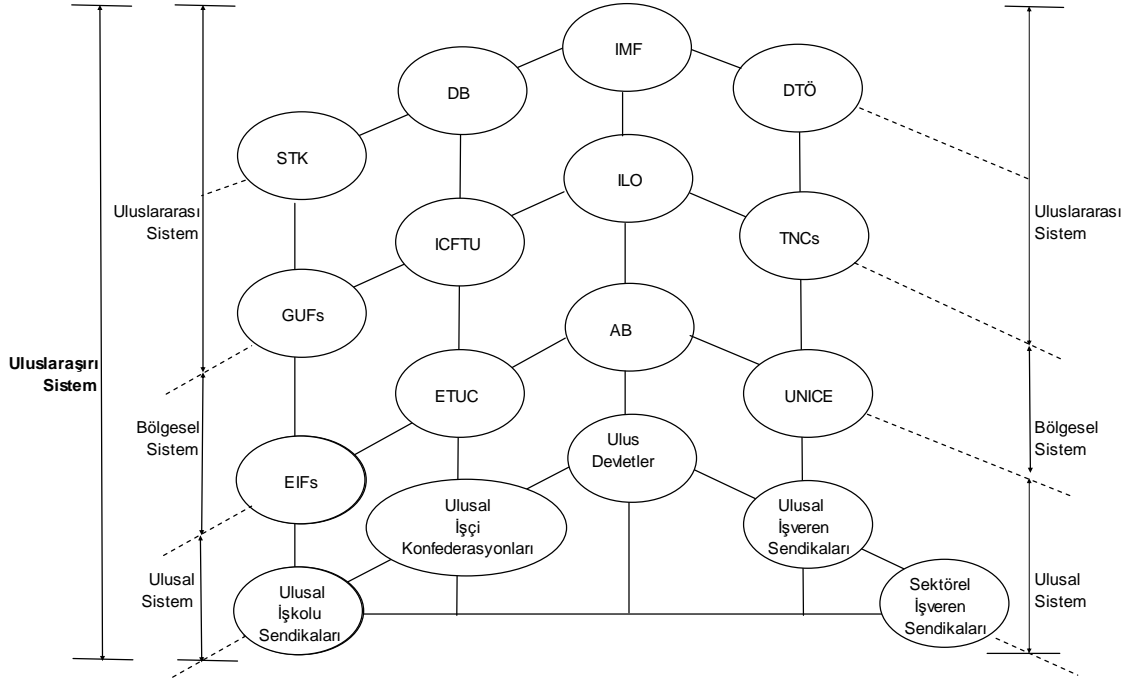
2. Uluslararasılaşma ve Açık Sistem Analizi

Açık sistem analizi, endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma sürecini sistem teorisinin analitik parametreleriyle çözümlenmeyi hedefleyen bir yaklaşım geliştirmektedir. Bu doğrultuda, uluslararasılaşmanın yapısal nitelikleri ile sistem yaklaşımının analitik parametreleri arasındaki eşgüdüm, uluslararasılaşmanın sistem analizi ile açıklanabilmesini sağlayan temel unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Uluslararasılaşma yerel, ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeyde yer alan aktörler arasında endüstri ilişkileri sistemi üzerinde sonuçlar üretecek etkileşimlerin gerçekleşmesi olarak tanımlanabilir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere uluslararasılaşma çok taraflı bir çevre, aktör ve güç ilişkileri yapılanması çerçevesinde işlerlik kazanmaktadır. Sözkonusu yapılanmanın rasyonel bir şekilde çözümlenebilmesi endüstri ilişkileri alanında 'bütünsel' bir analitik çerçeveye mümkün olabilmektedir.

Yukarıda yapılan değerlendirmelerde de görüldüğü gibi, bütünsel bir yaklaşım geliştirme hedefi, sistem analizinin öne çıkan parametrelerinden birini oluşturmaktadır. Sistem yaklaşımının bütünsel niteliği endüstri ilişkileri sistemini girdi-süreç-çıkıtı analizi çerçevesinde ele almayı mümkün kılmaktadır. Böylece sistemin işleyişi, sisteme etki eden tüm aktörlerin hesaba katıldığı bütünsel bir yaklaşımla analiz edilebilmektedir. Çünkü, sistem yaklaşımında sisteme sağlanan tüm girdiler sistemin işleyiş sürecine ve çıktıklarına yaptıkları etkiler anlamında ele alınmakta ve bileşenler içerisinde yer aldıkları bütün (sistem) ile varlık kazanmaktadırlar. Sistem içerisinde yer alan bileşenler veya sisteme sağlanan girdilerden bir bölümünün hesaba katılmaması, sistemin işleyiş sürecini ve çıktıklarını bütünsel olarak analiz etmeyi imkansızlaştırmaktadır.

Bu bağlamda, endüstri ilişkileri sistemi açısından bölgesel ve uluslararası aktörlerin ulusal sistem üzerindeki etkilerinin veya ulusal aktörlerin bölgesel ve uluslararası ölçekte endüstri ilişkileri sistemi üzerinde etkili olan süreçlerin (çıkıtların) oluşumuna katılımı/etkisi dikkate alınmadan gerçekleştirilecek analizler sistemin işleyiş sürecini kavramayı güçleştirecektir.

Şekil 3.4. Endüstri İlişkilerinde Uluslararasılaşmaya Düzeyel Yaklaşım

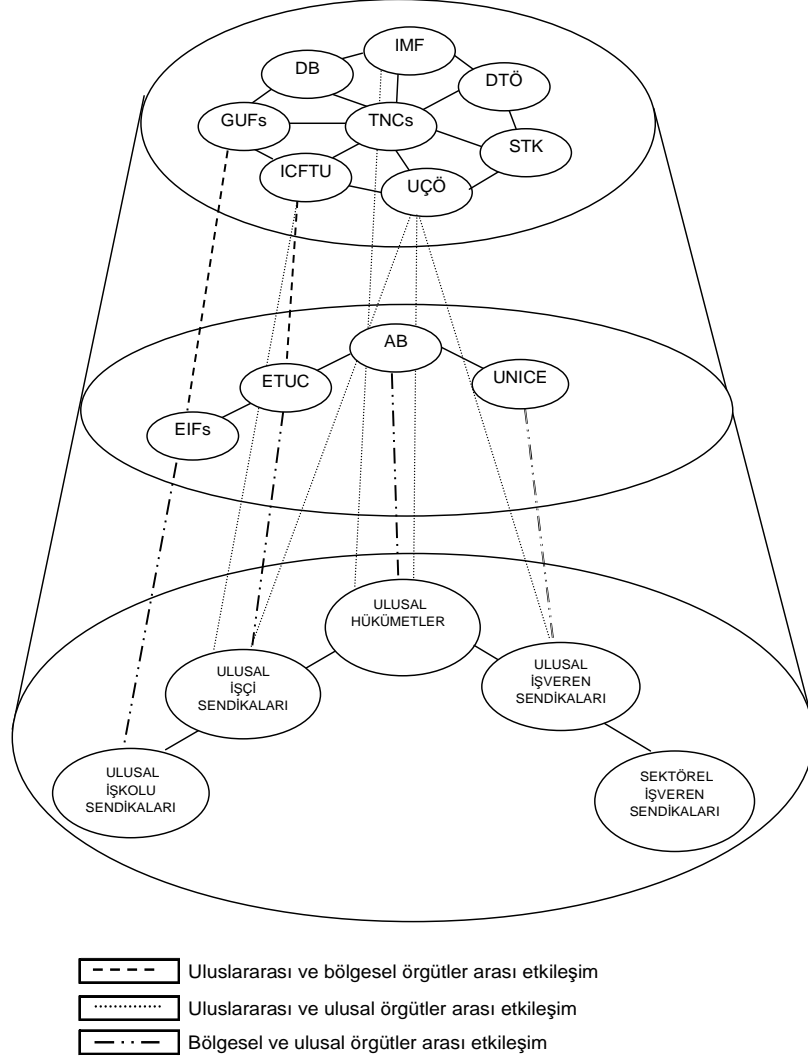


Şekil 3.4'te görüldüğü gibi endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma süreci ulusal, bölgesel ve uluslararası ölçekleri kapsamaktadır. Bu düzeylerin herbiri, içerisinde yer alan aktörlerin birbirleriyle olan etkileşimi ile önplana çıkmaktadır (Örneğin uluslararası düzey, endüstri ilişkileri sistemi açısından, bu düzeyde yer alan IMF, DB ve UÇÖ arasındaki etkileşimlerle anlam kazanmaktadır). Bu aşamada, her bir düzeyi, diğer düzeylerden bağımsız bir şekilde, sadece bu düzeyde yer alan aktörler arasındaki etkileşimler çerçevesinde ele almak soyutlayıcı bir yaklaşım geliştirmeye neden olmaktadır. Çünkü, bu durumda, kapalı bir sistem analizi geliştirilmiş olacaktır.

Bununla birlikte, uluslararası endüstri ilişkileri sistemi Şekil 3.5'te yer alan ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörler arasında endüstri ilişkileri sistemi üzerinde sonuçlar üreten hem yatay ve hem de dikey etkileşimlerin varlığı üzerinde temellenmektedir. Bu etkileşimleri, sadece belirli bir düzeyde yer alan aktörlerin kendi içerisindeki yatay etkileşimler olarak algılayarak, bu aktörlerin diğer düzeylerde yer alan aktörlerle dikey düzlemdeki etkileşimlerini analize katmamak sınırlı bir yaklaşım geliştirmeye neden olmaktadır. Bu doğrultuda açık sistem analizi

ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörler arasındaki etkileşimleri, hem yatay hem de dikey düzlemlerde inceleyerek çok boyutlu bir yaklaşım geliştirmektedir.

Şekil 3.5. Uluslararası Endüstri İlişkileri Sistemi



Böylece, açık sistem analizinin uluslararası endüstri ilişkileri sistemine yönelik temel yaklaşımının ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörler arasında yatay ve dikey düzlemlerde gerçekleşen ilişkileri 'etkileşim' eksenli bir çerçevede ele almak şeklinde gerçekleştiği görülmektedir. Çünkü, uluslararası endüstri ilişkileri sistemini çözümlenmeye yönelik geliştirilecek bir analiz çerçevesi, bu sistemin girdi-süreç-çıkı parametrelerini bütünsel bir yaklaşımla ortaya koyabilecek yetkinliğe sahip olmak durumundadır. Bu tür bir yaklaşım ise, düzeyden ziyade etkileşim üzerinde yoğunlaşmayı zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla, açık sistem analizi ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörler arasındaki etkileşimleri, düzeyel içerimlerini de dikkate

almakla birlikte, temel olarak endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki sonuçları itibariyle ele almaktadır. Bu anlamda, uluslararası endüstri ilişkileri sistemine yönelik etkileşim eksenli bir yaklaşımın geliştirilebilmesi için Şekil 3.4'teki düzeyel tanımlamanın Şekil 3.5'teki gibi ele alınması daha rasyonel görünmektedir.

Uluslararası endüstri ilişkileri sistemine yönelik olarak etkileşim eksenli bir yaklaşım geliştirmenin diğer bir nedeni de, endüstri ilişkileri sistemi açısından bölgesel ve uluslararası düzeyde ayrı bir sistemden bahsetmekten ziyade bölgesel ve uluslararası düzeylerde ulusal endüstri ilişkileri sistemini etkileyen süreçlerin varlığından bahsetmenin daha doğru olduğu gerçeğidir. Diğer bir anlatımla, her ne kadar bölgesel ve uluslararası ölçekte endüstri ilişkileri sistemini etkileyen süreçler mevcut olsa da, nihayetinde bu süreçlerin etkilerinin gerçekleştiği alan büyük ölçüde ulusal endüstri ilişkileri sistemidir.

Şekil 3.5'de görüldüğü gibi ulusal-bölgesel-uluslararası aktörler arasında yatay ve dikey düzlemde ortaya çıkan etkileşim, ulusal sistemden uluslararası sisteme doğru evrildikçe daha kompleks bir hal almaktadır. Çünkü, uluslararasılaşma ile birlikte endüstri ilişkileri sisteminin çevresi genişlemekte, sisteme girdi üreten aktör sayısı artmakta ve sistemdeki güç ilişkileri daha karmaşık bir hal almaktadır. Bu doğrultuda, ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerde yer alan aktörler arasındaki etkileşimler aşağıdaki şekillerde gerçekleşmektedir.

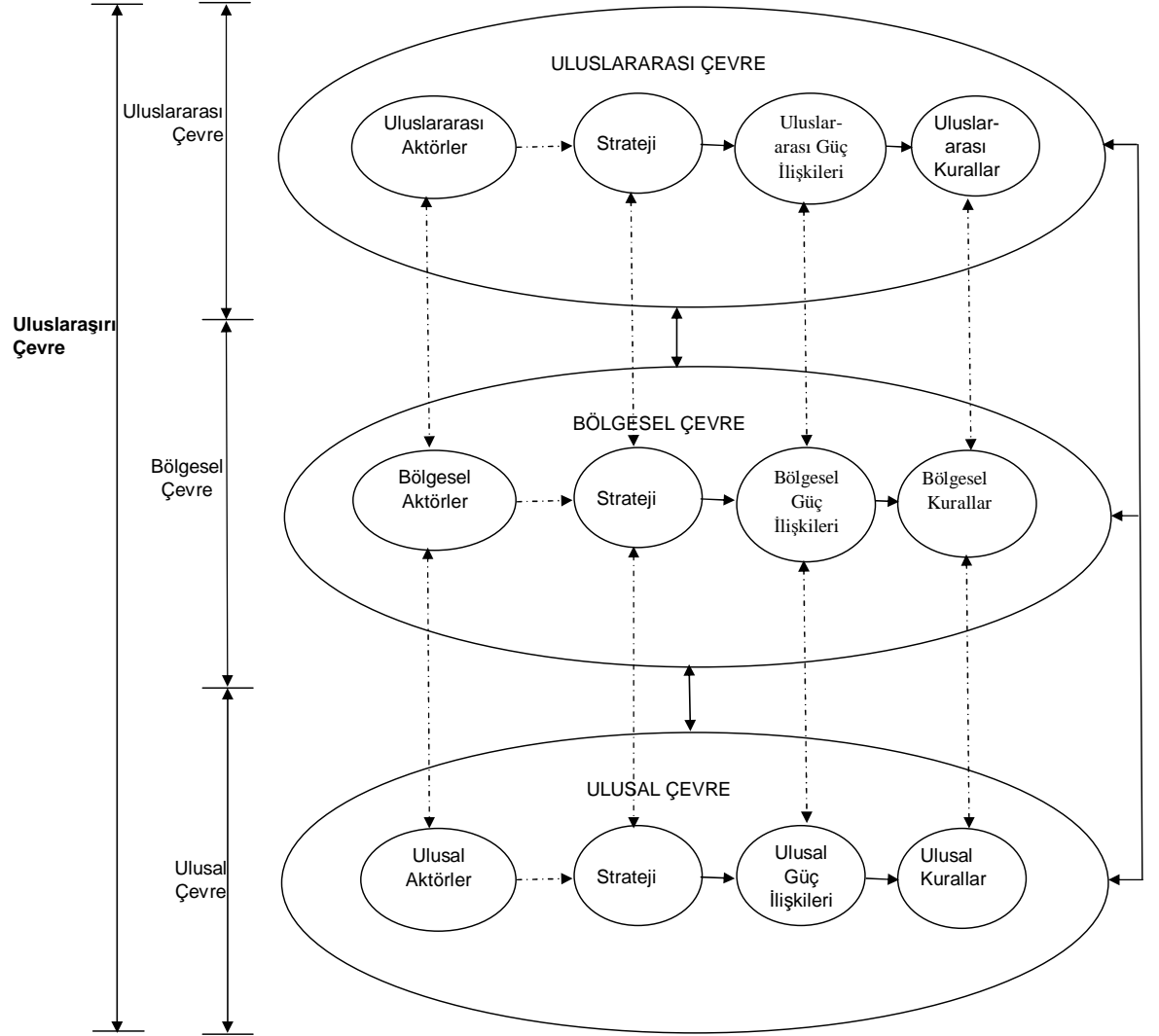
- (i) **Ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörlerin kendi aralarındaki yatay etkileşim:** Ele alınan düzeylerde yer alan aktörlerin her biri içerisinde yer aldığı sistemin aktörleriyle yatay bir etkileşime sahiptirler. UÇÖ'nün IMF nezdindeki girişimleri, GUFs'nin uluslararası şirketler nezdindeki girişimleri bu türdendir. Öte yandan, UNICE, ETUC ve AB Komisyonu'nun da katılımıyla gerçekleştirilen ikili ve üçlü sosyal diyalog süreçleri uluslararası düzeyde yer alan aktörler arasında endüstri ilişkileri sistemine ilişkin gerçekleştirilen yatay etkileşimlerin en somut örneğini oluşturmaktadır. Ulusal ölçekte ulusal hükümetler, işçi ve işveren sendikaları arasındaki etkileşim de aktörler arasındaki yatay etkileşimi oluşturmaktadır.

- (ii) **Ulusal aktörler ile bölgesel aktörler arasındaki dikey etkileşim:** ETUC ile ulusal sendika konfederasyonları arasında gerek AB düzeyindeki direktiflerin oluşturulması ve gerekse sözkonusu direktiflerin uygulanması süreçlerinde gerçekleşen etkileşimler ulusal ve bölgesel aktörler arasındaki dikey etkileşimi yansıtmaktadır. AB'ye üye ülkelerin hükümetleri bir yandan AB Komisyonunda ve sosyal diyalog mekanizmasında yer alan diğer AB kurumlarındaki temsilcileri vasıtasıyla çerçeve anlaşmaların ve direktiflerin oluşumuna katkıda bulunmakta, diğer yandan ise bu düzenlemeleri kendi ülkelerinde uygulama(ma) kararını vermektedirler. Dolayısıyla, AB kurumları ve ulusal hükümetler arasında sosyal diyalog mekanizması ve AİS gibi çalışma ilişkileri politikaları ekseninde karşılıklı bir etkileşim sözkonusu olmaktadır.
- (iii) **Ulusal aktörler ile uluslararası aktörler arasında dikey etkileşim:** Ulusal hükümetlerin UÇÖ nezdindeki faaliyetleri ve ulusal sendikalar ile ICFTU arasındaki etkileşimin yanısıra, IMF ve ulusal hükümetler arasındaki etkileşim bu duruma örnek gösterilebilir. Ulusal hükümetler UÇÖ sözleşmelerinin oluşturulması ve kendi ülkelerinde uygulanması sürecinde UÇÖ ile etkileşim içerisinde girmektedirler. Yine ulusal hükümetler IMF ile imzaladıkları yapısal uyum programları çerçevesinde uygulacakları çalışma ilişkileri politikalarını (ücret ve çalışma koşulları) belirlemektedirler.

Diğer taraftan aktörler arasında yatay ve dikey ölçeklerde gerçekleşen ve endüstri ilişkileri sistemi üzerinde sonuçlar üreten bu etkileşimler doğrudan veya dolaylı şekillerde gerçekleşebilir. Bu aşamada, endüstri ilişkileri sisteminde de önem arzeden, bu etkileşimlerin doğrudan veya dolaylı bir şekilde gerçekleşmesi değil, sözkonusu etkileşimler sonucunda ortaya çıkan 'somut' sonuçlardır. Örneğin, yapısal uyum programlarının uygulandığı ülkelerde ulusal sendikaların etkinlik düzeyinin azaldığı çalışmanın birinci bölümünde ifade edilmişti. Yapısal uyum programlarının bu etkisi ulusal ölçekte endüstri ilişkileri sisteminin işleyişini belirleyen 'somut' bir

duruma işaret etmektedir. Dolayısıyla, yapısal uyum programlarının bu etkisinin ulusal endüstri ilişkileri sisteminin 'formel' işleyiş süreci üzerinden gerçekleşmemesi sözkonusu etkinin endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki somut sonuçlarını ortadan kaldırmamaktadır.

Şekil 3.6. Uluslararası Endüstri İlişkileri Sisteminin İşleyiş Süreci



Benzer bir şekilde, uluslararası şirketlerin DTÖ'nün kurumsallaştırdığı uluslararası ticari liberalizasyon vasıtasıyla ulusal ölçekte oluşturulan serbest ticaret bölgelerinde sendikasılaştırma üzerine kurulu stratejiler geliştirmesi ve ulusal hükümetlerin de bu stratejilerin uygulanmasını kolaylaştıran yasal düzenlemeler gerçekleştirmesi de endüstri ilişkileri sisteminin formel (yasal) işleyiş mekanizması

dışında genel ulusal ekonomi politik yapıda gerçekleşmektedir. Ancak, sözkonusu süreç sonucunda endüstri ilişkileri sisteminin işleyişi önemli ölçüde etkilenmektedir.

Yukarıda da vurgulandığı gibi ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörler arasında yatay ve dikey düzeylerde gerçekleşen etkileşimler, her bir düzeyi diğerlerinden bağımsız olarak kendi sistematiği içerisinde ele almanın rasyonel bir analiz yapmayı güçleştireceğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, uluslararası endüstri ilişkileri sisteminin işleyiş sürecinin bütünüyle ortaya konulabilmesi için, her bir düzeyi öncelikle kendi iç işleyişi açısından ele almak yararlı olacaktır. Bu doğrultuda, ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörler arasında yatay düzlemde gerçekleşen etkileşimler Şekil 3.6'da görüldüğü gibi girdi-süreç-çıkıtı analiziyle ele alınmaktadır. Yatay düzlemdeki bu etkileşimler analiz edildikten sonra, düzeyler arası etkileşim üzerinden bütünsel olarak sistemin işleyişi ortaya konulmaktadır.

Endüstri ilişkileri sistemi, ulusal çevre kapsamında ulusal aktörlerin (devlet, işçi ve işveren sendikaları) ürettikleri stratejilerin etkileşime girdiği ulusal güç ilişkileri süreci sonucunda belirlenen kurallar çerçevesinde işlemektedir. Bu aşamada, endüstri ilişkileri sisteminin çevresi olarak ulusal sistem esas alınmaktadır. Aktörler ise bu sisteme girdi üreten organizasyonlardan oluşmaktadır. Sözkonusu organizasyonlar devlet, işçi ve işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işverenlerdir. Aktörlerin ulusal sisteme sağladığı girdiler ürettikleri stratejilerdir. Stratejiler, aktörlerin sahip oldukları ideoloji, ulaşmak istedikleri hedefler, sistemdeki diğer aktörlerin stratejileri ve sistemin konjonktürel yapısı gibi bir çok unsura göre şekillenmektedir. Her aktör sistem içerisinde sahip olduğu konuma ve ulaşmak istediği hedefe göre stratejilerini belirlemektedir. Aktörler, sistemin işleyiş sürecinde, belirledikleri bu stratejiler (girdiler) doğrultusunda karşılıklı güç etkileşimine girmektedirler.

Güç etkileşimi, her bir aktörün sistemi ulaşmak istediği hedefe göre yönlendirme girişimi sonucunda ortaya çıkan çatışma ile anlam kazanmaktadır. Bu güç ilişkisinde, ürettiği stratejiler ve belirlediği hedefler diğer aktörlerin strateji ve hedefleri ile örtüşen aktörün hedefine ulaşması mümkün olmaktadır. Diğer bir anlatımla, ürettiği stratejiler sistemdeki güç ilişkilerini yönlendirebilme kapasitesine sahip olan aktörlerin stratejileri ile örtüşen/yakınsayan aktörün belirlediği hedefe

ulaşması mümkün olmaktadır. Günümüzde, işverenlerin ürettikleri stratejiler IMF, DB, DTÖ ve büyük oranda da ulusal hükümetlerin hedefleriyle stratejik bir yakınsamaya sahip olduğu için işverenlerin ve işveren sendikalarının hedeflerine ulaşmaları mümkün olmaktadır. İşçi sendikaları için ise bu durumun büyük oranda tersini ifade etmek mümkün görünmektedir.

Endüstri ilişkileri sisteminin çıktısı olan kurallar ise, aktörler arasındaki güç ilişkileri sonucunda oluşan ve sistemin işleyişini düzenleyen mekanizmalardır. Kurallar sistemin işleyişini formel ölçekte 'tanımlayan' düzenlemelerdir. Bununla birlikte, sistemin işleyişini belirleyen sistemdeki güç dengesidir. Bu anlamda, güç dengesi kuralların oluşumu, uygulanması ve değiştirilmesi sürecinde de belirleyici olmaktadır. Kuralların uygulanması sistemdeki güç dengelerinin gelişimine göre yeniden şekillenmektedir. Aktörler mevcut kuralların sistemdeki güç dengesine göre yeniden şekillenmesi noktasında yeni stratejiler üretmekte (girdiler sağlamakta) ve sistemdeki uzun vadeli denge, bu geri besleme mekanizması üzerinden işlemektedir.

Endüstri ilişkileri sisteminin ulusal çevredeki bu gelişimi bölgesel ve uluslararası aktörler arasında da benzeri bir işleyiş mekanizmasına sahiptir. Bölgesel ve uluslararası aktörler, uluslararası endüstri ilişkileri sistemine girdi üreten bileşenler olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada, endüstri ilişkileri disiplininde ulusal sistemin 'formel' işleyişini veri alınarak geliştirilen üçlü aktör tanımlamasının uluslararası endüstri ilişkileri sisteminin açıklanmasında yeterli olmadığı görülmektedir. Çünkü, bu durumda, yukarıda da vurgulandığı gibi, sistemin girdi-çıkıtı süreçlerini bütünsel bir perspektifle ele almak mümkün olmamaktadır. Açık sistem analizinde endüstri ilişkileri sistemi açısından bir organizasyonun aktör olarak tanımlanabilmesi için (i) sistemin işleyiş sürecini etkileyecek girdiler üretme (ii) sistemdeki güç ilişkilerinde yer alma ve (iii) sistemin çıktıları üzerinde etkili olma kriterleri gözönünde bulundurulmaktadır. Söz konusu kriterler endüstri ilişkileri sisteminin 'formel' işleyişini içerisinde yer alma koşulunu içermemektedir.

Bu doğrultuda, günümüzde, ulusal endüstri ilişkileri sistemi bölgesel ve uluslararası sistemde yer alan aktörlerin ürettiği stratejiler, bu aktörler arasındaki güç ilişkileri ve söz konusu güç ilişkileri sonucunda üretilen kuralların etkisi altındadır.

Ulusal sistemin tek yanlı olarak bölgesel ve uluslararası sistemlerden etkilenmediği, aksine karşılıklı bir etkileşimin mevcut olduğu vurgulanmalıdır. Bununla birlikte, gerek bölgesel ve uluslararası aktörlerin etkileri gerekse ulusal aktörlerin bölgesel ve uluslararası aktörlerle olan etkileşimi netice itibariyle ulusal sistem üzerinden işlemektedir. Diğer bir anlatımla, uluslararası endüstri ilişkileri sistemi tanımlaması, yukarıda da vurgulandığı gibi, bölgesel ve uluslararası ölçekte ayrı bir endüstri ilişkileri sistemine vurgu yapmamaktadır. Bunun yerine, sözkonusu ölçeklerde ulusal sistemi etkileyen süreçlerin varlığına gönderimde bulunmaktadır. Dolayısıyla, bölgesel ve uluslararası çevre ulusal sistem (çevre) üzerinde etkili olan politika ve stratejilerin üretildiği alanlar olarak önem kazanmaktadır. Daha açık bir anlatımla, bölgesel ve uluslararası düzey (çevre) ulusal düzeydeki endüstri ilişkileri sisteminin işleyişi üzerinde temellenmektedir.

UÇÖ sözleşmelerinin oluşturulması süreci, uluslararası düzeyde ulusal hükümetler, işçi sendikaları ve işveren sendikaları arasındaki etkileşimlerle gerçekleşmektedir. Bu süreçte, her bir aktör oluşturulacak sözleşmeleri kendi stratejileri doğrultusunda yönlendirmeyi amaçlamakta ve böylece taraflar arasında ortaya çıkan güç ilişkileri sözleşmelerin niteliğini belirlemektedir. Temel Çalışma Hak ve İlkeleri Bildirgesi'nin oluşturulması süreci bu duruma örnek olarak verilebilir. Temel Çalışma Hak ve İlkeleri Bildirgesi'nin oluşumunda işveren tarafının bağlayıcılık oranı düşük bir düzenleme yapılması stratejisi ve bu doğrultuda yürüttüğü lobi faaliyetleri sonuç getirmiştir. Nitekim, oluşturulan bildirge UÇÖ'nün uluslararası işgücü standartları rejiminin bağlayıcılık düzeyini azaltan ve 'prensip' seviyesine indirgeyen bir vizyon yaratmıştır. Hiç şüphesiz, ulusal hükümetlerin bu süreçteki yaklaşımları yaşanan ekonomik daralma ve yükselen işsizlik oranlarının yanısıra uluslararası rekabetin yarattığı maliyet minimizasyonu baskını aşmak için benimsedikleri esnek işgücü politikası çerçevesinde büyük oranda işverenlerin stratejilerini desteklemek şeklinde gelişmiştir.

İşçi sendikaları ise, bağlayıcılık oranı yüksek bir düzenleme yapılması stratejisini benimsemiş ancak yeterli etkinliği gösterememişlerdir. İşçi sendikalarının UÇÖ'nün kurumsal yapısındaki temsil oranı, işveren ve hükümet temsilcileri ile yaşanan güç ilişkilerinde belirleyici olmalarını güçleştirmektedir. Sonuç itibariyle,

işveren ve hükümet stratejilerinin bağlayıcı olmayan bir düzenleme yapılması konusundaki yakınsaması, bildirgenin oluşturulması sürecinde işçi ve işveren sendikaları ile ulusal hükümetler arasındaki güç etkileşiminde işveren tarafının stratejisinin gerçekleşmesini sağlamıştır. Dolayısıyla, bağlayıcılık oranı düşük ve yaptırım gücü sınırlı bir düzenleme gerçekleştirilmiştir. Bildirgenin oluşturulması sürecinde UÇÖ'nün temel hedefi kurumsal olarak uluslararası ekonomi politikte yaşadığı marjinalleşmeyi aşmaktır. Bu noktada, UÇÖ ulusal hükümetlerin stratejilerini verimsizleştirecek bağlayıcı düzenlemeler yapmaktan kaçınma politikasını benimsemiştir. UÇÖ'nün ulusal hükümetlerin ihlallerine karşı geliştirdiği yaptırım mekanizmalarının yetersizliği bu yargıyı doğrulamaktadır.²⁶⁰ Öte yandan, Bildirge'nin uygulama sürecinde de küresel reelpolitik açılarından etkinlik sağlanamadığı görülmektedir. UÇÖ'nün IMF ve DB nezdindeki girişimlerinin 'somut'/'reel' sonuçlar üretmemesi bildirgenin uygulama sürecinin küresel güç dengeleri çerçevesinde geliştiğini göstermektedir.

Bölgesel düzeyde ise, AB Komisyonu, ETUC ve UNICE arasındaki etkileşim süreci, bölgesel ölçekte endüstri ilişkileri sisteminin işleyişine örnek olarak gösterebilir. AB'nin kurumsal ölçekte benimsediği 'rekabetçi bir birlik' yaratma stratejisi, AB Komisyonun müzakereli esnekliğe dayalı bir çalışma ilişkileri stratejisi benimsemesini gündeme getirmiştir. UNICE'nin AB sosyal diyalog mekanizmasında yer alma stratejisi ise, kendisinin katılmaması durumunda, Komisyonun ETUC'nin etkisinde kalarak bağlayıcı düzenlemeler yapmasını önlemek ve kurumsal stratejisi olan rekabetçi bir endüstri ilişkileri sistemi ortaya çıkaracak düzenlemelerin yapılmasını sağlamak şeklindedir.

AB'nin AİS ve sosyal diyalog sürecinde oluşturulan çerçeve antlaşmalar ve direktiflerde somutlaşan çalışma ilişkileri politikası, büyük oranda işverenlerin stratejileri doğrultusunda gerçekleşmiştir. Bu noktada, AB'nin bölgesel düzeyde rekabet edilebilirliği ve istihdamı artırma stratejisinin UNICE'nin rekabetçi bir endüstri ilişkileri sistemi yaratma stratejisiyle olan yakınsamasının yanısıra, bu yakınsamaya karşı ETUC'nin etkin politikalar üretmemesi, bölgesel ölçekte

²⁶⁰ Alston, Philip, "Facing up to the Complexities of the ILO's Core Labour Standards Agenda", **The European Journal of International Law**, Volume: 16, No: 3, 2005, p. 471.

örgütlülüğü marjinalleştiren ve bireysel çalışma ilişkileri odaklı bir reelpolitığın yaratılmasını gündeme getirmiştir. Ayrıca, ETUC ve UNICE arasında AB Parlamentosu nezdinde yürütülen lobi faaliyetlerinde ETUC'nin bürokratik ağırlığına rağmen etkinsiz kalması; üye sendikaların ETUC'nin faaliyetlerine bağlayıcı düzenlemeler gerçekleştirilememesi nedeniyle destek vermemesi gibi gelişmeler de UNICE'nin AB ölçeğindeki güç ilişkilerinde belirleyici olmasını sağlamıştır. Netice itibariyle, sosyal diyalog mekanizmasında oluşturulan çerçeve anlaşmalar ve direktiflerin niteliği sözkonusu taraflar arasındaki güç ilişkilerinin gelişimine paralel bir şekilde ve UNICE'nin beklentileri doğrultusunda şekillenmiştir. Ayrıca, direktiflerin uygulama sürecinde de taraflar arasındaki güç ilişkileri belirleyici olmuştur. İngiltere'de çalışma konseyleri direktifinin uygulanmasının işçi haklarını geliştirmekten ziyade, işverenin işçilerin performansını artırmasını hedefleyen bir araç işlevini görmesi, direktiflerin uygulama sürecinde de güç ilişkilerinin belirleyici olduğunu göstermektedir.

Öte yandan, günümüzde, ulusal hükümetlerin ekonomik büyümeyi ve rekabet edilebilirliği sağlamayı, istihdam oranlarını artırmayı ve böylece siyasal iktidarlarını sürdürmeyi hedefleyen stratejik açılımlarının işverenlerin kâr maksimizasyonu stratejisiyle örtüştüğü gözlemlenmektedir. Çünkü, işverenlerin yatırımlarının artmasına paralel olarak istihdamın ve milli gelirin de artacağı öngörülmektedir. Bu doğrultuda ulusal hükümetlerin istihdam öncelikli çalışma ilişkileri stratejileri, örgütlülüğü marjinalleştiren esnek bir çalışma ilişkileri sistemi yaratılmasını gündeme getirmektedir. Bu aşamada vurgulanması gereken ulusal hükümetlerin bu stratejilerinin işverenlerin talepleri doğrultusunda değil, iktidar olma stratejileri doğrultusunda gerçekleşmesidir. Sonuç itibariyle, sendikaların daralan üye tabanları nedeniyle siyasi partilerle olan patronaj güçlerini kaybettiği, artan esnek çalışma şekilleri nedeniyle örgütlülük oranlarında daralma yaşadığı, işverenler karşısında yükselen işsizlik ve ekonomik daralma nedeniyle greve gidemediği bir reelpolitik ortaya çıkmaktadır. Ulusal hükümetler, işverenler (işveren sendikaları) ve işçi sendikaları arasındaki bu güç ilişkileri, âdemi merkezileştirme ve opt-out* tarzı düzenlemelerle işlevsizleştirilen bir toplu pazarlık mekanizması ile esnek çalışma

*Opt-out uygulamaları, işverenlerin toplu pazarlık sonrasında işletmenin faaliyetlerinin sürdürülebilirliğini zorlaştıran faktörlerin varlığı durumunda toplu sözleşmeyi uygulamadan vazgeçebilmesini öngören bir düzenlemedir.

şekillerinin kurumsallaştırıldığı, şartlı refah (workfare) politikası çerçevesinde sosyal hakların kapsamının daraltıldığı ve kazanım koşullarının zorlaştırıldığı bir iş yasası sistemi ortaya çıkmaktadır.

Uluslararası, bölgesel ve ulusal çevrelerin birbirinden bağımsız olarak 'düzeysel' ölçekte gerçekleşen ve endüstri ilişkileri sistemi üzerinde sonuçlar üreten bu süreçler, sözkonusu düzeyler arasındaki etkileşimler bağlamında uluslararası bir nitelik kazanmaktadır.²⁶¹ Her bir çevrenin kendi içerisindeki etkileşim de esasen diğer düzeylerdeki aktörlerin katılımıyla gerçekleşmektedir. Bu anlamda, yukarıda düzeysel ölçekte yapılan tartışmalar da aslında düzeyler arasında bir etkileşimin var olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü, uluslararasılaşma düzeyler arasındaki etkileşimleri sözkonusu düzeylerde yer alan bileşenler arasındaki etkileşimler ekseninde analiz etmekte²⁶² ve böylece sistemin çokboyutluluk niteliği ön plana çıkmaktadır.

Bu noktada, endüstri ilişkilerinin uluslararasılaşması ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeyde yer alan aktörler arasında endüstri ilişkileri sistemi üzerinde sonuçlar üreten etkileşimlerin gerçekleşmesi olarak tanımlandığında, bu etkileşimlerin gerçekleştiği ve her üç düzeyi de kapsayan uluslararası bir çevrenin var olduğu vurgulanmaktadır. Çevre, sistemin aktörleri arasındaki etkileşimlerin gerçekleştiği alandır. Böylece, endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri arasında ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerde gerçekleşen karşılıklı etkileşim, bu etkileşimlerin bütünsel olarak analiz edilebilmesi açısından her üç düzeyi de kapsayan bir çevre tanımlaması geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Dolayısıyla, uluslararası çevre, endüstri ilişkileri aktörleri arasında ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeydeki 'etkileşimlerin' gerçekleştiği alan olarak tanımlanabilir. Endüstri ilişkilerinde çevre unsurunun uluslararası kavramı ile tanımlanması; ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeyde endüstri ilişkileri sistemlerinin birbirinden bağımsız birimler olmadığını, aksine her bir düzeyde gerçekleşen ve

²⁶¹ Bruce Nissen, "The Labor Movement in a new Globalized Environment: An Introduction", Bruce Nissen (ed.), **Unions in a Globalized Environment**, New York: M. E. Sharpe, 2002, pp. 3-4.

²⁶² Luis Eduardo Guarnizo ve Michael Peter Smith, "The Locations of Transnationalism", Michael Peter Smith and Luis Eduardo Guarnizo (eds.), **Transnationalism from Below**, 2003, pp. 12-13.

ulusal endüstri ilişkileri sistemi üzerinde sonuçlar üreten süreçlerin diğer düzeylerle etkileşim içerisinde işlediğini vurgulamaktadır.

3. Bireysel-Örgütlü Çalışma İlişkileri Ayrımında Uluslararasılaşma ve Aktör Analizi

Endüstri ilişkileri sisteminde uluslararası ölçekte (çevrede) gerçekleşen güç ilişkileri, ulusal ölçekte sınırlı kalmayan bir aktör tanımlamasını zorunlu kılmaktadır. Çünkü, çevrenin uluslararasılaşması, son tahlilde, aktörler arasındaki etkileşimlerin ulusal ölçeğin ötesinde bölgesel ve uluslararası ölçekte de gerçekleşmesinde temellenmektedir. Bu amaçla, bu alt bölümde, öncelikle mevcut teorilerin analizleri irdelendikten sonra açık sistem analizi çerçevesinde aktör tanımlaması ortaya konulmaktadır.

Endüstri ilişkileri disiplininde analitik bir parametre olarak 'aktör'lere Dunlop'un endüstri ilişkileri sistemi teorisinde yer verilmektedir. Dunlop'a göre endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri (i) yönetim hiyerarşisi ve yönetimin temsilcileri (ii) işçiler ve temsilcileri ve (iii) endüstri ilişkileri alanında uzmanlaşmış kamusal kuruluşlardır. Ulusal çevreyi esas alan ve bu doğrultuda ulusal ölçekte endüstri ilişkileri sisteminin formel işleyişi içerisinde yer alan bileşenleri aktör olarak tanımlayan endüstri ilişkileri sistemi teorisinin (i) bu bileşenlerin endüstri ilişkilerinde neden birer aktör olarak önerildiğine ilişkin bir ölçüt sunmaması, ayrıca, (ii) ulusal sınırların dışında yer alan ve ulusal endüstri ilişkileri sistemleri üzerinde etkili olan, ILO gibi, örgütlerin analize katmaması, günümüzde ulusal-bölgesel ve uluslararası ölçeklerde endüstri ilişkileri sistemi üzerinde sonuçlar üreten politikaları geliştiren bileşenleri bütünsel olarak ele alabilecek bir yaklaşımın geliştirilmesine imkan vermemektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde de tartışıldığı üzere, Dunlop'un endüstri ilişkileri sisteminin devamı için sendikaların varlığının zorunlu olmadığına ilişkin vurgusu, sendikaların sistemin başat aktörlerinden birisi olarak kabul etmediğini ortaya koymaktadır. Buna karşın, çoğulcu teoride, Dunlop'tan farklı bir aktör tanımlaması gerçekleştirilmektedir. Çoğulculara göre işçi sendikaları işverenlerin kontrol

güçlerini dengelemek amacıyla ortaya çıkan örgütlerdir. Dolayısıyla sendikaların temel fonksiyonu, üyelerin maddi ve manevi haklarını iş sözleşmesiyle sınırlı olmaktan çıkararak onların insan varlıkları olarak bir statüye kavuşmalarını sağlamaktır. Bu anlamda, çoğulcuların devlet, işverenler (ve örgütleri) ile işçi sendikaları arasında yaratılan işbirlikçi dayanışma üzerinde 'örgütlü' bir endüstri ilişkileri sistemi öngörüsü, işçi sendikalarının sistemin temel aktörlerinden birisi olarak ele alındığını göstermektedir.

Ayrıca, toplu pazarlığın çoğulcu teorinin endüstri ilişkileri analizindeki öneminin yanısıra, sendikaların işverenlerin kontrol güçlerini aşmak amacıyla ortaya çıktığının vurgulanması, örgütlü işgücüne verilen önemin bir göstergesidir. Flanders'ın işçilerin sendikalardan bağımsız olarak katıldıkları danışsal kurulların fonksiyonlarının sınırlı olacağını ve bu durumda işçilerin 'kurt elbisesi giymiş bir koyun' haline dönüşeceği vurgusu, işçi sendikalarının sahip olduğu 'örgüt'lü mücadelenin önemine vurgu yapmaktadır. Dolayısıyla, bu yaklaşım çoğulcu teori açısından Dunlop'un sistem analizindeki sendikasız/örgütsüz işçilerin de birer aktör olabileceği görüşünün kabul edilemeyeceği gerçeğini yansıtmaktadır. Netice itibariyle, çoğulcu teorinin örgütlü çalışma ilişkilerini öngören yaklaşımı, işçi sendikalarının da endüstri ilişkileri sisteminde temel bir aktör olarak kabul edilmesi gerektiğini önplana çıkarmaktadır.

Marksist endüstri ilişkileri analizindeki aktör tanımlaması da işçi sendikalarının endüstri ilişkileri sisteminde temel bir aktör olması gerektiği noktasında çoğulcu teoriyle büyük oranda örtüşmektedir. Bu aşamada, işçilerin kendileri üzerinde yaratılan kontrol gücünü aşabilmek için örgütlenmek zorunda oldukları vurgulanan marksist teoride, sendikalar endüstri ilişkileri sisteminin olmazsa olmaz aktörlerinden birisidir. Devletin işverenlerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulduğu savunulan marksist teoride bir anlamda iki taraflı bir aktör tanımlaması yapılmaktadır; proleterlerin hak ve çıkarlarını savunan işçi sendikaları ile, kapitalist sistemde çıkarlarını maksimize etmek isteyen işverenler. Neticede siyasi iktidarlar da işverenlerin çıkarları doğrultusunda hareket ettiklerinden işçi sendikaları bir yandan politik mücadele ile siyasal iktidar nezdinde diğer yandan da endüstriyel mücadele ile piyasa ölçeğinde mücadelede bulunmalıdır. Böylece, sosyalist devrimin

sürükleyicisi konumundaki sendikalar marksist teorinin ana aktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Hiç şüphesiz, marksist analizde güç ilişkileri çerçevesinde geliştirilen çatışmacı yaklaşım ve işçilerin bu güç ilişkilerindeki en önemli politika aracı olan grevin ancak sendikalar vasıtasıyla işlevselleştirilebileceği öngörüsü, sendikalara bu denli önem atfetilmesinin temel gerekçesini oluşturmaktadır. Buna ilaveten, marksist analizde temel aktör olarak kabul edilen sendikaların ‘radikal’ bir politik duruşu benimseyen sendikalar olduğu vurgulanmalıdır.

Öte yandan, marksist analizde sendikaların olmaması durumunda işçilerin birbirleriyle rekabet halinde olacakları vurgulanmaktadır. Dolayısıyla marksist teori açısından, çoğulcu teorinin yaklaşımına paralel olarak, işçilerin kapitalist sistemde münferit birer aktör olmaları mümkün değildir. Çünkü, bu durumda, işverenlerin kontrol gücüne karşı koymaları sözkonusu olamayacaktır. Sosyalist enternasyonalizmin örgütlülük üzerinden geliştirilmesi bu noktaya işaret etmektedir. Neticede, marksist analizde ‘örgütlü’ bir çalışma ilişkileri öngörüsü geliştirilmekte ve işçi sendikaları da bu sistemde işçilerin iktidarı için mücadele veren örgütlenmeler olarak kabul görmektedir. Marksizmde sendikalara karşı geliştirilen koşullu yaklaşım, sendikaların tartışmasız birer aktör olarak yer aldığı gerçeğini değiştirmemektedir.

Yukarıda da vurgulandığı gibi, bir sistemin bileşenleri sistem içerisindeki fonksiyonları ile anlam kazanmaktadır. Bu çerçevede, endüstri ilişkileri sistemi açısından aktörler, belirledikleri hedeflere ulaşmak için stratejiler üreten ve bu stratejileri vasıtasıyla endüstri ilişkileri sisteminin işleyişinde etkili olan bileşenlerdir. Endüstri ilişkileri sistemi kapsamında aktörler bir örgüt olabileceği gibi sendika üyesi olmayan işveren örneğinde olduğu gibi örgütsel kimliğe sahip olmayan bir bileşen de aktör tanımının kapsamı içerisinde yer alabilmektedir.

Uluslararası ilişkilerde sistem yaklaşımını geliştiren Kaplan, uluslararası sistemin aktörlerini ulusal ve uluslararası aktörler olarak ikiye ayırmaktadır. Uluslararası aktörler blok aktörleri ve evrensel aktörler olmak üzere kendi aralarında ikiye ayrılmaktadır. Kaplan’ın bu sınıflandırmasındaki temel ayrımı uluslararası sistemin işleyiş mekanizması ve bu mekanizmadaki güç ilişkilerini belirleyen

etkileşimlerdir. Analizlerini 1950’li yıllarda geliştiren Kaplan, uluslararası sistemi, ABD eksenli Batı bloku ile SSCB eksenli Doğu Bloku ekseninde ele almakta ve bu iki bloku sistemin aktörleri olarak tanımlamaktadır. Öte yandan, ülkeler arası siyasi güç ilişkilerini yöneten BM ise evrensel bir aktör olarak ele alınmaktadır.²⁶³ Soğuk Savaş sonrasında küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan yeni uluslararası ekonomi politikte ise aktörler, güç dengeleri açısından, devlet ve devlet-dışı aktörler olarak iki gruba ayrılmaktadır. Bu ayrımın temel çıkış noktası da devletin uluslararası güç dengelerindeki belirleyiciliğinin azalması ve bu doğrultuda devlet-dışı aktörlerin de sözkonusu güç dengelerinde etkin bir konum elde etmesidir.²⁶⁴ Bu noktada, devlet-dışı aktörler de uluslararası şirketler ve hükümet-dışı kuruluşlar olarak ikiye ayrılmaktadır.²⁶⁵

Uluslararası endüstri ilişkileri sisteminde de aktör tanımlaması sistemdeki ‘güç ilişkileri’ temelinde ele alınmaktadır. Bu noktada, sistemde yer alan bir bileşenin aktör olarak tanımlanabilmesi için (i) sistemin işleyiş sürecini etkileyecek girdiler üretme (ii) sistemdeki güç ilişkilerinde yer alma ve (iii) sistemin çıktıları üzerinde etkili olma kriterleri gözönünde bulundurulmaktadır. Aktörlerin endüstri ilişkileri sisteminin formel işleyişi içerisinde yer alması zorunlu değildir. Zira, bu tür bir yaklaşım endüstri ilişkileri sistemini genel ekonomi politik yapıdan soyutlamayı da beraberinde getirmektedir. Nitekim, sistemin girdi-çıkıtı süreçlerinin tam olarak algılanabilmesi sisteme girdi üreten aktörlerin, formel veya informel niteliklerine bakmaksızın, analize katılmasıyla mümkün olabilecektir.

Bu çerçevede, endüstri ilişkileri aktörleri yer aldıkları düzeye göre ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörler olarak sınıflandırılabilir. Bu tür bir sınıflandırma, aktörlerin içerisinde yer aldıkları ulusal, bölgesel ve uluslararası ölçekteki konumlarını, ürettikleri stratejileri ve diğer aktörlerle olan yatay etkileşimlerini açıklayıcı bir yaklaşımla anlam kazanmaktadır. Bu noktada, ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörler tanımlaması sıralanan aktörlerin her birinin düzeysel konumları

²⁶³ Kaplan, **a.g.e.**, pp. 54-84.

²⁶⁴ Srilatha Batliwala, “Grassroots Movements as Transnational Actors: Implications for Global Civil Society”, **International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, Vol: 13, No:4, 2002, pp. 393-409.

²⁶⁵ Richard Higgott *et al.*, **Non-State Actors and Authority in the Global System**, Routledge: London, 1999.

itibariyle ayırdedici özelliği nedeniyle tercih edilmektedir. Ancak, sözkonusu aktörlerin her biri, yer aldığı düzeydeki aktörlerle yatay etkileşimlerinin yanısıra diğer düzeylerdeki aktörlerle de dikey bir etkileşim içerisindedir. Bu doğrultuda, ulusal-bölgesel-uluslararası aktör tanımlaması kullanılırken, bu aktörlerin diğer düzeylerdeki aktörlerle de etkileşim içerisinde olduğu gözönünde bulundurulmaktadır.

Şekil 3.5'te uluslararası endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri görülmektedir (bkz. s. 154). Çalışmanın birinci bölümünde bu aktörlerin endüstri ilişkileri sisteminin güç ilişkilerinde yer alma şekilleri ve sistem üzerindeki etkileri ortaya konulmuştur. Dolayısıyla, bu alt bölümde tekraren bu aktörlerin sistem üzerindeki etkileri üzerinde durulmamaktadır. Ancak, bu aşamada Şekil 3.5'te yer alan aktörlerin ulusal sistemler açısından farklılaştığı vurgulanmalıdır. Bu durumun temel sebebi, her ulusal sistemin girdi-süreç-çıkıtı çerçevesindeki işleyişinin farklı olmasıdır. Şekil 3.5'te yer alan aktörler sistemin uluslararası ölçekteki genel işleyişinin açıklanması açısından tanımlanmıştır. Bu anlamda, ulusal sisteme girdi üretmeyen, sistemin güç dengelerinde yer almayan ve çıktıları üzerinde de etkili olmayan aktörler, ele alınan ülkenin endüstri ilişkileri sisteminin analizinde kullanılmayabilir. Bölgesel bir örgüte üye olmayan bir ülkenin endüstri ilişkileri sisteminin analizinde, AB gibi 'bölgesel' bir ölçeğin yer almaması bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Öte yandan, şekilde bölgesel bir örgüt olarak tanımlanan AB'nin yerine başka bir örgüt de bölgesel aktör konumunda bulunabilir. Örneğin, Meksika endüstri ilişkileri sistemi açısından NAFTA geliştirdiği NAALC stratejisi doğrultusunda bir bölgesel aktör olarak ele alınabilir. Netice itibariyle, belirli bir ülkenin endüstri ilişkileri sisteminin açıklanmasında, sözkonusu ülkenin endüstri ilişkileri sisteminin yönelimini belirleyen güç dengelerinde yer alan örgütler aktör olarak tanımlanabilir.

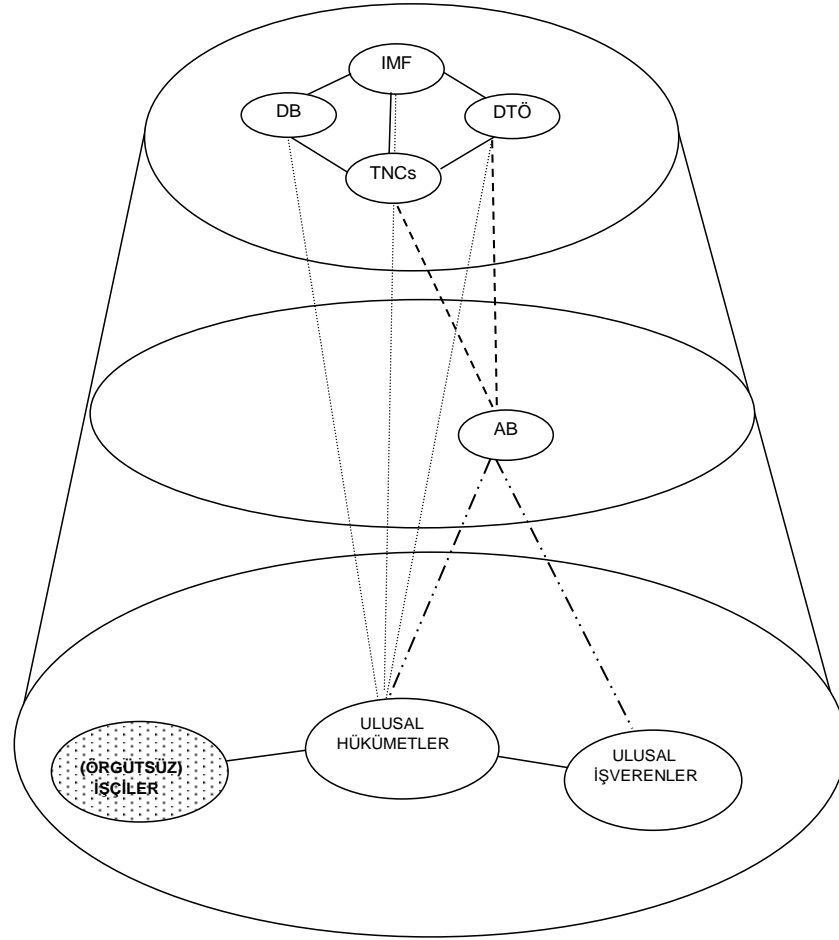
Bu aşamada, ulusal, bölgesel veya uluslararası aktörlerin, endüstri ilişkileri sisteminin işleyişi üzerindeki etkilerinin yoğunluğu dikkate alınarak birincil veya ikincil aktörler olarak tanımlanması mümkündür. Yine benzeri bir yaklaşımla, endüstri ilişkileri sisteminin formel işleyişinde yer alan aktörlerin içsel aktörler, endüstri ilişkileri sisteminin dışındaki sistemlerde yer alan fakat endüstri ilişkileri

sistemi üzerinde etkili olan stratejiler üreten aktörlerin ise dışsal aktörler olarak tanımlanması da mümkün görünmektedir. Örneğin, uluslararası ekonomik sistem içerisinde yer alan IMF, DB ve DTÖ'nun dışsal aktörler olarak tanımlanması mümkündür. Ancak, çalışma kapsamında bu tür bir ayırım yapılmamaktadır. Çünkü, açık sistem analizinde 'bütünsel' bir çerçeve geliştirilmektedir. Bütünsel bir analiz çerçevesinde gerçekleştirilen aktör tanımlamasında içsel-dışsal, birincil-ikincil aktör ayrımı uluslararası sisteminin açıklanmasında karmaşık bir durum yaratacak ve analizin asıl hedefi olan sistemdeki güç ilişkilerini girdi-süreç-çıkı eksenindeki çözümleme fonksiyonunu zayıflatacaktır.

Uluslararası endüstri ilişkileri sisteminde sendikalar, işçi hak ve çıkarlarını ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeyde geliştirmeyi hedefleyen örgütler olarak sistemin oluşum, gelişim ve mevcut güç ilişkilerinde yer alan temel bir aktör sıfatını taşımaktadırlar. Sendikaların yer almadığı bir çalışma ilişkileri yapılanmasını 'endüstri ilişkileri sistemi' olarak tanımlamak güç görünmektedir. Çünkü, endüstri ilişkileri sisteminin varoluşu sendikaların doğuşuyla birlikte gelişmiştir. Sendikaların bu önemi endüstri ilişkileri sisteminde yaşanan güç ilişkilerinde işçilerin birer aktör olarak yer alabilmesini sağlayan örgütlü mücadeleyi kurumsallaşmalarından ileri gelmektedir (Bununla birlikte, marksist teoriden farklı olarak, sendikaların etkinlik sağlayabilmeleri için devrimi hedefleyen bir yaklaşım geliştirmelerinin zorunlu olmadığı vurgulanmalıdır).

Açık sistem analizi çerçevesinde endüstri ilişkileri sisteminin ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeyde bütünsel bir tanımlamasının yapılmasında 'uluslararası' kavramının kullanılması, sendikaların uluslararası ekonomi politikte hükümet-dışı bir aktör olarak yer aldığı öngörüsünde temellendirilmektedir. Bu doğrultuda, Dunlop'un sistem analizinde sendikasız bir çalışma ilişkileri pratiğinin de 'endüstri ilişkileri sistemi' olarak değerlendirilmesinin sistemdeki güç ilişkilerini açıklama noktasında güçlükler yaratacağı yukarıda vurgulanmıştı. Bu güçlükler uluslararası çevre dikkate alındığında daha yoğun bir nitelik kazanmaktadır.

Şekil 3.7. Uluslararası Sendikasız 'Çalışma İlişkileri'



Uluslararası düzeyde sendikasız (bireysel) bir çalışma ilişkileri yapılanması Şekil 3.7'de görülmektedir. Ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeyde sendikaların yer almadığı bir çalışma ilişkileri yapılanmasında işçi hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi (örgütsüz) münferit işçiler tarafından yürütülecektir. Bu çerçevede, Şekil 3.7'de yer alan aktörlerin ürettikleri stratejiler incelendiğinde sendikasız (örgütlü olmayan) bir çalışma ilişkileri sisteminde taraflar arasında bir güç ilişkisinden bahsetmek dahi mümkün görünmemektedir. Çünkü, uluslararası düzeyde IMF, DB, DTÖ ve uluslararası şirketlerin, bölgesel düzeyde AB'nin, ulusal düzeyde ise hükümetlerin ve ulusal işverenlerin sendikasız bir çalışma ilişkileri yapılanmasında işçi hak ve çıkarlarını ilerletmeye yönelik stratejiler üretmesini beklemek mümkün değildir. Günümüzde, tüm bu düzeylerde örgütlü sendikaların mücadelelerine rağmen işçi hakları konusundaki ihlallerin devam ettiği gözönüne alınırsa örgütsüz bir mücadelede bu ihlallerin yoğunlaşmasını beklemek yanıltıcı olmayacaktır. Bu anlamda, günümüzde, sendikal örgütlenmelerin dahi girdi (strateji)

üretmekte önemli güçlükler yaşadığı uluslararası endüstri ilişkileri sistemine münferit işçilerin girdi üretmesini beklemek analitik açıdan mümkün görünmemektedir.

Bu durumda, münferit çalışanların ulusal düzeyde hükümetler ve (ulusal) işverenler, bölgesel düzeyde AB, uluslararası düzeyde ise IMF, DB, DTÖ ve TNCs ölçeğinde işçi hak ve çıkarlarını geliştirmesini sağlayacak girişimlerde bulunması diğer bir anlatımla uluslararası (örgütsüz) çalışma ilişkilerine girdi üretmesi mümkün değildir. Çünkü, uluslararası çalışma ilişkilerinde taraflar arasındaki etkileşim 'kurumsal' ölçekte işlemektedir. Kurumsal kimliği ve dolayısıyla strateji üretme (sisteme girdi sağlama) yetisi olmayan bileşenlerin sistemin güç ilişkilerinde yer alması ihtimal dahilinde görünmemektedir. Bireysel işverenlerin uluslararası endüstri ilişkilerinde birer aktör olarak kabul edilmesi, bu durumla çelişmemektedir. Zira, örgütsüz işverenler kurumsal bir niteliğe sahip olan işletmeleri ve bu işletmeler vasıtasıyla geliştirdikleri stratejiler vasıtasıyla sisteme girdi sağlamaktadır.

Ulusal, bölgesel ve uluslararası ölçekte düzenli ve sistemli bir örgütlenmeye sahip yegâne sivil toplum kuruluşları olan sendikalar, takriben 290 milyon üyeye sahiptirler*. Liberal kapitalist sistemde sendika-karşıtı bir reelpolitığın küresel ölçekte işlerlik kazanması, tam da bu noktada, sendikaların kapitalist sisteme karşı sistemli ve düzenli bir güç oluşturabileceği kaygısından ileri gelmektedir. UÇÖ'nün işgücü standartları rejimi doğrultusunda bireysel hakların örgütlü haklara göre önemli derecede daha fazla kabul görmesi de bu çerçevede değerlendirilebilir. Son tahlilde, işçilerin küresel ölçekte haklarını korumaları ve geliştirmeleri ulusal, bölgesel ve uluslararası ölçekte oluşturdukları müşterek organizasyonların sağladığı gücü, strateji üretme ve güç ilişkilerinde etkin olmak için kullanmalarıyla mümkün olacaktır.

* ITUC 2006 yılı itibariyle 156 ülkede 166 milyon, WFTU ise 2004 yılı itibariye 130 ülkede 129 milyon üyeye sahiptir (<http://en.wikipedia.org/wiki/ITUC> (07.07.2006); http://en.wikipedia.org/wiki/World_Federation_of_Trade_Unions (07.07.2006).

4. Açık Sistem Analizinde Strateji

Endüstri ilişkilerinde strateji kavramı küreselleşme ile birlikte kullanılmaya başlanan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Endüstri ilişkileri disiplininin sendikacılık temelindeki gelişimi ve sendikaların da reaktif politikalar üreten örgütler olarak algılanması nedeniyle strateji kavramının, endüstri ilişkileri alanında, küreselleşme öncesinde analitik bir parametre olarak kullanılmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, küreselleşme sürecinde ulusal hükümetlerin endüstri ilişkilerine müdahalesinin azalması ve bu doğrultuda yaşanan ademi-merkezileşme sonucunda işletme ölçeğinin önplana çıkması strateji kavramının kullanımının yaygınlaşmasına neden olan faktörler arasındadır. Bu anlamda, bu alt bölümde strateji kavramının açık sistem analizindeki yeri, kavramın endüstri ilişkileri literatüründeki kullanımını çerçevesinde ele alınmaktadır.

Strateji kavramı endüstri ilişkileri disiplininde analitik bir parametre olarak ilk defa 'stratejik tercih' teorisyenleri tarafından kullanılmıştır.²⁶⁶ Daha sonra ise stratejik tercih teorisinin yaklaşımına paralel olarak 'stratejik endüstri ilişkileri' tezi öne sürülmüştür.²⁶⁷ Son olarak işletme ölçeğinde toplu pazarlık sürecini 'stratejik müzakereler' analiziyle ele alan bir başka çalışma yayımlanmıştır.²⁶⁸ Söz konusu çalışmaların ortak noktası Amerikan endüstri ilişkileri sistemi üzerinde yoğunlaşmalarıdır. Çalışmaların ortak tezi ise, neoliberalleşme ile birlikte örgütlü çalışma ilişkileri sisteminin yerini işverenlerin stratejilerinin endüstri ilişkileri sisteminde bağımsız değişken konumunu kazandığı sendikasız bir sisteme bıraktığıdır.

Açık sistem analizinde strateji, endüstri ilişkileri sistemi açısından, aktörlerin hedeflerini gerçekleştirmek üzere geliştirdikleri politikalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda, endüstri ilişkileri sistemi aktörlerin, ürettikleri stratejiler

²⁶⁶ Thomas A. Kochan *et al.*, **The Transformation of American Industrial Relations**, Ithaca: ILR Press, 1994.

²⁶⁷ Myron Roomkin and Sherman D. Rosen, "Strategic Industrial Relations", Gerald R. Ferris *et al.*, (eds.), **The Handbook of Human Resource Management**, Oxford: Blackwell, 1996, pp. 66-82; P. Miller, "Strategic Industrial Relations and Human Resource Management: Distinction, Definition and Recognition", **Journal of Management Studies**, Vol: 24, No: 4, 1987, pp. 349-361.

²⁶⁸ Richard E. Walton, **Strategic Negotiations: A Theory of Change in Labor-Management Relations**, 2nd ed., Cornell: Cornell University Press, 2000.

doğrultusunda belirledikleri politikaların etkileşime girdiği güç ilişkileri süreciyle anlam kazanmaktadır. Endüstri ilişkileri aktörlerinin ürettikleri kısa ve uzun vadeli politikalar, stratejilerini gerçekleştirmek üzere belirledikleri araçlardır. Stratejilerin gerçekleşmesi (ulaşılabilirlik düzeyleri) etkinliklerine bağlı olarak değişim gösterecektir. Ulaşılabilir stratejiler ise (i) iç-dış tehdit ve fırsatların değerlendirilmesiyle oluşturulan (ii) uzun vadeli politikalar üzerinde temellenen (iii) uzun vadeli hedefler doğrultusunda geliştirilen kısa vadeli politikalarla uygulamaya konulan²⁶⁹ ve (v) sistemdeki güç dengelerini yönlendiren diğer aktörlerin politikalarıyla 'stratejik yakınsama'ya sahip olan stratejiler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bir stratejinin hedefine ulaşabilmesi için sıralanan bu dört niteliğin tümünü bir arada taşıması gerekmektedir. Uzun vadeli politikalar üzerinde temellenmeyen kısa vadeli 'reaktif' politikalarla uzun vadeli hedeflerin gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Çünkü, bu tür politikalar bir hedefler hiyerarşisine (sistematığıne) sahip değildir. Güç etkileşimi aşamasında, etkin bir uygulama sürecine sahip olsa bile sistemi yönlendiren başat aktörlerin politikalarıyla stratejik açıdan çakışan politikalar üreten aktörlerin hedeflerine ulaşmaları mümkün olmayabilir. Çünkü, bir sistemde tek bir bileşen sistemin tümünü yönlendirme yetisine sahip değildir. Bu doğrultuda, sistemin yönelimi bileşenler arasındaki stratejik yakınsama ile belirlenmektedir. 'Stratejik yakınsama', bir aktörün stratejisinin gerçekleşebilmesinin, bu aktörün stratejisinin sistemi yönlendiren (hakim) aktörlerin stratejileri ile yakınsamasına bağlı olduğuna gönderimde bulunmaktadır.

Öte yandan, sosyal bilimler alanında strateji, analitik bir parametre olarak, işletme bilimi literatüründe yaygın olarak kullanılmakta, endüstri ilişkileri disiplinde ise strateji kavramı işverenlerin geliştirdiği politikalar olarak algılanmaktadır. Bu doğrultuda, sendikaların endüstri ilişkileri sisteminin yapısal güç ilişkileri gereği reaktif politikalar geliştirdiği görülmektedir.²⁷⁰ Sendikaların birbirinden kopuk ve geçmişte ürettikleri politikalarla çakışan yaklaşımları 'teпки'

²⁶⁹ Bu maddelerin oluşturulmasında; Fred R. David, **Strategic Management**, New York: McGraw Hill, 1993, pp. 13-16; Robert M. Grant, **Contemporary Strategy Analysis: Concepts, Techniques, Applications**, Third Ed., Oxford: Blackwell, 1998, pp. 4-14.

²⁷⁰ Hyman, Richard, "Changing Trade Union Identities and Strategies", Richard Hyman and Anthony Ferner (eds.), **New Frontiers in European Industrial Relations**, Oxford: Blackwell, 1994, p. 122.

(response) olarak tanımlanmaktadır.²⁷¹ Bu aşamada, sendikaların davranışlarının ‘stratejik’ olup olmayacağı sorusu önem kazanmaktadır.

Sendikalar endüstri ilişkileri sisteminde işçileri temsil etmeleri nedeniyle işverenlere göre yapısal anlamda zayıf konumda bulunan örgütlerdir. Bu anlamda, sendikaların işverenlerin ürettikleri politikalara karşı-politikalar ile yanıt vererek organizasyonel etkinliklerini sağlaması mümkün değildir. Çünkü, halihazırda dezavantajlı konumda buldukları bir güç ilişkisinde ‘tepkisel’ politikalarla belirledikleri hedeflere ulaşmaları rasyonel görünmemektedir. Böylece, sendikaların ürettikleri politikaların aynı anda hem reaktif hem de stratejik olabileceği vurgulanmalıdır. Diğer bir anlatımla, sendikalar reaktif politikalarını stratejik bir tarzda uygulayarak organizasyonel etkinliklerini sağlayabilirler. Ancak, sendikal hareketin bir bütün olarak ele alınması durumunda, stratejik olmaktan uzak konjonktürel ve ideolojik parametreler üzerinde temellenen reaktif politikaların önplana çıktığı görülmektedir. Söz konusu reaktif politikalar kapitalist sosyal birikim süreçlerinin gelişimine göre şekillenmekte ve proaktif bir nitelik arz etmemektedir (Proaktivite, sendikaların diğer aktörlerin stratejilerine tepki amacıyla değil, kendi konumlarının ve hedeflerinin gerektirdiği ‘özgün’ ve ‘uzun vadeli’ stratejileri üretebilecekleri eylem kapasitesine sahip olmaları anlamında kullanılmaktadır). Bu politikaları ulusal ölçekte sendikaların işverenler ve siyasi partilerle olan etkileşimleri çerçevesinde ele almak mümkündür.

II. Dünya savaşı sonrası süreçte sendikalar ve işverenler arasında fordist üretim sistemi çerçevesinde karşılıklı işbirliğine dayalı bir çalışma ilişkileri sistemi hakim olmuştur.²⁷² Bu dönemde, sendikalar, işverenlerin işletmenin yönetimine ilişkin temel kararları alma konusundaki otoritesini; işletme yönetimleri ise, ücret ve sosyal hakların belirli orandaki artışını, sendikaların varlığını sorgulamamayı ve yönetimin problem yaratan sorunlarını müzakere etmeyi kabul etmiştir. Öte yandan, bu

²⁷¹ Mike Rigby, “Approaches to the Contemporary Role of Trade Unions”, Mike Rigby *et al.*, (eds.), **European Trade Unions: Change and Response**, London: Routledge, 1999, p. 19.

²⁷² Abdülkadir Şenkal, “Endüstri İlişkilerinde Yeni Paradigmalar: Mobilizasyon, Kollektivizm ve Esneklik Tartışmaları”, **Çalışma ve Toplum**, No: 1, 2008, s. 122.

dönemde sendikasız işyerleri de sendikalı işyerlerinin belirlediği ücret ve sosyal haklar üzerinden strateji geliştirmiştir.²⁷³

Bununla birlikte, 1980 sonrası süreçte ulusal ve uluslararası ekonomi politikte yoğunlaşan rekabet ortamı, düşen ekonomik büyüme oranları ve yükselen işsizlik olgusu, II. Dünya savaşı sonrasında hakim olan içsel modelin dışsal modele doğru evrimini gündeme getirmiştir. Bu durumda, işverenler insan kaynakları yönetimine dayalı, esnek, sendikasız ve yüksek performansın düşük maliyetle sağlandığı bir işgücü stratejisini benimsemektedirler. Yönetimin bu stratejileri (i) yer değiştirme tarzı metodlarla sendikasızlaştırma (ii) sendikaları işyerinde esneklik, taviz pazarlığı (concession bargaining) ve performansa dayalı bir çalışma sistemine zorlama ve (iii) işletmenin rekabet edebilirliği hedefini ortak bir amaç olarak benimsemelerini sağlayacak müzakere süreçlerini geliştirerek *teşvik* etme şeklinde gelişmektedir. Bu noktada, yönetimlerin asıl amacı uzun vadede sendikaların etkinliğini kırarak insan kaynakları politikasını benimsemelerini sağlamaktır. Sendikalar ise, değişime karşı direnme ve mevcut konjonktürün devamını talep etme politikasını tercih etmektedirler.²⁷⁴ Bu anlamda, sendikalar, 1980 sonrası süreçte, etkin stratejiler üretmek yerine, işverenlerin bu stratejileri karşısında, (özellikle yüksek ücretli sektörlerde) istihdam garantisine karşı ücret tavizlerini ve işyerinde yönetimin denetimini ve kontrolünü kabul etme eğilimini benimsemektedirler. Bu durumda, sendikaların ücretlerin ve sosyal hakların birer rekabet unsuru olmaktan çıkarılması stratejisi işlerlik kazanmamakta, aksine sendikalar işletmelerin rekabet edebilirliklerini sağlamaya dönük danışsal kurullarda katılımcı olarak yer almaktadırlar.²⁷⁵

Öte yandan, sendikalar, siyasi partilerin çalışma ilişkileri politikalarını etkileyerek kendi organizasyonel stratejilerini gerçekleştirmeyi hedeflemektedirler. Sendikalar, birer çıkar örgütü olarak siyasi partiler nezdinde üyelerinin sahip olduğu oy potansiyeli üzerinden patronaj ilişkileri yaratarak, bir siyasi partiyle doğrudan ittifak veya organik bir bağ kurarak bu stratejilerini uygulamaya koymaktadırlar. Diğer bir deyişle, salt çalışma ilişkileri politikaları anlamında değil, aynı zamanda

²⁷³ Walton *et al.*, **a.g.e.**, pp. 4-5.

²⁷⁴ Walton *et al.*, **a.g.e.**, pp. 23-31.

²⁷⁵ Walton *et al.*, **a.g.e.**, pp. 8-9.

organizasyonel meşruiyetlerini sağlamak ve faaliyetleri için uygun bir ekonomi politik yaratmak gibi makro hedeflerle de siyasi partilerle etkileşim içerisine girmektedirler. Bu çerçevede, sendikal yoğunluğun yüksek olduğu ülkelerin büyük çoğunluğunda siyasi partiler ve sendikalar arasında patronaj ilişkilerinin mevcut olduğu görülmektedir.²⁷⁶ Ancak, sendikaların siyasi partilerle ideolojik temelde kurdukları ilişkiler kısa bir süre sonra pragmatist bir şekil almıştır. Bu noktada, taraflar arasındaki karşılıklı etkileşim ‘kim kime daha fazla ihtiyaç duyuyor’ noktasında düğümlenmektedir.²⁷⁷

Siyasi partiler ise, temel amacı siyasal iktidar olan örgütlenmelerdir. Sendikalarla olan patronaj ilişkileri seçmen kitlesi kazanma anlamında önem arzetsede, gerek sendikaların (özellikle radikal sendikaların) toplumsal vizyonlarının yaratacağı olumsuz imaj, gerekse örgütlü çalışma ilişkilerini destekleyici politikaların ekonomik büyüme ve istihdam konusunda yaratacağı öngörülen daralmalar, günümüzde siyasi partilerin iktidar odaklı stratejileri açısından sakıncalı görülmektedir. Bu durumda, siyasi partilerin temel stratejisi, II. Dünya Savaşı sonrasında oluşan yüksek ekonomik büyüme ve istihdam oranlarının yanısıra, sendikaların üye tabanlarının da yine günümüze oranla oldukça yüksek düzeylerde seyretmesi nedeniyle sözkonusu patronaj ilişkilerinin devam ettirilmesi şeklinde gelişmiştir.²⁷⁸ Bununla birlikte, neoliberal dönemde, yükselen uluslararası rekabet karşısında daralan ekonomik büyüme oranlarındaki yavaşlama, yükselen işsizlik olgusu ve bunun yanısıra sendikaların üye tabanlarının bir çok ülkede önemli düzeylerde gerilemesi vb. nedenlerle, siyasi partilerin sendikalarla olan patronaj ilişkileri önemli ölçüde gerileme kaydetmiştir.

Sendikaların ulusal ölçekte işverenler ve siyasi partilerle kapitalist sosyal birikim sürecine göre değişim gösteren kısa vadeli politikaları, uluslararası alanda da kendini göstermektedir. I. Dünya savaşı öncesinde, örgütsel anlamdaki zayıf

²⁷⁶ Olle Hammarstöm and Tommy Nilsson, “Employment Relations in Sweden”, Greg J. Bamber *et al.*, (eds.), **Transnational Comparative Employment Relations: A Study of Industrialized Market Economies**, London: Sage, 1998, pp. 154-155.

²⁷⁷ Andrew Taylor, **Trade Unions and Politics: A Comparative Introduction**, Houndsmill: McMillan, 1989, pp. 47-50.

²⁷⁸ Jack Barbash, **Trade Unions and National Economic Policy**, Baltimore: The Johns Hopkins Press, 1972, pp. 161-166.

konumlarını uluslararası dayanışma ile aşmayı amaçlayan sendikalar, II. Dünya savaşı sonrası dönemde kapitalist ekonomi politığın sürdürülebilirliğinde temellenen ve örgütlü çalışma ilişkileri için uygun bir reelpolitik oluşturan (ulusal) sosyal birikim süreçleri karşısında ulusal ölçekte sınırlı politikalar üreterek uluslararası işbirliği girişimlerinde yer almamıştır. Günümüzde ise, örgütsel anlamda zayıflayan sendikalar tekrar I. Dünya Savaşı öncesi dönemdeki uluslararası işbirliğini artırma stratejisini uygulamaya çalışmaktadırlar. Bu anlamda, sendikaların uluslararası ölçekte uzun vadeli stratejik bir politika çerçevesinde değil, kısa vadeli ve konjonktürel hedefler çerçevesinde hareket ettiklerini söylemek mümkündür. Dolayısıyla, uluslararası sendikacılık hareketinin ürettiği politikaların istikrarsızlığı 20. yüzyıl boyunca birbirinden kopuk ve yapısal anlamda sonuçsuz girişimlerin ortaya çıkmasını gündeme getirmiştir. Taylor'un deyişiyle uluslararası sendikacılığın geliştirdiği politikalar, sendikasızlaşmanın küresel bir 'gerçek'e dönüştüğü günümüzde daha ziyade 'söylem' düzeyinde kalmaktadır. Bu anlamda, sendikaların uluslararası politikaları bürokratik ve savunmacı bir nitelik arz etmektedir. Bu tür bir dayanışma, son tahlilde, işlevselliğin sınırlı kaldığı 'mekanik' bir nitelik taşımaktadır.²⁷⁹

Öte yandan, üye sendikalar arasındaki yapısal görüş ayrılıkları uluslararası sendikaların stratejik bir yaklaşım geliştirememesinde önemli bir role sahiptir.²⁸⁰ Bu durum sadece uluslararası sendikalar açısından değil, aynı zamanda bölgesel sendikalar açısından da geçerlidir. Örneğin, İngiltere'de ve İsveç'te uluslararası üretim yapan firmalarda örgütlü sendikalar, Avrupa Para Birliğini (APB) desteklerken, ulusal sektörlerde faaliyet gösteren firmalarda örgütlü sendikalar APB'yi desteklememektedir. Birinci tür sendikalar APB'nin döviz kuru üzerindeki belirsizliği kaldırarak firmaların üretim süreçlerinde ve ücret stratejilerinde istikrar artışı yaratacağını ileri sürmektedir. Ayrıca, AB dışında kalmanın AB'nin sağladığı sosyal haklardan mahrum kalmaya neden olacağını vurgulamaktadırlar. İkinci tür sendikalar ise, APB'nin ekonomik büyüme ve istihdam oranlarını düşüreceğini ve sendikaların pazarlık güçlerini marjinalleştireceğini öne sürmektedirler. Bununla

²⁷⁹ Robert Taylor, "Trade Unions and Transnational Industrial Relations", **ILO Discussion Papers**, Geneva, 1999, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/papers/1999/dp99/index.htm> (07.12.2005).

²⁸⁰ George Ross, "Labour Versus Globalization", **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, Vol: 570, No:1, 2000, pp. 81-82.

birlikte, Almanya’da sendikaların büyük çoğunluğu APB’ni desteklemektedirler. Çünkü, Almanya’da 1990’lardan itibaren telekomünikasyon, demiryolu ve enerji gibi ana sektörlerinde özelleştirilmesiyle uluslararası rekabetin yer almadığı bir sektör hemen hemen bulunmamaktadır.²⁸¹ Dolayısıyla, ulusal sendikalar arasında dahi stratejik bir işbirliğinin olmadığı bir durumda, ETUC ölçeğinde etkin bir stratejik işbirliğinin oluşacağını beklemek mümkün görünmemektedir.

Netice itibariyle, uluslararası endüstri ilişkileri sisteminde bölgesel ve uluslararası sendikaların 19. yüzyılın sonlarından günümüze değin ürettiği politikaların ‘stratejik’ olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Böylece, geliştirilen politikalar büyük oranda somut sonuçlar üretmekten uzak kalmaktadır. Buradaki somut sonuç, sendikaların sektörel ölçekte birtakım kısmi başarılar elde etmesi değil, küresel ölçekte kapitalizmin yapısal niteliklerini dengeleyici bir reelpolitik oluşturabilmeleridir. Tam da bu noktada, sendikaların ürettikleri politikaların, günümüzde uluslararası ekonomi politiği yönlendiren neoliberal kurumların politikaları ile çakışması, sendikaların hedeflerinin ulaşılmasını güçleştiren bir diğer etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

UÇÖ’nün uluslararası sendikal harekete kıyasla daha sistemli politikalar ürettiği görülmektedir. Her ne kadar, özellikle örgütlü çalışma ilişkileri alanında, somut sonuç üretme kriterini sınırlı ölçekte gerçekleştirirse de, UÇÖ’nün kurumsal bir stratejisi ve bu stratejinin uygulanmasına ilişkin kısa ve uzun vadeli politikalarının olduğunu söylemek mümkün görünmektedir. Bu anlamda, UÇÖ’nün uluslararası alanda insana yararlı iş ortamının yaratılmasını amaçlayan işgücü standartları rejimi stratejisini, oluşturduğu küresel korporatizm mekanizması ise uzun vadeli politikasını oluşturmaktadır. Çünkü, küresel korporatizm mekanizması örgütün temel stratejisi olan işgücü standartları rejiminin oluşumunu, gelişimini ve değişimini düzenleyen; örgütün salt belirli bir konjonktürdeki faaliyetlerini değil, kuruluşundan günümüze değin süregelen politikalarının odağını teşkil etmektedir. Bu anlamda, UÇÖ kurumsal stratejisini uygulamak üzere ve uzun vadeli hedefleriyle uyumlu kısa vadeli

²⁸¹ Andreas Bieler, “Swedish Trade Unions and Economic and Monetary Union”, **Journal of the Nordic International Studies Association**, Vol: 38, No: 4, pp. 385-407; Bieler, Andreas, “Labour, Neo-Liberalism and the Conflicte over Economic and Monetary Union: A Comparative Analysis of British and German Trade Unions”, **German Politics**, Vol: 12, No: 2, pp. 24-44.

politikalar da geliştirmektedir. Örneğin, örgütün IMF, DB ve DTÖ nezdinde yürüttüğü lobi faaliyetleri günümüzde işgücü standartları rejimine işlerlik kazandırma anlamında kısa vadeli (konjonktürel) bir politika uygulaması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bununla birlikte, çalışmanın birinci bölümünde de belirtildiği gibi, UÇÖ'nün işgücü standartları rejiminin özellikle bireysel içerime sahip boyutlarını belirli bir düzeyde işlevselleştirebilmesine rağmen, örgütlülüğü içeren boyutlarını aynı düzeyde işlevselleştiremediği görölmektedir. Bu durumun temel nedeni UÇÖ'nün örgütlü çalışma hakları konusunda ürettiği stratejilerin etkin bir uygulama sistematiğine ve daha önemlisi yaptırım gücüne sahip olmamasıdır. Öte yandan, örgütlü çalışma haklarının uluslararası endüstri ilişkileri sisteminin yönelimini belirleyen IMF, DB, DTÖ, uluslararası şirketler ve ulusal işverenlerin yanı sıra ulusal hükümetlerin politikalarıyla stratejik yakınsamaya sahip olmaması ise UÇÖ'nün hedefinin ulaşılmasını engelleyen yapısal bir durum olarak önem kazanmaktadır. Buna karşın, IMF, DB, DTÖ ve uluslararası şirketlerin stratejileri uluslararası ticari ve finansal serbestleştirme ölçeğinde yakınsamaktadır. Uluslararası sistemde hakim olan kapitalist ekonomi politiğin küreselleşmesini gündeme getiren sözkonusu yakınsama, netice itibariyle uluslararası şirketlerin kâr maksimizasyonu hedefinin, yatırımlarını küresel ölçeğe taşıma stratejisi temelinde, büyük oranda gerçekleşmesini sağlamaktadır. Öte yandan, uluslararası şirketlerin bu hedefleri ulusal hükümetlerin 80'li yıllardan itibaren başgösteren ekonomik daralma ve yükselen işsizlik olgusunu aşma hedefleriyle de uyuşmaktadır. Bu doğrultuda ulusal hükümetler bir yandan ticari ve finansal liberalizasyon yoluyla ihracatı artırmak, öte yandan uluslararası şirketlerin yatırımlarına uygun bir ekonomi politik yaratmak amacıyla uyguladıkları esnek işgücü piyasası politikaları ve serbest ticaret bölgeleri gibi politikalarla örgütlü çalışma ilişkileri pratiğini etkisizleştirmektedirler. Dolayısıyla, uluslararası şirketler ve ulusal hükümetler arasında esnek bir çalışma ilişkileri sisteminin oluşturulması noktasında stratejik bir yakınsamadan bahsetmek mümkündür. Bunun sonucunda ise, uluslararası şirketlerin stratejileri sonuç getirici bir nitelik kazanmaktadır.

5. Endüstri İlişkileri Sisteminde Uluslararası Güç İlişkileri

Uluslararası endüstri ilişkileri sisteminde güç ilişkileri aktörlerin ürettikleri stratejilerin kesişme alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Her bir aktörün kendi stratejilerini uygulamak için geliştirdiği kısa ve uzun vadeli politikalar, diğer aktörlerin politikalarıyla sistemin işleyiş sürecinde etkileşime girmektedir. Bu aşamada, aktörler arasındaki güç ilişkileri sistemin yönelimini belirleyen temel mekanizma olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü, endüstri ilişkileri sisteminde yer alan güç ilişkileri her bir aktörün hedefine ulaşım ulaşılamayacağını belirleyen bir süreçtir. Bu süreç sonucunda, aktörler, diğer aktörler üzerinde üstünlük kurarak kendi politikalarının sisteme hakim olmasını ve sistemin işleyişinin bu politikalar çerçevesinde şekillenmesini sağlamaktadır. Sözkonusu şekillenmenin kısa ve uzun vadedeki gelişimi ise, güç ilişkileri sonucunda oluşturulan kurallar ekseninde gerçekleşmektedir. Kurallar, sistemin işleyişini düzenleyici mekanizmalardır. Bununla birlikte, güç ilişkileri sadece kuralların oluşturulması aşamasında değil aynı zamanda uygulama (sistemin işleyiş) sürecinde de belirleyici olmaktadır. Kuralların uygulanma (ma) düzeyini belirleyen, sistemde yer alan bir aktörün/aktörlerin diğer aktör(leri) kurallara uyma konusundaki etkileyebilme gücüdür. Örneğin, UÇÖ'nün ulusal hükümetlerin sözleşmeleri uygulamalarını sağlama düzeyi, UÇÖ'nün ulusal devletler üzerindeki kontrol ve yaptırım gücüne veya devletin işverenlerin yasalara uymalarını sağlama düzeyi de devletin işverenler üzerindeki kontrol gücüne bağlıdır.

Güç, uluslararası ekonomi politikte aktörlerin kendi stratejilerini uygulayabilme ve geleceklerini tayin edebilme yetisidir. Güç ilişkileri, aktörler arası etkileşimlerde bir aktörün diğerleri üzerinde üstünlük sağlama (power over) ve uluslararası sistemde gücün dağılımının sistemin işleyişince belirlenmesi (power to) şeklinde iki ana ayrımında incelenebilir. Uluslararası ekonomi politik yazınındaki bu güç tanımlaması, uluslararası endüstri ilişkileri sisteminde gücün dağılımı (power to) ile sistemde yer alan aktörler arasındaki güç ilişkileri (power over) anlamında ele alınabilir. Bu doğrultuda, uluslararası endüstri ilişkileri açısından gerçekleştirilecek bir güç analizi ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörler arasındaki etkileşimleri kavrayıcı bir nitelik arz etmek durumundadır. Böylece, uluslararası endüstri ilişkileri

sistemi çerçevesinde yapılacak bir güç analizi zorlayıcı, kurumsal, yapısal ve söylem güçlerinden oluşan yaklaşım çerçevesinde gerçekleştirilebilir.²⁸²

- (i) Zorlayıcı güç: Bir aktörün diğer aktörün stratejileri üzerindeki kontrolü şeklinde ortaya çıkan güç türüdür. Bu güç tanımlaması, bir aktörün kendi stratejilerini, diğerinin direnmesine rağmen, gerçekleştirmesi anlamında ‘zorlayıcı’ bir nitelik arzetmektedir. Daha açık bir tanımlamayla, zorlayıcı güç A’nın kendi stratejilerini B’ye yaptırmasıdır. B, A’nın zorunlu güç kullanmaması durumunda, A’nın taleplerini yerine getirmeyecek ve bu konuda direnç gösterecektir. B’nin, A’nın isteklerini, A’nın zorlaması olmadan yerine getirmesi, güç ilişkileri dışında gerçekleşen bir durumu oluşturacaktır. Dolayısıyla zorunlu güç ilişkisinde, B’nin A’nın taleplerini kendi istemiyle değil, aksine A’nın zorlamasıyla gerçekleştirmesi anlamında bir ‘istem dışılık’ sözkonusudur. Bu tür bir güç ilişkisinde, aynı zamanda, A ve B arasında farklı çıkarlar ekseninde gerçekleşen ve çatışma üreten bir etkileşim mevcuttur. Bu ilişkide kazanan taraf A’dır. Çünkü, A, kendi stratejilerini B’nin kabul etmesi için sağlayacak güç kaynaklarına sahiptir.
- (ii) Kurumsal güç: Zorlayıcı gücün, aktörler arasındaki *doğrudan* etkileşim sonucunda bir aktörün diğeri üzerindeki üstünlüğüne dayanan bir yaptırımla anlam kazanmasına karşın, kurumsal güçte bir aktör diğeri üzerinde kurumsal ölçekte ve dolaylı olarak etkide bulunmaktadır. Daha açık bir anlatımla, kurumsal güç analizi, A ve B arasındaki güç ilişkilerinin şekillenmesinde, bu ilişkileri yöneten ve yönlendiren kurumlar üzerinde odaklanmaktadır. Bu aşamada, sözü edilen kurumlar A ve B arasındaki güç ilişkilerini, belirledikleri kurallar çerçevesinde yöneterek A ve B’nin birbirlerine üstünlük sağlamasında inisiyatif üstlenmektedir. Kurumsal güç analizinde, zorlayıcı güçte olduğu gibi A, B üzerinde üstünlük sağlamaktadır. Ancak, kurumsal gücün farkı, bu üstünlüğün A’nın kendi gücünün sözü edilen kurumsal mekanizmaların

²⁸² Michael Barnett and Raymond Duvall, “Power in Global Governance”, Michael Barnett and Raymond Duvall (ed.), **Power in Global Governance**, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 1-22.

sağladığı güçle birleşmesi noktasında ortaya çıkmaktadır. Kurumsal güç analizine, uluslararası şirketlerin IMF, DB ve DTÖ'nün oluşturduğu kurumsal mekanizmalar vasıtasıyla sağladığı mobilizasyon gücü örnek olarak gösterilebilir. Özellikle DTÖ'nün sosyal hükmü kabul etmemesi, uluslararası şirketlerin üretim ve pazar stratejilerini esnek bir şekilde yapılandırarak küresel ölçekte rekabetçi bir konum elde etmelerini sağlama anlamında belirleyici bir kurumsal destek olarak karşımıza çıkmaktadır. Uluslararası şirketlerin DTÖ nezdinde kurumsallaştırılacak işgücü standartları rejimi yerine uluslararası çerçeve anlaşmalarını kabul etmesi ise, neoliberalizmin söylem gücünü artırma stratejisi olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁸³ Böylece, uluslararası şirketlerin sahip olduğu sermaye gücü (yapısal güç), bu örgütlerin yarattığı neoliberal kurumsallaşma sayesinde âzamileşmektedir.

Liberal uluslararası örgütlerin gücü ulusal hükümetlerin kendilerine tevdi ettiği otoritenin sağladığı otonomiden kaynaklanmaktadır. Bu örgütler sadece ekonomik alanlarda değil sosyal ve politik alanlarda da uluslararası sistemi yönlendirici bir işlev üstlenmektedirler. Asıl önemli olan ise, sözkonusu örgütlerin güç kaynaklarının üye devletlerin tümünün onayından ileri gelmesi ve münferit devletlerin bu örgütlerin politikalarına karşı strateji geliştirme yetilerinin olmamasıdır. Bu örgütler, demokrasi, insan hakları ve serbest piyasa mekanizması vasıtasıyla materyal ilerleme hedefini küreselleştiren bir vizyona sahiptirler. Böylece, iyi devletler hukukun üstünlüğüne ve demokratik seçim sistemine ve bu prensiplerin nihai amacı olan serbest piyasa ekonomisine sahip devletler olarak yapılandırılmaktadır. Bu noktada, liberal uluslararası örgütlerin 'zorlayıcı güç'ten ziyade ulusal devletlere 'ne yapmaları gerektiğini' vazeden kurumsal güçleri önplana çıkmaktadır. Hiç şüphesiz, sözkonusu kurumsal güç aynı zamanda liberal değerlerin uluslararası sistemdeki söylem gücünü de yansıtmaktadır.²⁸⁴

²⁸³ Rajib N. Sanyal, "The Social Clause in Trade Treaties: Implications for International Firms", **The Journal of Business Ethics**, Vol: 29, 2001, pp. 379-389.

²⁸⁴ Michael Barnett and Martha Finnemore, "The Power of International Organizations", **a.g.e.**, pp. 161-174.

- (iii) Yapısal güç: Aktörlerin buldukları konum gereği sahip oldukları gücü ifade etmektedir. Diğer bir anlatımla, aktörlerin içerisinde buldukları konum, güçlerinin farklılaşmasını sağlayan ana unsur oluşturmaktadır. Emek-sermaye ayrımı yapısal gücün örneklendirilmesinde yaygın olarak kullanılan bir temadır. Özellikle, uluslararası ekonomi politikteki güç dağılımı analizlerinde, uluslararası üretim ilişkilerinin, emek ve sermaye arasındaki güç dağılımında, liberal bir ideolojik hegemonya yaratmak suretiyle sermayenin emek üzerindeki yapısal gücünü artırdığı üzerinde durulmaktadır.
- (iv) Söylemsel güç: Aktörlerin, varolan yapısal, zorlayıcı ve kurumsal güçlerini bütünleştirmek için ürettikleri söylem ile bu söylemin üretildiği, kökleştirildiği ve yeniden şekillendirildiği bilgi süreçlerinden oluşan güce söylemsel güç denilmektedir. Bu yaklaşımda söylem, aktörler arası ilişkilerin konumlandırıldığı ve bu konumlandırmanın meşrulaştırıldığı süreçleri ifade etmektedir. Söz konusu meşrulaştırma aktörlerin *kimliklerinin* oluşumunu sağlamaktadır. Söylemsel güç, aktörlerin yapısal ve kurumsal güçlerini meşrulaştırarak zorlayıcı güçlerinin artmasını sağlamaktadır. Uluslararası sistemde 'liberal' söylemin yarattığı etki söylemsel gücün oluşumuna ilişkin en güncel örneği oluşturmaktadır. Liberal felsefenin uluslararası örgütler vasıtasıyla küreselleştirilmesi, bir yandan uluslararası şirketlerin faaliyetlerini meşrulaştırırken, diğer yandan da ulusal hükümetlerin bu şirketlerin faaliyetlerini sınırlandırıcı düzenlemeler yapmalarını engellemektedir. Neoliberal bilgi üretimi ve bu bilginin yaygınlaştırılması salt uluslararası kurumlar tarafından değil, aynı zamanda entellektüeller ve düşünce kuruluşları tarafından da artan oranda bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, neoliberal söylemin gücünün sadece kendi taraftarları tarafından dillendirilmesi değil, aynı

zamanda anti-neoliberal söylemin yetersizliği nedeniyle de yoğunlaştığı görülmektedir.²⁸⁵

Yukarıda sıralanan güç modellerinin birbirlerini tamamlayıcı bir nitelik arzettiği vurgulanmalıdır. Kurumsal güç, aktörlerin yapısal gücünü artırdığı gibi zorlayıcı güçlerinin de pekişmesine katkıda bulunmaktadır. Diğer yandan söylemsel güç diğer güç modellerinin meşrulaştırılmasında ve bütünleştirilmesinde önemli bir rol üstlenmektedir. Zorlayıcı güç, aktörlerin stratejilerini gerçekleştirmesinde nihâi noktayı oluşturmaktadır. Daha doğru bir tanımlamayla, kurumsal, yapısal ve söylemsel güçlerin sonucu zorlayıcı gücün oluşumunda ortaya çıkmaktadır. A'nın B'nin üzerinde üstünlük sağlaması zorlayıcı güçle somutlaşmaktadır. Öte yandan, zorlayıcı güç olmadan diğer güç modellerinin bir anlamı olmayacağı gibi, diğer güç modelleri olmadan da zorlayıcı gücün işlerlik kazanması mümkün görünmemektedir.

Endüstri ilişkileri sisteminin ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörleri arasındaki güç ilişkileri çokboyutlu bir etkileşime sahiptir. Her ne kadar ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörler endüstri ilişkileri süreçleri çerçevesinde kendi aralarında yatay bir güç ilişkisine sahipseler de, bu ilişkiler son tahlilde diğer düzeylerdeki aktörler arası ilişkiler üzerinden çok boyutlu bir güç ilişkisine dönüşmektedir. Bu çerçevede, ulusal ölçekte ulusal hükümetler, işverenler ve sendikalar arasındaki etkileşimde işverenler ve ulusal hükümetlerin hedeflerinin stratejik yakınsaması işverenlerin sendikalar karşısında zorlayıcı bir güç elde etmesini sağlayan temel unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylece, işverenlerin işçiler karşısında sahip oldukları yapısal güç, ulusal hükümetlerin kendi stratejilerini destekleyen politikalar üretmesi noktasında kurumsal bir güç (ulusal hükümetler) tarafından da desteklenmektedir. Neoliberal kurumsallaşmanın günümüzde ulusal, bölgesel ve uluslararası alanlarda önplana çıkardığı ticari ve finansal liberalizasyon ile insan kaynakları yönetiminin popülerleşmesi çalışma ilişkileri alanında dışsal model temelinde bir söylem gücünün yaratılmasını gündeme getirmiştir. İşverenler neoliberal kurumsallaşmanın yarattığı bu söylem gücünü de veri alarak işçiler ve sendikalar üzerindeki zorlayıcı güçlerini artırmaktadırlar. İşverenlerin zorlayıcı güçlerine, toplu pazarlık sürecinde sendikaları

²⁸⁵ Dieter Plehwe and Bernhard Walpen, "Between Network and Complex Organization: The Making of Neoliberal Knowledge and Hegemony", Dieter Plehwe *et al.*, **Neoliberal Hegemony: A Global Critique**, London: Routledge, 2006, pp. 27-51.

yer değiştirme, işyerini kapatma, işçi çıkarma vb. taktiklerle ‘taviz pazarlığı’na zorlamaları örnek olarak gösterilebilir.

Bu noktada, zorlayıcı gücün bölgesel düzeyde de işlerlik kazandığı vurgulanmalıdır. AB’nin dünyanın en rekabetçi ekonomisini yaratma stratejisinin çalışma ilişkilerinde esnek güvence şeklinde yapılandırılmasını ve bu hedefin işlevselleştirilmesinde başat rolü oynayacağı düşünülen sermaye ve yatırım gücüne sahip işverenlerin (UNICE’nin) ETUC karşısında yapısal bir g kazanmasını da beraberinde getirmektedir. Söz konusu yapısal g, AB’nin çalışma ilişkileri politikalarının rekabet edebilirliğin gölgesi altında gerçekleştirmesi sonucunda işverenlerin stratejilerini önceleyen kurumsal bir destek (g) de yaratmaktadır. Son tahlilde, UNICE’nin sosyal diyalog mekanizmasında ETUC karşısındaki zorlayıcı gücü ortaya çıkmaktadır. Sosyal diyalog süreci sonunda bölgesel lkte işlevselleştirilen liberal ekonomi politiğin çalışma ilişkilerinde yarattığı deregülasyonu telafi edecek bağlayıcı düzenlemelerin gerçekleştirilememesi, UNICE’nin sahip olduğu yapısal, kurumsal ve söylem glerinin zorlayıcı güç temelinde somutlaşması nedeniyledir.

Öte yandan, uluslararası şirketlerin stratejilerini küresel lkte işlevselleştirebilmelerinin temelinde de sendikalara karşı sahip oldukları zorlayıcı güç yatmaktadır. Söz konusu şirketlerin sahip oldukları ve istihdam yaratacağı öngörülen sermaye gücü; IMF, DB ve DT’nn yarattığı uluslararası ticari ve finansal liberalizasyonun sağladığı kurumsal g ve bu örgütlerin yanısıra OECD ve BM gibi örgütlerin de ekonomik ve siyasi liberalizasyon noktasında ürettikleri politikaların sağladığı söylem gücü ile bütünleşerek, bu şirketlerin sadece işçiler ve sendikalar üzerinde değil aynı zamanda ulusal hükümetler üzerinde de zorlayıcı bir ge sahip olmalarını gündeme getirmektedir. Küreselleşme ile birlikte iletişim ve ulaşım teknolojilerinin gelişimi de uluslararası şirketlerin artık belirli bir l merkezinde üretim yapmalarını değil, bu şirketlerin stratejileri doğrultusunda en iyi altyapıyı ve imkanları sunan ülkelerde üretim yapmalarını gündeme getirmektedir.²⁸⁶

²⁸⁶ John H. Dunning, “A Business Analytic Approach to Governments and Globalization”, John H. Dunning (eds.), **Governments, Globalization and International Business**, Oxford: Oxford University Press, p. 117

Ulusal hükümetler, bu çerçevede, uluslararası şirketlerin yatırımlarına uygun bir ortam oluşturmak için (i) dinamik, rekabetçi ve yeniliğe açık liberal bir ekonomi (ii) diğer rakip ülkelere oranla maliyet-avantajı sunan istihdam ve üretim kaynakları altyapısı ve (iii) yasal anlamda uluslararası pazarlarla tam entegrasyonu teşvik eden bir deregüasyon rejimini yapılaşştırmaktadırlar.²⁸⁷ Ulusal hükümetlerin bu politikaları neticesinde gücün devlet otoritesinden piyasa otoritesine doğru bir geçiş yaşadığı ileri sürülmektedir. Çünkü, devletlerin otoritesi buldukları topraklar üzerinde değil, ulusal ekonomi politikte dolayısıyla üretim ilişkilerini yönlendirmelerinde yatmaktadır. Bu doğrultuda, günümüzde uluslararası şirketlerin başta istihdam olmak üzere sermaye ve teknoloji yaratacağı öngörülen yatırımlarının kendi ülkelerine gelmesi için özellikle gelişmekte olan ülkeler arasında ciddi bir rekabetten bahsetmek mümkün görünmektedir. Ulusal hükümetlerin politik güçleri aynı zamanda uluslararası şirketlerin yaratacakları istihdam gücünün toplumsal meşruiyeti nedeniyle de sınırlandırılmaktadır. Özelleştirme oranlarının, özellikle yabancı firmalar tarafından satın alınan kamu işletmelerinde, Hindistan'dan Brezilya'ya, Türkiye'den Rusya'ya kadar önemli oranlarda yükselmesi de uluslararası şirketlerin ulusal ekonomi politik üzerindeki 'politik' güçlerinin önemli bir göstergesini oluşturmaktadır. Uluslararası ve bölgesel ölçekte ticari ve finansal entegrasyonun yaygınlaşmasıyla birlikte dışsal modelin ağırlık kazanması da devletlerin uluslararası şirketlerin işgücü politikaları üzerindeki denetimlerini zayıflatan bir başka unsurdur.²⁸⁸

Ulusal devletlerin uluslararası şirketlerin yatırımlarına uygun bir reelpolitik oluşturma girişimleri, uluslararası şirketlerin kontrolünde oldukları için değil, ulus devletlerle uluslararası şirketler arasında işlerlik kazanan stratejik yakınsama nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Şirketlerin zorlayıcı gücü de bu stratejik yakınsamadan ileri gelmektedir. Bu açıdan bakıldığında, ulusal devletlerin küresel güç dengelerinde yerlerini korudukları ileri sürülebilir. Ancak, sözkonusu koruma işlevi ulusal sınırların korunmasından ziyade kapitalist ekonomi politiğin mevcut koşullarda

²⁸⁷ Dunning, a.g.e., pp. 118-119.

²⁸⁸ Susan Strange, **The Retreat of the State: The Diffusion of Power in the World Economy**, Cambridge: Cambridge University Press, 1996, pp. 44-65.

yönetilmesini sağlayan ‘düzenleme’ amaçlı bir koruma olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁸⁹

Bu noktada, endüstri ilişkileri sisteminde sendikaların yapısal, kurumsal ve söylemsel güç noktasındaki pasiflikleri, zorlayıcı güç aşamasında ulusal, bölgesel ve uluslararası ölçeklerde etkin olmalarını engellemektedir. Uluslararası endüstri ilişkileri sistemi çerçevesinde ele alındığında, asıl önem kazanan ise, sendikaların yaşadıkları güç kaybının, bu örgütlerin sadece ulusal ölçekte değil, bölgesel ve uluslararası ölçeklerde de tüm bu güç kriterleri açısından zayıf konumda bulunmalarında temellenmesidir. Böylece, sendikal gücün gerilemesi uluslararası ölçekte yapısal bir sorun haline gelmekte ve sözkonusu yapısallık her geçen gün derinleşmektedir. Sendikaların güç ilişkilerindeki zayıf konumlarının önemli nedenlerinden birisi de, yukarıda vurgulandığı gibi, ürettikleri politikaların ulusal, bölgesel ve uluslararası ekonomi politiğin hakim aktörlerinin (ulusal devletler, AB ve IMF gibi) stratejileriyle yakınsamamasıdır. Bu durumda, sendikaların kendi örgütsel güçlerini kullanarak sistemde oluşan anti-sendikal güç merkezine karşı etkin stratejiler geliştirmeleri kaçınılmaz bir hal almaktadır. Ancak, sendikal hareketin kapitalist reelpolitığın yapısal niteliklerine karşı sistemli stratejiler geliştirdiğini söylemek güç görünmektedir.

Uluslararası şirketlerin yapısal anlamda sahip oldukları gücü neoliberal bölgesel ve uluslararası örgütlerin sağladığı kurumsal ve söylemsel güç vasıtasıyla zorlayıcı güce dönüştürmelerine karşın, sendikal hareketin gerekli güç bileşimini yaratamadığı görülmektedir. UÇÖ’nün yanısıra uluslararası ve bölgesel sendikaların da ulusal sendikalara kurumsal güç sağlayıcı bir vizyon yaratamamaları, bu durumun ana sebeplerinden birini oluşturmaktadır. Bu durum, sadece kurumsal güç eksikliğini değil aynı zamanda ulusal sendikaların uluslararası şirketlerin stratejilerine karşı ortak politikalar üretmelerini sağlayacak dayanışma ruhunun da tesis edilememesini gündeme getirmektedir. Örneğin, Uluslararası Metal İşçileri Sendikasının, fakir ülkelerdeki sendikaların zengin ülkelerdeki sendikaların grevlerini destekleme girişimleri başarısız olmuştur. Çünkü, gelişmekte olan ülkelerin sendikaları

²⁸⁹ Howard H. Lentner, “Politics, Power and States in Globalization”, Henri Goverde *et al.*, (eds.), **Politics, Power and States in Globalization**, London: Sage, 2000, pp. 192-194.

üyelerinin daha iyi bir işten ziyade, bir işe sahip olmalarını öncelemektedirler.²⁹⁰ Ulusal hükümetlerin sendikaların uluslararası örgütlere, kampanyalara ve grev gibi eylemlere katılımı konusunda koyduğu yasal sınırlılıklar da sendikalar arasında ortak politikalar üretmeyi engelleyen bir içerime sahiptir. Afrika ülkelerinde ve Filipinler’de olduğu gibi yasalar ulusal ve uluslararası sendikalar arasındaki bilgi paylaşımından örgütsel bağlılığa kadar uzanan yasaklar koymaktadırlar. Bu durumda, uluslararası şirketlere karşı yürütülen kampanyalarda etkinlik sağlanması imkansız bir hal almaktadır.²⁹¹

6. Uluslararası Hukuk Bağlamında Uluslararası Kurallar

1916 yılında rekabetçi pozisyonlarını engelleyeceği kaygısıyla çalışma şartlarında iyileştirmelerin yapılmasına karşı çıkan işverenleri gözlemleyen Woolf, “...Alman işverenlerin Belçikalı işverenlerin çalışma saatlerini kısaltmayacağını gerekçe göstererek kendilerinin de çalışma saatlerini kısaltmayacaklarını...” ifade ettiklerini belirtmektedir. Ulusal hükümetlerin de benzeri bir gerekçeye başvurarak çalışma şartlarında koruyucu önlemler almaması üzerine, ulusal devletleri ve işverenleri bağlayacak ve uluslararası düzeyde gerçekleştirilecek bir yasal düzenleme yapılması gerektiği vurgulanan UÇÖ Anayasasında “bir ülkenin çalışma ilişkilerinde minimum şartları uygulamaması, sözkonusu şartları uygulamak isteyen bir başka ülke için de engel oluşturmaktadır” denilmektedir.* Daha açık bir anlatımla, “uluslararası düzeyde ortaya çıkan bir problem, yine uluslararası düzeyde bir çözümle aşılabilir” prensibi endüstri ilişkileri sisteminde uluslararası kuralların gerekliliğini ortaya koymaktadır. Öte yandan, çalışma ilişkileri kurallarının önemli bir fonksiyonu da uluslararası düzeyde bir vizyon yaratma işlevidir. Evrensel değerlerin yaratacağı söylem gücü, işgücü standartları rejiminin işlerlik kazanmasını destekleyici bir işlev üstlenecektir.²⁹² Günümüzde ise, küresel rekabetin yoğunlaşmasının uluslararası standartlara daha fazla ihtiyaç doğurduğu ileri sürülmektedir. Bu görüş, uzun vadeli rekabet edebilirliğin ancak işgücü verimliliğini yüksek tutulmasını sağlayacak bir standart rejimiyle mümkün olabileceği iddiasında

²⁹⁰ Strange, **a.g.e.**, 1995, pp. 82-83.

²⁹¹ Jean-Michel Servais, “Labour Law and Cross-Border Cooperation among Labour Unions”, **a.g.e.**, pp. 45-46.

* (ILO Constitution, Section I, Preamble, 3rd recital).

²⁹² Murray, **a.g.e.**, p. 25-28.

temellendirilmektedir.²⁹³ Bu çerçevede, aşağıda, endüstri ilişkileri sisteminin ulusal-bölgesel ve uluslararası düzeylerdeki işleyiş süreci, endüstri ilişkileri aktörleri arasındaki güç ilişkileri sonucunda oluşan uluslararası kurallar ekseninde ele alınmaktadır.

6.1. Kural Tanımlamasında Çokboyutlu Yaklaşım: Uluslararası Kurallar

II. Dünya Savaşı sonrası dönemde çalışma ilişkileri düzenlemeleri uluslararası ekonomi politiğin ulusal ölçek üzerinde temellenmesi nedeniyle ulusal hükümetlerin insiyatifinde gerçekleşen bir sistematige sahip olmuştur. Bununla birlikte, günümüzde yükselen ticari ve finansal entegrasyon, uluslararası şirketlerin hızla artan doğrudan yatırımlarının yanısıra üretim süreçlerinin uluslararasılaşması, ulusal ölçekte yavaşlayan ekonomik büyüme oranları ve yükselen uluslararası rekabet karşısında ulusal hükümetlerin daralan müdahaleci fonksiyonları, endüstri ilişkileri sisteminin ulusal ölçekle sınırlı kurallar vasıtasıyla düzenlenmesini imkansızlaştırmıştır. Bu durum, NAALC'den AB direktiflerine, uluslararası çerçeve anlaşmalardan sosyal hükme kadar endüstri ilişkileri alanında uluslararası bir 'vizyonun' ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu vizyon endüstri ilişkileri düzenlemelerinin ulusal, bölgesel ve uluslararası düzlemleri bütünleştiren bir sistematikte gerçekleştirilebileceğini ya da gerçekleştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu yaklaşım, ulusal sistemlerin endüstri ilişkileri alanındaki düzenleyici rolünün merkezi konumunu yadsımamaktadır. Çünkü, uluslararası düzenlemeler ulusal ölçekte varolan düzenlemeleri ikame etmeyi değil, onlara kurumsal güç desteği sağlamayı hedeflemektedir.²⁹⁴

Bu anlamda, uluslararası endüstri ilişkileri sisteminde kural algılaması ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeyleri bütünleştiren çok boyutlu bir yaklaşımla ele alınmalıdır. Endüstri ilişkileri sisteminin ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerdeki işleyiş mekanizması; aktörler, aktörlerin ürettiği stratejiler ve bu stratejilerin

²⁹³ Ray Marshall, "The Importance of International Labour Standards in a More Competitive Global Economy", Werner Sengenberger and Duncan Campbell (eds.), **Labour Standards and Economic Interdependence**, Geneva: ILO, 1994, pp. 65-78.

²⁹⁴ David M. Trubek *et al.*, "Transnationalism in the Regulation of Labor Relations: International Regimes and Transnational Advocacy Networks", **Law & Social Inquiry**, Vol: 25, No: 4, 2000, pp. 1189-1193.

uygulanmasını hedefleyen politikaların etkileşime girdiği güç ilişkileri süreci ile anlam kazanmaktadır. Yukarıda da vurgulandığı gibi sistemde ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörler, aktörlerin ürettiği stratejiler ve güç ilişkileri bağlamında karşılıklı bir etkileşim sözkonusudur. Kurallar da bu etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkan düzenlemeler (çıktılar) olduğundan, kuralların da her üç düzeyi bütünsel olarak ele alan bir yaklaşımla ele alınması gerekmektedir.

Örneğin, UÇÖ sözleşmeleri uluslararası bir düzenleme (kural) niteliğini taşıırken, UÇÖ'ye üye ulusal hükümetler çalışma yasalarını büyük oranda bu sözleşmeler ışığında düzenlediğinden uluslararası bir düzenleme ulusal düzenlemeleri belirleyici bir nitelik kazanmaktadır. Aynı şekilde, AB ve NAFTA'da çalışma ilişkileri kurallarını düzenlerken UÇÖ sözleşmelerini referans noktası olarak almaktadırlar.²⁹⁵ UÇÖ ve AB arasında, AB'ye üye ülkelerin aynı zamanda UÇÖ'ye de üye olması ve UÇÖ sözleşmelerinin oluşturulmasında yer almalarının yanısıra bu ülkelerin (özellikle AB-15 içerisindeki ülkelerin) bazıları UÇÖ'nün kuruluşunda ve yapılandırılmasında da belirleyici ülkeler olmuştur. AB temel olarak bir ekonomik birlik olması münasebetiyle çalışma ilişkileri politikası belirli alanlarla sınırlıdır ve bu noktada UÇÖ günümüzde de AB ülkelerinin çalışma ilişkileri sistemlerinde etkili bir kurumsal kimliğe sahiptir. Diğer bir anlatımla UÇÖ, AB'nin çalışma ilişkileri düzenlemelerini belirlerken temel aldığı bir kurumsal kimliğe sahiptir. Benzeri şekilde AB düzenlemeleri de UÇÖ'yü etkilemektedir. Örneğin, AB'nin Hamile Kadınlar Direktifi UÇÖ'nün Hamilelik İzni Sözleşmesinin (2000) oluşturulmasında önemli bir etkiye sahip olmuştur.²⁹⁶ Küresel çerçeve sözleşmelerin oluşturulmasında uluslararası şirketler ve GUFs arasındaki etkileşimde de yine UÇÖ'nün Temel Çalışma Standartları veri alınmaktadır. Dolayısıyla, UÇÖ sözleşmeleri uluslararası bir kural niteliğini taşımakla birlikte, sadece uluslararası değil aynı zamanda ulusal ve bölgesel düzeylerdeki çalışma ilişkileri düzenlemelerinin oluşturulmasında da önemli düzeyde rol oynamaktadır.

²⁹⁵ Alston, a.g.e, 2005, p. 470.

²⁹⁶ Jill Murray, **Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared**, Norwell: Kluwer Law International, 2001, pp. 3-9.

6.2. Endüstri İlişkilerinde Kural – Kuralsızlık Ayrımında Uluslararası Güç İlişkileri

Endüstri ilişkileri sisteminde kurallar, aktörler arasındaki güç ilişkileri sonucunda ortaya çıkan ve sistemin bir dönemdeki işleyiş sürecini belirleyen düzenlemelerdir. Uluslararası endüstri ilişkileri sisteminde, açık sistem analizi açısından, bir düzenlemenin kural olarak algılanabilmesi için sistemin işleyiş sürecini düzenleyici bir içerime sahip olması gerekmektedir. Bir ülkede işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen iş yasaları ulusal düzeyde, AB direktifleri bölgesel düzeyde, UÇÖ sözleşmeleri ise uluslararası düzeyde endüstri ilişkileri sisteminin işleyiş sürecini belirleyici bir niteliğe sahiptir. Dolayısıyla, sistemin işleyiş süreci bu kurallar çerçevesinde şekillenmektedir. Ancak, kurallar yalnızca birer 'düzenleme'dir. Sistemin yönelimini belirleyen ise güç ilişkileridir. Kuralların hangi düzeylerde ve yoğunlukta uygulanacağı kuralların içeriğinin yanısıra kuralları uygulayacak olan aktörler arasındaki güç ilişkilerine de bağlıdır. Örneğin, UÇÖ'ye üye bazı hükümetler UÇÖ sözleşmelerini onaylamalarına rağmen uygulamamaktadır. Bu durumda, UÇÖ sözleşmelerinin bir kural olarak varlığından ziyade, UÇÖ'nün ulusal hükümetler üzerinde sözkonusu sözleşmelerin uygulanmasını sağlayacak yaptırım gücü önplana çıkmaktadır. Hiç şüphesiz, bu durumda UÇÖ ve ilgili hükümet arasında sözleşmelerin uygulanması/uygulanmaması noktasındaki etkileşim sadece bu iki tarafı değil, ilgili ülkedeki işverenler ve sendikaları da kapsamaktadır. Ülkenin sahip olduğu ekonomi politik yapı ve bu doğrultuda hükümet, işverenler (veya işveren sendikaları) ile işçi sendikaları arasındaki güç dengeleri de UÇÖ sözleşmelerinin ulusal ölçekteki uygulanma düzeyini belirleyici bir nitelik arz etmektedir.

Kapitalist ekonomi politikte önemli olan kuralların kendisi değil, sözkonusu kuralların uygulama sürecinde yer alan aktörler arasındaki güç ilişkilerine göre geçerlilik kazanmasıdır. Çünkü, kapitalist ekonomi politikte önem kazanan düzen değil, düzensizliktir (deregülasyondur). Kapitalist sistemin hakim karakteristiği olan pragmatizm, sistemin işleyişinin mevcut kurallara göre değil, sözkonusu kuralların uygulamasında yer alan aktörler arasındaki güç dengesine göre şekillenmesini sağlayan temel unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. ABD'nin bir yandan ulusal

ölçekte stratejik tercih teorisyenlerinin ileri sürdüğü gibi işveren stratejileri odaklı bir endüstri ilişkileri sistemi oluşturmasına rağmen, diğer yandan Çin’de işgücü standartları rejiminin AFL-CIO vasıtasıyla gerçekleştirilen lobi faaliyetleri yoluyla işlerlik kazanmasını sağlamaya çalışmak gibi çelişkili bir strateji izlediği görülmektedir. Bu aşamada, ABD, Çin’in örgütlü veya bireysel çalışma hakları konusundaki ihlallerini DTÖ nezdinde en çok kayırlan ülke kapsamında çıkarılması tehdidiyle değil, işgücü standartları rejimiyle yargılamayı tercih etmektedir. Öte yandan ise, onayladığı UÇÖ sözleşmelerini ulusal ölçekte sınırlı düzeyde uygulamaktadır.²⁹⁷

Bu noktada, kapitalist ekonomi politikte aktörler arasındaki güç ilişkilerinin her zaman ‘kural’ üretmeyeceği vurgulanmalıdır. Aslında, düzenlenen bir takım kurallarla endüstri ilişkileri sistemi açısından kuralsızlığın yapılaşdırılması da sözkonusudur. Bu durum liberal kapitalizmin ulusal ve uluslararası ekonomi politik öngörüsünün doğal bir sonucudur. DTÖ ticaret anlaşmalarının ulusal işlem ve en çok kayırlan ülke ‘kural’larının ülkeler arasında ticareti ‘standartlaştırma’sına karşılık, çalışma ilişkileri politikalarını ‘standartsız’laştırdığı görülmektedir. Dolayısıyla, uluslararası ticaret alanında birer kural olarak öne sürülen bu düzenlemeler, endüstri ilişkilerinde kuralsızlaştırma olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, DTÖ’nun işgücü standartları rejimini ticaret anlaşmalarının uygulama sürecine dahil etmemesi liberal kapitalizmin çalışma ilişkileri öngörüsünün kuralsızlaştırmada temellenen dinamikleri nedeniyledir. Ancak, çalışma ilişkilerinde standartlaşma bağlayıcı düzenlemelerle mümkün olmaktadır. Diğer bir anlatımla, çalışma ilişkileri sisteminin standartlaşması deregülasyon ile değil regülasyon ile mümkün olmaktadır. Bu anlamda, uluslararası ölçekte ‘bağlayıcı’ kurallara dayanmayan bir çalışma ilişkileri sisteminin standartlaşması mümkün değildir. Kapitalist ekonomi politiğin kuralsızlık üzerinde temellenen düzen algılaması, uluslararası güç ilişkilerinde örgütlü çalışma ilişkilerini geliştirmeyi hedefleyen işgücü standartları rejimi gibi düzenlemelerin işlerlik kazanmasını engellemektedir. UNICE ve ETUC’nin organizasyonel politikaları bu duruma örnek olarak verilebilir.

²⁹⁷ Alston, **a.g.e.**, 2005, p. 471.

UNICE'nin üye sendikaları örgütsel çatısı altında bütünleştirme ve mobilize etme anlamında ETUC'ye göre daha zayıf bir konuma sahip olduğu görülmektedir. Ancak, bu durum UNICE açısından bir dezavantaj değil aksine bir avantaj olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü, UNICE'nin üyeleri işletme ölçeğinde bireysel çalışma ilişkileri stratejisini benimsemektedir. Bu nedenle işletme ölçeğinde geçerli olacak kuralların ulusal ve bölgesel ölçekte düzenlenmesine karşı çıkmaktadırlar. Ancak, aynı durum ETUC için bir dezavantajdır. Çünkü, ETUC, bu durumda, üye sendikaları bölgesel düzeyde bütünleştirme (dikey kontrol²⁹⁸) ve bu bütünleştirmeden doğacak mobilizasyon gücü vasıtasıyla AB düzeyinde daha bağlayıcı düzenlemelerin gerçekleştirilmesini sağlama amacını gerçekleştirememektedir. Aynı durum, UÇÖ ve DTÖ'nün organizasyonel yapılanmaları açısından da ele alınabilir.

Son tahlilde, bölgesel ve uluslararası düzeyde oluşturulan ve endüstri ilişkileri sisteminin işleyişinde etkili olan kuralların içeriğinden ziyade, sözkonusu kuralların 'uygulama' süreci önem kazanmaktadır. Bu durumun temel sebebi uluslararası hukukun yapısal niteliğinde kendini göstermektedir. Bu çerçevede, genel hukukta yasal zorunluluk bir toplumun mevcut ve gelecekteki davranışlarını kontrol etmeyi amaçlamakta, uluslararası hukukta ise devletlerin informel davranışlarını yasal kurallara bağlanmış düzenlenmelerden ayırt etme amacını taşımaktadır.²⁹⁹ Diğer bir anlatımla, uluslararası hukuk, hakim kapitalist ekonomi politiğin pragmatist niteliğini bertaraf etmeyi hedeflemektedir. Ancak, uluslararası hukukun 'kurumsal' varlığı devletlerarası güç ilişkilerinin uluslararası sistemin işleyişini, kurallara rağmen ve mevcut kuralları kendi çıkarlarına göre şekillendirerek, belirlemelerini engelleyememektedir. Çünkü, kanun gücü tek başına yasal zorunluluğa işlerlik kazandırma yetisine sahip değildir.

Netice itibarıyla, uluslararası hukuk uluslararası sistemde güçlü devletlerin kısa vadeli politikalarını gerçekleştirmek için kullandıkları güce bağımlı bir değişken konumuna indirgenmektedir. Çünkü, uluslararası ekonomi politiğin yapısal özellikleri güçlü devletlerin etkisinden bağımsız ve bağlayıcı bir uluslararası hukuk

²⁹⁸ Tonia Novitz and Phil Syrpis, "Assessing Legitimate Structures for the Making of Transnational Labour Law: The Durability of Corporatism", **Industrial Law Journal**, Vol: 35, No: 4, 2006, p. 375.

²⁹⁹ Michael Byers, **Custom, Rules and the Power of Rules: International Relations and Customary International Law**, Cambridge: Cambridge University Press, 1999, p. 6.

düzeninin oluşmasını engellemiştir. Bu durumda ötesinde, kuralların oluşturulması (güç ilişkileri) sürecinde yer alan aktörler (devletler) arasındaki müzakere gücü farklılığı daha başlangıçta uluslararası hukukun aktörlerin gücüne bağımlı bir hal almasını gündeme getirmektedir. Dolayısıyla, uluslararası hukuksal düzenlemelerde güçlü aktörlerin kuralların oluşumu, uygulanması ve değişimi süreçlerinde diğerlerine göre daha belirleyici bir rol oynadığı görülmektedir. IMF, DB ve BM'nin yönetim mekanizmalarında güçlü devletlerin sahip oldukları karar yetkisinin düzeyi bu durumu kanıtlamaktadır. Özellikle BM Güvenlik Konseyi'nde beş devletin diğer üyelerin kararlarını veto etme yetkisi, gücün uluslararası hukuktaki etkisini ortaya koyan önemli göstergelerden birisidir. Bu doğrultuda, uluslararası hukuk kapsamında geliştirilen sözleşme ve deklarasyonların devletlerin uygulamalarını belirleyici olmadığı vurgulanmaktadır.³⁰⁰ Bütün bu açıklamalar, çalışma ilişkilerinde uluslararası ölçekte gerçekleştirilen düzenlemelerin niteliğini göstermesi açısından da önem kazanmaktadır. Yukarıda da vurgulandığı gibi, sendikal hareket ulusal, bölgesel ve uluslararası ekonomi politikte yapısal, kurumsal ve söylemsel güç açısından zayıf bir konuma sahiptir. Böylece, sendikal hareketin uluslararası sistemde zorlayıcı bir gücü olmadığından, sistemdeki güç dengelerinde işçi haklarının uygulanmasını sağlayacak bir reelpolitik yaratması mümkün görünmemektedir. Aynı durum UÇÖ düzenlemeleri açısından da geçerlidir.

Gerek bölgesel, gerekse uluslararası düzeyde gerçekleştirilen çalışma ilişkileri düzenlemeleri, son tahlilde, kapitalist ekonomi politiğin sürdürülebilirliği çerçevesinde şekillendirilmektedir. Bu düzenlemelerin temel amacı, küreselleşmenin önlenmesi değil, çalışma ilişkilerinde yarattığı dibe doğru yönelen yarış (race to the bottom) engellemektir. Dolayısıyla, genel anlamda bağlayıcı bir nitelik taşımayan uluslararası çalışma ilişkileri düzenlemelerinin, pragmatizmin belirleyici olduğu bir uluslararası hukuk düzeninde yüksek düzeyde etkin olmasını beklemek kapitalist sistemin yapısal nitelikleri açısından mümkün görünmemektedir.

Öte yandan, uluslararası hukukun işlerlik kazanmasında önemli olan bir nokta da, ilgili düzenlemenin ulusal düzeyde ortak paylaşım noktalarına dayanması

³⁰⁰ Byers, **a.g.e.**, pp. 22-42.

gerektiğidir.³⁰¹ Örneğin, uluslararası ticaretin serbestleştirilmesi anlamında DTÖ'ye üye ülkeler arasında önemli sayılabilecek bir konsensüs varken, sosyal hüküm konusunda gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki yapısal görüş ayrılıkları işgücü standartlarına ilişkin bir düzenlemenin gerçekleştirilememesinin temel gerekçelerinden birini oluşturmaktadır. Nitekim, DTÖ bu tür bir düzenlemenin gelecekte de sözkonusu olmayacağını açık bir dille ifade etmektedir.

Uluslararası hukukun bağlayıcılığı düşük bir niteliğe sahip olduğu gerçeği, endüstri ilişkileri düzenlemelerinde bağlayıcılığı düşük-yüksek kanun (hard-soft law) ayrımında kendini göstermektedir. Bağlayıcılığı düşük-yüksek kanun ayrımı çalışma ilişkileri düzenlemelerinde açık koordinasyon modeli vasıtasıyla gerçekleştirilen düzenlemelerle anlam kazanmaktadır. Bu düzenlemelerin önplandaki temsilcisi ise AB'dir. Açık koordinasyon modeli (open method of coordination) ile yapılan düzenlemelerde tarafların katılımının bilgi paylaşımı ve müzakere yöntemleri çerçevesinde ve farklı bakış açılarının (çıkarların) uzlaştırılmasına odaklanan bir perspektifle sağlanması öngörülmektedir. Bu bağlamda, açık koordinasyon modeli, tümevarım yöntemiyle (sivil toplum-devlet-AB kurumları) kararların alınmasını öngören *gönüllülük* esasına dayalı ve yaptırım düzeyi düşük bir düzenleme biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer bir anlatımla, açık koordinasyon modeli ile gerçekleştirilen düzenlemeler bağlayıcılığı düşük bir hukuksal (soft law) nitelik göstermektedir. AB kapsamında sosyal diyalog mekanizmasının ve Avrupa istihdam stratejisinin yapılandırılması açık koordinasyon modeli temelinde gerçekleştirilmektedir. Buna karşın ekonomik alanlara ilişkin geliştirilen düzenlemeler, üye ülkelerin zorunlu olarak yerine getirmek durumunda oldukları bağlayıcı bir hukuksal düzenleme (hard law) olarak önplana çıkmaktadır.³⁰² Örneğin, AB'ye üyelik sürecinde bulunan ülkeler sosyal politika alanındaki düzenlemelerin üyelik sürecini aksatmayacağı kanısıyla bu alanda yüzeysel politikalar geliştirmektedirler. Ancak, ekonomik alanlar, AB'nin örgütsel ruhuna bağlı olarak, öncelikli olarak ele alınmakta ve üyelik sürecinde birinci derecede belirleyici

³⁰¹ Zürn and Wolf, **a.g.m.**, p. 287.

³⁰² Caroline de la Porte, "Is the Open Method of Coordination Appropriate for Organizing Activities at European Level in Sensitive Policy Areas" **European Law Journal**, Vol: 8, No: 1, 2002, pp. 38-58.

olmaktadır.³⁰³ Bu durumun temel sebebi, aday ülkelerin AB üyeliğinden beklentilerinin çalışma ilişkilerini daha koruyucu bir tarzda yapılandırmalarını sağlayacak mekanizmaları transfer etmek değil, aksine, birliğin ekonomik alanda yaratacağı fırsatlardan istifade etmek şeklinde gelişmesidir.

UNICE'nin sosyal diyalog mekanizmasına pragmatist bir stratejiyle katılımı sözkonusu gönüllülüğün bağlayıcı düzenleme yapılmaması konusunda sağladığı fırsat alanı nedeniyledir. Bu durumda, UNICE sahip olduğu yapısal gücü zorlayıcı bir güce dönüştürebilmektedir. Diğer bir anlatımla, sosyal diyalog sürecindeki düzenlemelerin yapılması esnasında kendi politikalarını önemli derecede zorlayıcı durumlarla karşılaştığında süreçten çekilerek ETUC'nin varlığını anlamsızlaştırıcı bir politika izleyebilmektedir.³⁰⁴ Netice itibariyle, ETUC'nin AB kurumlarının desteğini alarak karşı bir strateji geliştirmesi ise oldukça zor görünmektedir. Ayrıca, açık koordinasyon modelinin 'niteliği' çalışma ilişkileri alanında gerçekleştirilen diğer düzenlemelere de yansımaktadır. Çalışma ilişkileri konusunda IMF ve DB ölçeğinde geliştirilen uluslararası yönetim mekanizmalarında bölgesel ve uluslararası sendikalar ile UÇÖ'nün katılımı, uluslararası şirketlerde GUFs'nin çerçeve anlaşmalar kapsamındaki katılımı da bağlayıcılığı düşük düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Özetle, uluslararası endüstri ilişkileri sisteminde kuralların aktörler arasındaki güç ilişkilerine bağımlı bir çerçevede geliştiği görülmektedir. Kapitalist ekonomi politığın pragmatist niteliği nedeniyle sistemin işleyişini kurallar değil, güç ilişkileri belirlemektedir. Kurallar güç ilişkilerinin nasıl gerçekleşeceğini 'tanımlayan' mekanizmalar olarak anlam kazanmaktadır. Kuralların ulusal düzeydeki işleyişi, ulusal devletlerin bölgesel ve uluslararası örgütlere kıyasla daha bağlayıcı düzenlemeler yapma yetisine rağmen farklılık arzmemektedir. İçsel modelin yaygınlık kazandığı ülkelerde kuralların uygulanma düzeyinin dışsal modelin yaygınlık kazandığı ülkelerdekinden yüksek olması bu durumu değiştirmemektedir.

³⁰³ Frank Schimmelfennig and Ulrich Sedelmeier, "Governance by Conditionality: EU rule transfer to Candidate Countries of Central and Eastern Europe", *Journal of European Public Policy*, 2004, Vol: 11, No: 4, p. 672.

³⁰⁴ Novitz and Syrpis, *a.g.m.*, p. 390.

Çünkü, sistemin hakim reelpolitığı olan kapitalizm kuralsızlaştırma üzerinde temellenmektedir.

7. Türk Endüstri İlişkileri ve Açık Sistem Analizi

Açık sistem analizi, çalışmanın üçüncü bölümünün buraya kadar olan kısmında, çalışmanın birinci bölümünde tartışılan endüstri ilişkilerinde yaşanan uluslararasılaşma süreçleri çerçevesinde ele alınmıştır. Bu altbölümde ise, Türk endüstri ilişkileri sisteminin işleyişi açık sistem analizi kapsamında tartışılmaktadır. Bölgesel ve uluslararası aktörlerin Türk endüstri ilişkileri sisteminin tarihsel gelişimi ve günümüzdeki işleyiş süreci üzerinde yarattığı etkiler, Türk endüstri ilişkilerinin açık sistem analizi çerçevesinde ele alınmasını gündeme getiren temel dinamik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda, Türk endüstri ilişkileri sisteminin işleyiş sürecinin açıklanmasında; bu sisteme girdi sağlayan bölgesel ve uluslararası aktörlerin analize katıldığı uluslararası bir çevre; sözkonusu çevrede gelişen güç ilişkileri ve bu güç ilişkileri sonucunda ortaya çıkan kurallar çerçevesinde bütünsel bir yaklaşımın geliştirilmesi kaçınılmaz bir hal almaktadır.

Bölgesel ve uluslararası aktörlerin Türk endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki etkisi, tarihsel olarak, Osmanlı-Türk modernleşmesinin batılılaşma eksenindeki gelişim seyriinde temellenmektedir. Batılılaşma, Türkiye özelinde, siyasi, iktisadi ve kültürel alanlarda Avrupa ülkelerinde yerleşik olan değerlerin devlet eliyle ulusal ölçekte tesis edilmesi süreci olarak anlam kazanmaktadır. Bu çerçevede, siyasal alanda, sivil toplumdan bağımsız bir şekilde, devlet eliyle gerçekleştirilen Osmanlı-Türk modernleşmesi, endüstri ilişkileri sistemi üzerinde de etkisini hissettirmiştir. Henüz modern anlamda sendikal örgütlenmelerin mevcut olmadığı bir dönemde, Fransız Ceza Kanunu'nun tercümesiyle yasalaştırılan 1845 Polis Nizamnamesi ile başlayan bu süreç, Cumhuriyet döneminde de varlığını sürdürmüştür. 1845 Polis Nizamnamesi, 19. yüzyılın ikinci yarısında Avrupa ülkelerinde yoğunlaşan işçi hareketlerinin Osmanlı topraklarına nüfuz etmesini önlemek amacıyla işçi örgütlerinin kurulmasını ve eylemlerini yasaklamıştır.³⁰⁵

³⁰⁵ Ahmet Makal, **Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920**, Ankara: İmge, ss. 256-259.

Avrupa ülkelerinden kural transferi yoluyla endüstri ilişkileri sistemini yapılandırma geleneği, yukarıda da vurgulandığı gibi, Cumhuriyet dönemi boyunca varlığını devam ettirmiştir. Sözkonusu transfer süreci, endüstri ilişkileri sisteminin temel sayacakları olan sendikacılık ve toplu pazarlık düzenlemelerinin ulusal ölçekte tesis edilmesinde belirleyici bir rol üstlenmiştir. İsviçre Medeni Kanunu'nun tercümesi yoluyla 1926 yılında yasalaştırılan Türk Medeni Kanunu, derneklerin ve dolayısıyla işçi örgütlerinin kurulmasına imkan tanımıştır. Ayrıca, yine bu dönemde, İsviçre Borçlar Kanunu'nun tercümesi yoluyla oluşturulan Türk Borçlar Kanunu, 'umumu mukavele' adıyla toplu pazarlık kurumunun, Türk hukukunda ilk defa, yasal bir nitelik kazanmasını gündeme getirmiştir.³⁰⁶

Münferit Avrupa ülkelerinden transfer edilen kanunlarla endüstri ilişkilerini yapılandırma geleneği, 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra da AB üyelik süreci ile devam etmiştir. Bu çerçevede, endüstri ilişkileri alanında AB müktesebatına uyum sağlama hedefi; 21. yüzyılının başında Türk endüstri ilişkileri sisteminde ortaya çıkan değişim dinamiklerinin temelini oluşturan 4857 sayılı İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikacılık ve 2822 sayılı Toplu Pazarlık, Grev ve Lokavt Kanunlarında Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un temel gerekçesini oluşturmaktadır.³⁰⁷ AB mevzuatının Türk endüstri ilişkileri alanındaki bir diğer önemli etkisi ise, ulusal aktörler arasında çalışma ilişkileri alanında uygulanacak politikaların işbirliği içerisinde gerçekleştirilmesini amaçlayan sosyal diyalog süreçlerinin tesis edilmesi noktasında karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda, AB mevzuatına uyum çerçevesinde oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konsey,³⁰⁸ işçi ve işveren konfederasyonlarının iktisadi ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılımını hedeflemektedir. Türkiye'de endüstri ilişkileri alanında ulusal aktörler arasında ortak karar alma noktasında, asgari ücret tespit komisyonu ve yüksek hakem kurulu gibi birimlerin varlığı bilinmektedir.

³⁰⁶ İftar B. Gözaydın, "Türk Hukukunun Batılılaşması", Tanıl Bora (der.), **Modern Türkiye'de Siyasal Düşünce**, Cilt 3, İstanbul: İletişim, s. 291.

³⁰⁷ Süleyman Özdemir, "AB Müzakere Sürecinin Türk Çalışma Yaşamına Etkileri", Yerel İş Barışı Kongre Tebliği, 08-08 Eylül 2007 Kocaeli, ss. 149-211; Can Tuncay, "Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu", Alpaz Hekimler (ed.), **AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri**, İstanbul: Beta, 2005, ss. 45-81.

³⁰⁸ Meryem Koray ve Aziz Çelik, **Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Sosyal Diyalog**, Ankara: Belediye-İş, 2007, ss. 402-409

Bununla birlikte, Ekonomik ve Sosyal Konsey, işçi sendikalarının iktisadi ve sosyal koşullar konusunda ulusal politikalar üzerinde katkıda bulunabileceği bir fırsat alanı yaratması nedeniyle önemli bir rol üstlenmektedir. Türkiye’de çalışma ilişkilerinin odağı haline gelen yapısal işsizlik sorununun aşılmasında da, AİS çerçevesinde belirlenen politika tedbirlerinin Türk işgücü piyasasında uygulanmasına ilişkin olarak, Türkiye İş Kurumu tarafından 2003 yılında Ulusal İstihdam Durum Belgesi ve 2008 yılında da Ortak Değerlendirme Belgesi hazırlanmıştır.³⁰⁹ Dolayısıyla, AB, bölgesel düzeyde oluşturduğu çalışma ilişkileri mevzuatı, sosyal diyalog süreçleri ve istihdam stratejisi ile Türk endüstri ilişkilerinin temel dinamiklerinin yeniden yapılandırılmasında önemli bir işlev üstlenmektedir.

UÇÖ ise, Türk endüstri ilişkileri sisteminde sendikacılık ve toplu pazarlık haklarının kurumsallaştırılmasında en etkin uluslararası aktör konumundadır. Söz konusu etki, Türk endüstri ilişkilerinin gerek tarihsel gelişimi gerekse günümüzdeki yeniden yapılanma dinamikleri açısından önem taşımaktadır. Nitekim, Türk endüstri ilişkileri sisteminin kurumsal bir nitelik kazanmasında önemli bir yere sahip olan 1947 tarihli 5018 sayılı Sendikalar Kanunu, çok partili yaşama geçilen 1946’lı yılların siyasi konjonktürüne bağlı olarak, UÇÖ’nun dönemin hükümeti üzerindeki baskıları sonucu çıkarılmıştır.³¹⁰ Öte yandan, Türkiye’nin ilk iş yasası konumundaki 1936 tarihli 3008 sayılı İş Yasası da, 1932 yılında gerçekleşen UÇÖ üyeliğinin yarattığı dinamizm sonucunda gerçekleşmiştir. Bu yasanın gerekçesinde ‘milletlerarası andlaşma ve tavsiyelerde yer alan milletlerarası normlara aykırı bulunmayan’ bir içerik oluşturulmasının hedeflendiği görülmektedir. 3008 sayılı yasanın birçok hükmü, 1971 tarihli ve 1475 sayılı iş kanununda yer almıştır. Bunun yanısıra, 1475 sayılı yasanın oluşturulmasında da ILO normlarının etkisi söz konusu olmuştur. Türkiye’nin 1951 yılında onayladığı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına ilişkin 98 sayılı UÇÖ sözleşmesi, 5018 sayılı Sendikalar Kanunu’nun yanı sıra, 274 ve 2821 sayılı kanunların da içeriğinin oluşturulmasında etkili olmuştur. Ayrıca, 1963 tarihli 274 sayılı Sendikacılık ve 275 sayılı Toplu İş

³⁰⁹ Ahmet Selamoğlu ve Kuvvet Lordoğlu, **Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşgücü ve İstihdamın Görünümü**, Ankara: Belediye-İş, 2006, ss. 216-218, 2006; <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/3.Genel%20Kurul%20Raporu.doc> (10.08. 2007).

³¹⁰ Orhan Tuna, “Türkiye’de Sendikalar ve Sendikacılarımız”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 20. Kitap, 1969, s. 256.

Sözleşmesi, Grev ve Lokavt yasasının oluşturulmasında, Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkındaki 87 sayılı uluslararası çalışma sözleşmesi temel bir ölçüt olarak kabul edilmiştir.³¹¹ UÇÖ normlarına uyum sağlanması ilkesi, AB mevzuatının yanı sıra, 2821 ve 2822 sayılı kanunlarda değişiklik yapılmasını öngören kanun tekliflerinin de temel gerekçelerinden birini oluşturmaktadır.³¹² Özetle, UÇÖ sözleşmeleri, Türk endüstri ilişkileri sisteminin yasal çerçevesinin belirlenmesinde önemli bir dışsal girdi konumundadır (Bununla birlikte, aşağıda ifade edileceği gibi, Türkiye’de bu sözleşmelerin uygulama aşamasında göz ardı edilemeyecek ihlaller yapılmaktadır).

Öte yandan, uluslararası sendikalar da, Türkiye’de sendikal örgütlenmelerin oluşumunda ve kurumsal stratejilerinin belirlenmesinde etkili olmuştur. Türk sendikacılığı üzerinde etkili olan uluslararası sendikaların başında Amerikan sendikal hareketi gelmektedir. Amerika Birleşik Devletleri, II. Dünya Savaşı sonrasında, özellikle gelişmekte olan ülke sendikalarını finansal ve organizasyonel anlamda destekleyerek işletme sendikacılığı modelini uluslararası ölçekte yaygınlaştırma stratejisini benimsemiştir. Bu doğrultuda, Amerika, AFL ve AID vasıtasıyla, 1960-70 döneminde Türk-İş’e, 13,447 milyon dolar maddi yardımda bulunmuştur. Bu oran, Türk-İş’in 1960 ve 1970 yılları arasındaki on yıllık üyelik aidatlarına eşittir. Türkiye’de Amerikan Çalışma Ataşesi olarak görev yapmış olan Millen, yapılan yardımların temel hedefini “Amerika Birleşik Devletleri’nin taktik, teknik ve hatta felsefe olarak sağladığı unsurların pek çoğunun, yalnızca Türk-İş’in değil, fakat aynı zamanda ilk sendikacılık deneylerini ‘ücret bilinci’ne dayalı sendikacılık içinde geçirmiş olan üyelerin meydana getirdiği DİSK’in politikasını da muhtemelen etkilemekte devam edeceğine..’ olan inancını vurgulayarak açıklamaktadır.³¹³

Bu çerçevede, Türk-İş’in, Amerikan sendikacılığının temel dinamiklerini oluşturan (i) ideolojik olmayan ve komünizm karşıtı bir kurumsal kimlik ve (ii) ücret merkezli örgütlenme stratejilerini benimsemesi, Millen’in tespitlerini doğrular

³¹¹ Ali Güzel, “ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişimine Katkısı”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri, Ankara 1997, ss. 3-51; Kamil Ateşoğulları **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye**, İstanbul: Petrol-İş, 1997, ss. 38-47;

³¹² <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/2/2-0240.pdf> (05.08.2008).

³¹³ Alpaslan Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, Ankara: İmge, 2004, s. 496.

niteliktedir. Burada önem kazanan nokta Türk-İş'in Türk endüstri ilişkileri sisteminde 1950'li yıllardan günümüze değin işçi sendikacılığı alanında gerek ilk konfederasyon olması, gerekse üye potansiyeli itibariyle sahip olduğu merkezi konumdur.³¹⁴ Bu anlamda, Amerikan sendikacılığının Türk-İş'in örgütsel stratejisinin oluşum safhasında oynadığı etkin rol, Millen'in de öngördüğü gibi, bu konfederasyonun kuruluşundan günümüze değin izlediği politikalar üzerinde de etkisini sürdürmüştür.

Türk işçi sendikalarının uluslararası sendikalarla ilişkileri 1960'lı yıllara kadar uzanmaktadır. Bu noktada, Türk sendikacılığı üzerinde etkili olan uluslararası sendikalar içerisinde ICFTU önemli bir yere sahiptir. Nitekim, ICFTU, 1960 yılında üyeliği kabul edilen Türk-İş'in örgütlenme ve eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde önemli maddi yardımlarda bulunmuş ve bölge temsilcilikleri ile ilgili harcamalarını karşılamıştır.³¹⁵ DİSK ise, 12 Eylül sonrasında yeniden faaliyetlerine başladığı 1992 yılında ICFTU'ya üye olmuştur. Hak-İş'te 1997 yılında ICFTU'ya üye olmuştur. Bölgesel ölçekte ise, Türk-İş, DİSK ve Hak-İş sırasıyla 1988, 1985 ve 1997 yıllarında ETUC'ye üye olmuşlardır. Ayrıca, günümüzde, Türk işçi konfederasyonlarına bağlı sendikaların büyük bir bölümü örgütlü buldukları sektörlerde faaliyet gösteren GUFs'lara ve Avrupa Endüstri Federasyonlarına (European Industry Federations - EIFs) üye bulunmaktadır.³¹⁶

Türk işçi sendikaları ve konfederasyonları ile bölgesel ve uluslararası sendikalar arasındaki ilişkiler, temel olarak (i) sendikal örgütlenme, eylem ve propaganda konularında bilgi ve enformasyon paylaşımının yanısıra ulusal sendikaların düzenlediği projeler vb. faaliyetlere finansal destek sağlanması (ii) Türk işçi sendikalarının bölgesel ve uluslararası sendikaların eğitim faaliyetlerine, yıllık toplantı ve kongrelerine katılımı (iii) bölgesel ve uluslararası sendikaların, Türkiye'deki sendikal hak ihlallerini, ulusal hükümet ve AB Komisyonu, Bakanlar Konseyi ve Avrupa Parlamentosu nezdinde lobi faaliyetleri gerçekleştirerek; ayrıca,

³¹⁴ Kenan Öztürk, **Amerikan Sendikacılığı ve Türkiye İlk İlişkileri**, İstanbul: Tüstav, 2004.

³¹⁵ Gülten Kutal, **Türkiye'de İşçi Sendikacılığı:1960-1968**, İstanbul: Güray Matbaacılık, 1977, ss. 291-294.

³¹⁶ <http://www.turkis.org.tr/?wapp=A88388A0-CBCE-4C11-A706-1FB51EF28030>; http://www.hakis.org.tr/faaliyet_raporu/dis_iliskiler.htm; <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Contents&CatId=18> (14.11.2008).

söz konusu ihlalleri UÇÖ Sendika Özgürlükler Komitesine yakınmalar şeklinde taşıyarak ve yine UÇÖ Genel Kurulunda bu ihlalleri gündeme getirerek ulusal hükümet üzerinde baskı kurmaları şeklinde gerçekleşmektedir.³¹⁷

Türk işçi sendikalarının bölgesel ve uluslararası sendikalarla olan etkileşimlerine paralel olarak, Türk işveren sendikaları da özellikle bölgesel düzeyde UNICE ile yoğun bir stratejik işbirliği içerisinde. TİSK, bu doğrultuda, 1988 yılından buyana üyesi bulunduğu UNICE'nin çalışmalarına ve ayrıca AB Karma İstişari Komitesi toplantılarına da aktif olarak katılmaktadır.³¹⁸ TİSK, bu çerçevede, UNICE'yi "Avrupa Komisyonu karşısında ve aynı zamanda Avrupa sosyal diyalogu sürecinde ETUC'nin liderliğindeki işçi konfederasyonları karşısında Avrupa işverenlerinin tek temsilcisi [olarak]...Türk işverenlerini de çok yakından ilgilendiren konularda büyük gayretler sarfeden"³¹⁹ bir örgüt olarak görmektedir. Bununla birlikte, çalışmanın birinci bölümünde de vurgulandığı gibi, UNICE ve üye sendikalar arasında ortak eylem ve işbirliği sınırlıdır.³²⁰ Bu anlamda, UNICE'nin TİSK'e, ETUC'nun DİSK'in [1980 askeri müdahalesi ile] kapatılması sonrasında devam eden mahkeme sürecine gözlemci olarak katılması veya Türk hükümeti nezdinde girişimlerde bulunması gibi ulusal ölçekte doğrudan bir kurumsal destek sağlamadığı belirtilmelidir. Bu anlamda, UNICE'nin Türk işveren sendikaları üzerindeki asıl etkisi; bu örgütün, çalışmanın birinci bölümünde tartışılan, AB ölçeğinde esnek çalışma şekillerine ve bağlayıcı olmayan yasal mevzuata dayalı örgütsüz bir çalışma ilişkileri politikasının tesis edilmesi yönündeki stratejisinin³²¹, Türk işveren sendikaları tarafından Türk çalışma ilişkilerine adapte-transfer edilmesi sürecinde karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, TİSK'nin, 'Lizbon Stratejisi: UNICE Görüşü ve Ülkemiz İçin TİSK Önerileri' adlı raporunda, öncelikle UNICE'nin AB

³¹⁷ Ayşe Ünal, **Uluslararası İşçi Örgütleri ve Türk Sendikaları ile İlişkiler**, Alfa: İstanbul, 1999, ss. 213-236.

³¹⁸ <http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=1765> (10.11.2008); M. Kemal Öke, *Employment and Social Dialogue in Turkey from the Perspective of EU Integration*, Celine Lafoucriere and Lars Magnussen (eds.), **The Enlargement of Social Europe: The Role of the Social Partners in the European Employment Strategy** içinde, Brussels: European Trade Union Institute, 2005, p. 260.

³¹⁹ **İşveren**, Cilt 46, Sayı: 7, 2008, s. 94.

³²⁰ Wolfgang Streeck and Jelle Visser, "Organized Business Facing Internationalization", Wolfgang Streeck ve diğ. (eds.), London: Routledge, **Governing Interests: Business Associations Facing Internationalization**, 2006, pp. 262-263.

³²¹ UNICE, **Lisbon Strategy Status 2003: Time is Running Out: Action is Needed Now**, Brussels, 2003, p. 15.

ölçeğinde rekabetçi bir birlik yaratma hedefi çerçevesinde öne sürdüğü görüşler vurgulanarak, bu görüşlerin Türkiye'deki reelpolitığe uyarlanmasına ilişkin önerileri sürülmektedir. Dolayısıyla, sözkonusu raporda, Türkiye'de işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve esnek çalışma yöntemlerine dayalı bir istihdam politikasının belirlenmesi gerektiği iddia edilmektedir.³²² Üstelik, Türkiye'deki sosyo-ekonomik koşullar dikkate alınarak 4857 Sayılı yasa ile düzenlenen esnek çalışma şekillerinin dahi 'katı' bir düzenleme sistematiğine sahip olduğu ileri sürülmektedir.³²³

TİSK, öte yandan, ILO normlarının 'piyasa ekonomisi çerçevesinde reforme edilmesi' gerektiğini öngörmektedir. Diğer bir anlatımla, mevcut ILO sözleşmelerinin 'esnek çalışma ilişkileri merkezli' bir eksen ve taraflar arasında, bağlayıcılığı olmayan, gönüllü bir etkileşime imkan verecek bir düzenleme haline getirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.³²⁴ Örgütsel stratejisini bu çerçevede deklare eden TİSK, AB uyum sürecinde kurumsallaştırılan Ekonomik ve Sosyal Konsey gibi sosyal diyalog kurumlarını ise; iş uyuşmazlıkları ve grevler nedeniyle üretim sürecinin kesintiye uğramasını önleyecek ve işçi sendikalarının aşırı ücret taleplerinin pasifize edilmesini sağlayacak bir mekanizma olarak görmektedir.³²⁵ Böylece, TİSK'e göre Ekonomik ve Sosyal Konsey'in temel amacı, işletmelerin rekabet edebilirliklerini engellemeyen (örgütsüz) bir çalışma ilişkileri sistemine işlerlik kazandırmak şeklinde karşımıza çıkmaktadır.³²⁶ Özetle, TİSK, UNICE'nin AB sosyal diyalog mekanizmasına ilişkin yaklaşımına paralel olarak, sosyal diyalogu rekabetçi bir dayanışma vasıtası olarak görmektedir.

Bu arada, Türkiye'de işçi ve işveren sendikalarının bölgesel ve uluslararası sendikalarla olan etkileşimlerinin, memur sendikaları açısından istenilen seviyeye ulaşmadığı vurgulanmalıdır. Kuşkusuz, bu durumda, Türkiye'de memur

³²² TİSK, **Lizbon Stratejisi: UNICE Görüşü ve Ülkemiz İçin TİSK Önerileri**, İstanbul, 2004, ss. 50-62; TİSK & TÜSİAD, **Avrupa'da Girişimciliğin Özendirilmesi ve Yaygınlaştırılması: UNICE Kıyaslama Raporu**, 1999, ss. 41-50.

³²³ TİSK Başkanı Tuğrul Kutadgubilik'in 97. Uluslararası Çalışma Konferansında Yaptığı Konuşma, **İşveren**, Cilt 46, Sayı: 9, Haziran 2008, ss. 85-86.

³²⁴ TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirlir'in 92. ILO Konferansında Yaptığı Konuşma, bkz. **Tekstil İşveren**, Sayı 294, 2004, s. 12.

³²⁵ Koray ve Çelik, **a.g.e.**, s. 386.

³²⁶ Engin Yıldırım ve Şuayyip Çalış, "Transformation of Turkish Social Policy Making on the Road to Brussel? The Case of Social Dialogue", **Transformation of Social Policy in Europe: Patterns, Issues and Challenges for the EU-25 and Candidate Countries**, 13-15 Nisan 2006, Ankara: ODTÜ, p. 9.

sendikacılığının gelişim aşamasında olması etkilidir. Halihazırda, KESK, ICFTU ve ETUC'ye üyedir. Kamu-Sen ve Memur-Sen'in ICFTU ve ETUC'ye başvuruları ise, bu örgütlerin 'uluslararası sendikal hareketin üyelik kriterlerine uygun olmadıkları' gerekçesiyle reddedilmiştir. Dolayısıyla, günümüzde, Türk endüstri ilişkilerinin uluslararasılaşmasının memur sendikacılığı açısından önemi, bu örgütlerin varlığını yasallaştıran 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun çıkarılmasında sırasıyla 1993 ve 1994 yıllarında onaylanan ILO'nun 87 ve 151 sayılı sözleşmelerinin ve AB Sosyal Şartı'nın oynadığı belirleyici rolde karşımıza çıkmaktadır.

Türk endüstri ilişkileri sisteminin formel işleyişi üzerinde etkide bulunan münferit AB ülkeleri, AB, UÇÖ ile bölgesel ve uluslararası sendikaların yanısıra, bu sistem üzerinde informal şekillerde etkide bulunan diğer uluslararası aktörlerin de varlığı vurgulanmalıdır. IMF ve DB, bu aktörler arasında, Türk endüstri ilişkilerini çevreleyen ekonomi politikaları üzerindeki yönlendirici etkileri vasıtasıyla önplana çıkan kurumlardır. 1946 yılında başlayan ve 24 Ocak 1980 kararlarıyla önemli bir ivme kazanan IMF Türkiye ilişkileri, 5 Nisan kararları (1994) ve 1998 yılında imzalanan Yakın İzleme Anlaşmasını müteakiben uygulamaya konulan, 1999-2008 yılları arasında, üç adet Stand By anlaşması ile devam etmiştir.³²⁷ DB ise, Türkiye ile 1950'li yıllarda başlayan ve 1980'li yıllarla birlikte ivme kazanan ilişkilerinde; eğitimden özelleştirmeye, sağlıktan sosyal riskleri azaltmaya kadar bir çok alanda ve şartlılık prensibi çerçevesinde uyarılama, yatırım ve acil yardım şeklinde krediler sağlamıştır.³²⁸

IMF denetiminde yürütülen 24 Ocak 1980 kararları, 1981-88 döneminde, düşük işgücü maliyetine dayalı bir ihracat stratejisinin benimsenmesini sağlayarak endüstri ilişkileri sisteminin işleyişi üzerinde önemli sonuçlar üretmiştir.³²⁹ IMF'nin denetim

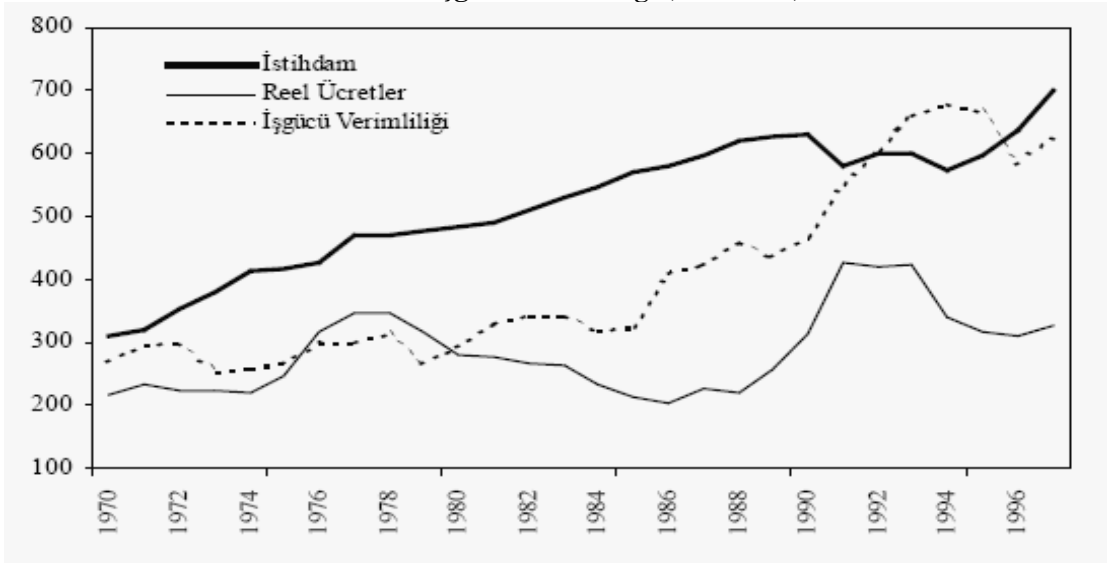
³²⁷ <http://www.imf.org/external/np/fin/tad/exfin2.aspx?memberKey1=980&date1key=2008-11-23> (10.10.2008); Meliha Ener ve Esra Siverekli Demircan, **Küreselleşen Dünya'da IMF Politikaları ve Türkiye**, Ankara: Roma Yayınları, 2004, ss. 87-137.

³²⁸ <http://www.worldbank.org.tr/external/default/main?menuPK=361747&pagePK=141143&piPK=399272&theSitePK=361712> (05.11.2008); Dünya Bankası, **Türkiye'de Dünya Bankası, 1993-2004 Ülke Yardım Değerlendirmesi**, Bağımsız Değerlendirme Grubu Raporu, 20 Aralık 2005.

³²⁹ Özlem Onaran, "Türkiye'de İhracat Yönelimli Büyüme Politikalarının İstihdam Üzerindeki Etkileri", A. H. Köse ve diğ. (ed.), **İktisat Üzerine Yazılar II: İktisadi Kalkınma, Kriz ve İstikrar**, İstanbul: İletişim, 2003, ss. 579-601; Mehmet Yılmaz, "Uluslararası Ekonomik ve Mali Kuruluşların İstihdam Üzerindeki Etkileri", **Mülkiye**, Cilt: XXVII, Sayı: 239, ss. 165-201; Korkut Boratav ve diğ.,

görevi 1985'te sona ermiştir. Bununla birlikte, 24 Ocak kararlarının uygulanabilirliğini sağlamak için çıkarılan 2821 Sendikacılık Kanunu ile 2822 sayılı Toplu Pazarlık Grev ve Lokavt kanunları³³⁰ günümüze kadar geçen dönemde örgütlü çalışma ilişkilerinin işleyişini düzenleyen temel kanunlar olarak önemini korumuştur.³³¹

Şekil 3.8. İmalat Sanayinde İstihdam, Reel Ücretler ve İşgücü Verimliliği (1950=100)



Kaynak: www.tcmb.gov.tr/yeni/evds/yayin/kitaplar/global.pdf, p. 48 (05.10.2006).

Çıkarılan bu kanunlar vasıtasıyla, sendikalara üye olma prosedürlerinden sendika yöneticiliğine, toplu sözleşme yetkisi konusunda getirilen çifte baraj şartından grev yasaklarının genişletilmesine kadar uzanan ve örgütlü işgücünü pasifize etmeyi amaçlayan bir endüstri ilişkileri stratejisi uygulamaya konulmuştur. Ayrıca, 1980-1984 yıllarında grev ve lokavt uygulamaları yasaklanarak toplu pazarlık yapma hakkı askıya alınmış, Türk-İş'e üye bazı sendikalarla, Hak-İş (1981 yılına kadar), DİSK ve MİSK kapatılmıştır. Bu çerçevede, işçi ve işveren sendikalarının faaliyetlerinin durdurulduğu, grev ve lokavt yetkilerinin ertelendiği

"Globalization, Distribution and Social Policy: Turkey, 1980-1998", Working Paper, Centre for Economic Policy Analysis, February 2000, p. 3-4.

³³⁰ Dereli, Toker, "Industrial Relations in the Course of Economic Development: The General Theory and the Case of Turkey", **Sabahattin Zaim'e Armağan**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 1996, pp. 216-218; Mesut Gülmez, **Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu**, Ankara: Belediye-İş, 2005, s. 3.

³³¹ Mehmet Odekon, **The Costs of Economic Liberalization in Turkey**, Bethlehem: Lehigh University Press, 2005, p. 140.

veya askıya alındığı hal ve yerlerde yürürlük süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinin yeniden düzenlenmesi ve çıkan uyuşmazlıkların çözümü, Yüksek Hakem Kurulu'na devredilmiştir.³³² Sonuç olarak, Şekil 3.8'de görüldüğü gibi reel ücretler, 1981-88 arasında önemli oranda düşmüştür. 1989 yılında yükselen grev oranları ve siyasi iktidarların popülist politikaları sonucunda yükselişe geçen reel ücretler, 1994 yılında yeniden keskin bir düşüş yaşamıştır. Bu aşamada vurgulanması gereken nokta, 1980-1996 döneminde işgücü verimliliği ve reel ücretler arasındaki farkın artan oranlı bir şekilde açılmasıdır. Bu durum, hiç şüphesiz, sendikaların etkinliğini azaltan ve dolayısıyla güç kaybetmelerine neden olan faktörler arasında önemli bir yer işgal etmektedir.³³³

Öte yandan, yapısal uyum programlarında, Maastricht kriterlerine uyum sürecinin de temel dinamikleri arasında yer alan³³⁴, kamu borç stokundaki artışın kontrol altında tutulması ve faiz dışı harcamalarda azami tasarrufun ve disiplinin sağlanması amacıyla cari, yatırım ve transfer harcamalarında öngörülen tasarruf tedbirleri; kamu kesiminde istihdam düzeylerinde yaşanan düşüşlerin yanısıra, işçi ve memur ücretlerinde özellikle kriz dönemlerinde ortaya çıkan kayıplar üzerinde de belirleyici olmaktadır.³³⁵ Bu çerçevede, örneğin 2001 yılında açıklanan Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı'nda, "Tüm kesimleri ilgilendirmeyen ve ücret adaletini hedeflemeyen münferit maaş ve ücret artış talepleri *kesinlikle* dikkate alınmayacaktır...KİT'lerin etkin çalışmalarını sağlayacak düzenlemeler yapılmaktadır. Bu çerçevede personel sayısı artırılmayacak, fazla mesai, ikramiye ve prim gibi ödemelerde kısıntıya gidilecek, cari harcamalar kontrol altına alınacak ve yatırım harcamaları rasyonalize edilecektir" denilmektedir.³³⁶ Öte yandan, 26 Haziran 2001 tarihli IMF Niyet Mektubunda, kamu sektörü işçileriyle yapılan 2 yıllık sözleşme uyarınca, kamu sektörü işçilerinin ortalama net ücretlerinin memur maaşlarına oranının 2002 yılındaki 2.6'lık düzeyinden ilk sözleşme yılında 2.2'ye

³³² Aysen Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, Ankara: Nobel, 2005, ss. 140-146.

³³³ Fikret Şenses, "Neo-liberal Ekonomi Politikaları, İşgücü Piyasaları ve İstihdam", **2000-2003 Petrol-İş Yılı**, İstanbul: Petrol-İş, ss.149-159.

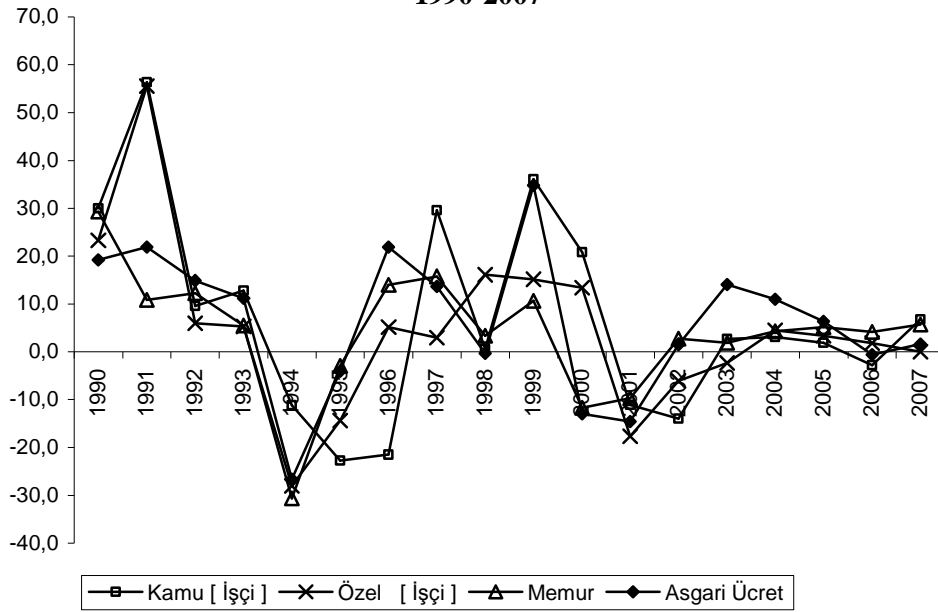
³³⁴ <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/kep/PEP2007.pdf> (10.07.2008).

³³⁵ Erinç Yeldan, "Turkey and the Long Decade with the IMF: 1998-2008", <http://www.brettonwoodsproject.org/art-561814>, (04.10.2008).

³³⁶ **Türkiye'nin Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı**, http://www.tcmb.gov.tr/yeni/duyuru/eko_program/program.pdf, s. 27 (10.07.2007).

düşeceği ve ikinci sözleşme yılında tekrar 2.3'e çıkacağı öngörülmüştür.³³⁷ Buna paralel olarak, IMF ve DB tarafından, örneğin, Türkiye'de kimi çalışanların (asgari ücretliler ve öğretmenler gibi) ücretlerinin yüksek olduğuna ilişkin vurgusu da³³⁸, hiç şüphesiz, yarattığı söylem gücü vasıtasıyla kamu kesimi ücret politikasında bir baskı unsuru haline gelmektedir.

Şekil 3.9. İşgücü Maliyetlerinde Reel Yüzde Değişim, 1990-2007



Kaynak: DPT 2000 Yılı Programı, 2001, s. 51; 2008 Yılı Programı, 2008, s. 194. Ankara.

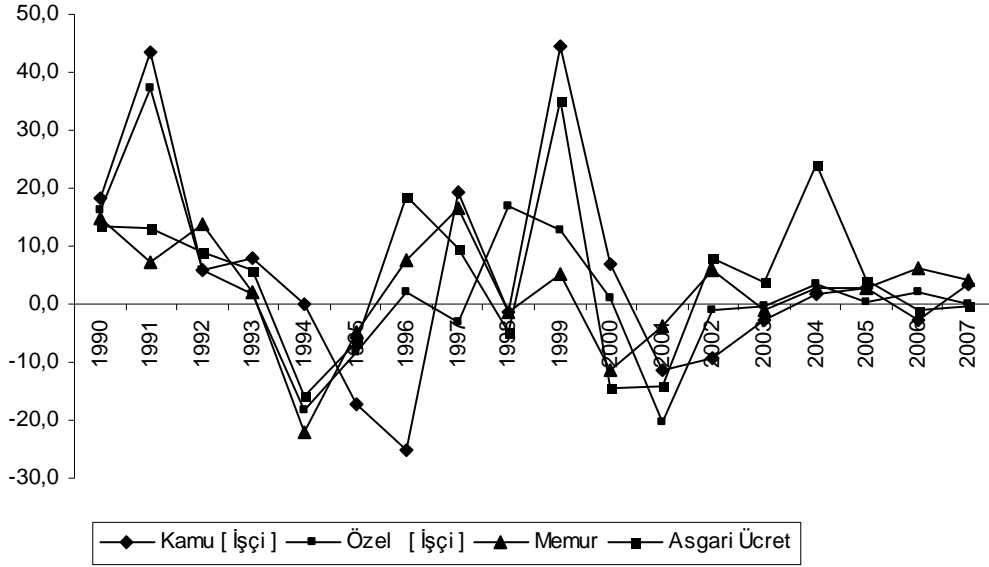
Örneğin, IMF'nin 26 Nisan 2005 tarihli Türkiye raporunda son yıllarda ortaya çıkan 'yüksek asgari ücret artışlarının' kayıt dışı ekonomiye yol açtığı ileri sürülmektedir. Benzer bir yaklaşımla, aynı raporda, 2005 yılında tekstil sektöründe kotaların kaldırılmasıyla birlikte Türkiye'nin, bu sektördeki 'yüksek' işgücü maliyetleri ve mevcut iş kanunu rijiditesi nedeniyle, Çin ve Hindistan gibi ülkelerde düşük işgücü maliyeti avantajına sahip üreticilerin baskısı altına gireceği vurgulanmaktadır. Bu durumun önlenmesi için ise, IMF ve Türk yetkililer

³³⁷ <http://www.imf.org/external/NP/LOI/2001/tur/03/INDEX.HTM> (12.11.2008); Benzeri öngörüler için bkz. Türkiye tarafından sunulan; 26 Haziran 1998 tarihli IMF Niyet Mektubu, md. 11, <http://www.imf.org/external/np/loi/062698.htm> (12.11.2008); 10 Mart 2000 tarihli Niyet Mektubu, md. 13, <http://www.imf.org/external/np/loi/2000/tur/01/index.htm> (12.11.2008); 22 Ocak 2002 tarihli Niyet Mektubu, md. 23, <http://www.imf.org/external/np/loi/2002/tur/01/index.htm> (12.11.2008).

³³⁸ World Bank, **Turkey-Education Sector Study**, Washington, December 31, 2005, p. 32; <http://www.nethaber.com/Ekonomi/27093/IMF-yine-begenmedi-Asgari-ucret-yuksek-dedi> (12. 11. 20 08).

arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun tekrar gözden geçirilmesi ve rijiditeye neden olan (iş güvencesi) maddelerinin değiştirilmesi konusunda mutabakat olduğu belirtilmektedir.³³⁹

Şekil 3. 10. Net Ele Geçen Ücretlerde Reel Yüzde Değişim, 1990-2007



Kaynak: DPT 2000 Yılı Programı, s. 51; 2008 Yılı Programı, s. 194. Ankara.

Çalışma ilişkileri alanında takip edilen bu stratejilerin sonuçlarını 1999-2008 arasında üçer yıllık dönemleri kapsayan Stand-by anlaşmaları³⁴⁰ çerçevesinde yürütülen iktisat politikalarının, işgücü maliyetlerinde ortaya çıkardığı reel düşüşlerde görmek mümkündür. Şekil 3.9'da görüldüğü gibi, 2001 yılında yaşanan keskin düşüş sonrasında gerçekleşen kısmi yükselişler, 2004 yılından itibaren durağanlaşmıştır. Bu çerçevede, yine aynı dönemde, 2001 sonrasında net ele geçen ücretlerde yaşanan yüksek reel kayıplar, Şekil 3.10'da görüldüğü gibi, 2001-2004 arasında gerçekleşen nisbi artışlarla kısmen telafi edilse dahi, 1999'daki seviyesine ulaşmaktan uzak kalmıştır. Hiç şüphesiz, bu durum, özellikle kamu kesimi toplu görüşmelerinde, sendikaların etkinlik düzeyini sınırlayan önemli bir etmen olarak karşımıza çıkmaktadır.³⁴¹ Siyasi otoritenin, temel olarak, uygulanan Stand-by anlaşmalarının hedefleri doğrultusunda belirlediği ücret artışları, memur

³³⁹ http://www.imf.org/external/np/loi/2005/tu_r/042605.pdf, md. 60, 61. (12.11.2008).

³⁴⁰ <http://www.imf.org/external/np/fin/tad/exfin2.aspx?memberKey1=980&date1key=2008-11-25> (12.11.2008).

³⁴¹ Özlem Onaran, "Measuring Wage Flexibility: The Case of Turkey Before and After Structural Adjustment", *Applied Economics*, 2002, Vol: 24, p. 777.

sendikalarının taleplerinin büyük oranda gerçekleşmemesini de beraberinde getirmektedir. Sendikaların beklediği ücret artışlarının gerçekçi olmamasıyla da bağıntılı olan bu durumun en önemli nedeni, memur sendikalarının toplu pazarlık ve grev haklarına sahip olmamasıdır. Halihazırda Kamu İşveren Kurulu ve memur sendikaları arasında yürütülen toplu görüşmelerde ortaya çıkan anlaşmazlıklarda son karar yetkisinin Bakanlar Kurulu'na bırakılmış olması da, memur sendikalarının taleplerinin sonuçsuz kalmasında önemli bir paya sahiptir. Nitekim, bu dönemde, ILO ve AB tarafından sürekli eleştiri konusu yapılmasına rağmen memur sendikalarının bu hakları tevdi edilmemiştir. Ele alınan dönemde (1999-2008) iktidar olan siyasi partilerin bu stratejisinin, 24 Ocak kararlarının işlevselleştirilmesi için çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı kanunlarda olduğu gibi, IMF denetiminde yürütülen iktisat politikalarına işlerlik kazandırma amacından bağımsız düşünülmesi ise mümkün görünmemektedir.

Öte yandan, gerek IMF-DB öncülüğünde gerçekleştirilen yapısal dönüşüm süreci, gerekse AB üyelik sürecinde uygulamaya konulan reformlar doğrultusunda gerçekleştirilen özelleştirmeler de³⁴² Türk endüstri ilişkilerinde 1980 sonrasında yaşanan marjinalleşmenin önemli nedenlerinden birini oluşturmaktadır. Bu çerçevede, 1985-2006 yıllarında uygulanan özelleştirmeler sonucunda toplam 21.676 işçi çıkarılmış ve mevcut işçilerin bir bölümü ise sözleşmeli personel kapsamında sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı olmayan, ayrıca yılın 10 ayı ile sınırlı tutulmak üzere düşük ücretle güvencesiz bir şekilde çalıştırılmaktadır.³⁴³ İstihdamdaki daralma ve esnekleşmenin yanısıra, özelleştirme öncesinde çalışanların sözleşmeli statüye geçirilmesi yoluyla sendikal temsilin kısıtlanması ve böylece özelleştirme sürecinin kolaylaştırılması, özelleştirme sonrasında ise özelleştirilen işletmelerin taşeronlaşma yöntemiyle küçültülmesi sendikaların işlevsizleştirilmesini de beraberinde getirmektedir.³⁴⁴ Buna ilaveten, Dünya Bankası tarafından yönlendirilen 'pasif

³⁴² Korkut Boratav ve Ergün Türkcan, **Türkiye'de Sanayileşmenin Yeni Boyutları ve KİT'ler**, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, 1993, ss. 209-214; Yüksel Yalova, **Türkiye-Avrupa İlişkileri Işığında Özelleştirme**, Ankara: Nobel, 2005, ss. 242-247.

³⁴³ Türk-İş, **Özelleştirme Raporu**, http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/MicrosoftWord_%F6zellestirmeler.pdf (17.09.2008); Coşkun Can Aktan, **Privatization: the Turkish Experience**, Ankara: Seçkin, 2004, p. 150.

³⁴⁴ Erinç Yeldan, "Assessing the Privatization Experience in Turkey, Report Submitted to Economic Policy Institute, Washington DC, June 2005, p. 17, http://www.bilkent.edu.tr/~yeldane/EPI_Report_2005_Yeldan.pdf; (10.09.2008); Toker Dereli, "The Impact of Privatization on Industrial Relations in

yeniden yapılanma' tedbirleri çerçevesinde KİT'lerde istihdam edilen personel sayılarının yıllar itibariyle azaltıldığı görülmektedir.³⁴⁵ Bu çerçevede, işletmeci KİT'lerde toplam istihdam 1986'da 665.851 iken 2000 yılında bu rakam 434.655 civarında gerçekleşmiştir (Benzer şekilde, 18 Ocak 2002 tarihli IMF Niyet Mektubunun 41. maddesinde; kamu kesiminin mali durumunda en büyük iyileşmenin aşırı istihdam düzeylerinin düşürülmesi ile gerçekleştirileceği öngörülmektedir³⁴⁶).

Türkiye'nin IMF ve DB liderliğinde benimsediği liberal ekonomi politik ve bu eksende gerçekleştirdiği yapısal dönüşüm, doğrudan yabancı yatırımlarının girişinde de önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.³⁴⁷ Bu anlamda, 24 Ocak 1980 kararları, sermaye girişi ve teknoloji transferi alanında doğrudan yabancı sermaye yatırımlarına ağırlık vererek, 1980 sonrası süreçte ortaya çıkan ticari liberalizasyon sürecini başlatmıştır. IMF ve DB'nin yanısıra DTÖ'de, bu örgütlerle küresel ölçekte sahip olduğu işbirliği paralelinde, Türk ekonomisinin ticari liberalizasyonu üzerinde belirleyici bir rol üstlenmiştir. 1953 yılında GATT'a, 1995 yılında ise DTÖ'ye üye olan Türkiye, DTÖ üyeliğinin gerekleri doğrultusunda belirli bir takvim çerçevesinde sanayi ürünlerinde tarife indirimleri gerçekleştirmiş ve ticaretle bağlantılı yatırım tedbirleri, fikri mülkiyet hakları ve hizmet ticareti konularında DTÖ tarafından oluşturulan uluslararası ticaret sistemine dahil olmuştur. Bu çerçevede, dış ticaretin ve sermaye girişlerinin, DTÖ mevzuatına uyum süreciyle paralel bir düzlemde, serbestleştirilmesi ile birlikte, Türk endüstri ilişkileri alanında yaşanan marjinalleşmede gözardı edilemeyecek bir paya sahip olan serbest ticaret bölgelerinin kurulması (1987) gündeme gelmiştir. Bu süreçte, benimsenen temel yaklaşım, yerli ve yabancı firmalara eşit muamele prensibinin sağlanması olmuştur. Türkiye'de özellikle 1988 yılına kadar geçen dönemde varolan düşük işgücü maliyetleri, doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının, Güney Kore gibi rakip

Turkey", Nusret Ekin'e Armağan İçinde, Ankara:TUHİS, 2000, pp. 439-450; **Kamu Hizmetlerinin ve İşletmelerin Özelleştirme Süreçlerinde Sosyal Tarafların ve Endüstri İlişkilerinin Rolü**, Kesk'in Sesi Gazetesi Özel Sayısı, İstanbul: 2008.

³⁴⁵ Korkut Boratav ve diğ., "Kamu İşletmeleri ve Özelleştirme Deneyimi: Sorunlar ve Politika Seçenekleri", **Toplum ve Bilim**, 77 Yaz 1998, ss. 104-105.

³⁴⁶ Mehmet Rasgeleler, İstikrar Programı Kapsamında KİT'lerde Uygulanacak Personel Politikaları, Kamu Personel Rejimi ve Reform Çalışmaları Seminerinde sunulan tebliğ, 8 Şubat 2002 Ankara, TUHİS, ss. 121-132.

³⁴⁷ http://www.wto.org/english/tratop_e/tpr_e/tp292_e.htm (09.11.2008).

ülkelerde reel kazanç oranlarındaki önemli artışlarla birlikte, hız kazanmasını sağlamıştır.³⁴⁸ Gelir ve kurumlar vergisinden muafiyetin sağlandığı serbest bölgelerde, 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu geçici birinci maddesine göre kuruldukları andan itibaren 10 yıl süreyle 2822 sayılı kanunun grev, lokavt ve arabuluculuk hükümlerinin uygulanmayacağı kayıt altına alınmıştır. Bu düzenleme de, 2002 yılında yürürlükten kaldırılincaya kadar, doğrudan yabancı sermaye girişinde önemli etmenlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.³⁴⁹

Uluslararası ticari liberalizasyon, Türkiye’de, özellikle uluslararası rekabetin yoğun olarak yaşandığı sektörlerde işçi sendikalarının strateji üretmesini önemli derecede güçleştirmektedir. Örneğin, 2005 yılında tekstil sektöründe tarife ve kotaların kaldırılması, Çin ve diğer Asya ülkelerinin ürünlerinin düşük işgücü maliyetleri vasıtasıyla yarattığı yıkıcı rekabet sonucunda; Türk işçi sendikalarının, bu sektörde gerçekleştirilen grup toplu iş sözleşmelerinde, üyelerine yeni kazanımlar sağlamanın ötesinde, mevcut haklarını korumakta dahi önemli güçlükler yaşadığı vurgulanmaktadır.³⁵⁰ Bu anlamda, 4857 sayılı İş Kanununda alt-işveren düzenlemesinin sektördeki firmaların, yüksek katma değerli üretime yönelmek yerine, yüksek istihdam vergilerinden kaçınmak ve dolayısıyla maliyet minimizasyonu sağlamak amacıyla fason üretimi tercih etmesini gündeme getirmesi³⁵¹, sendikaların sektörde örgütlenme stratejisi geliştirmesini büyük oranda zorlaştırmaktadır.³⁵² Özellikle sendikal örgütlenmenin yer aldığı firmaların, üretim tesislerini Balkan ülkeleri başta olmak üzere Mısır gibi işgücü maliyet avantajı sunan

³⁴⁸ Özlem Onaran and Nurhan Yentürk, “Do Low Wages Stimulate Investment? An Analysis of the Relationship between Distribution and Investment in Turkish Private Manufacturing Industry”, **International Review of Applied Economics**, Vol: 15, No: 4, 2001, pp. 359-374; Ayrıca, örneğin, Türkiye’de yatırım yapan İsveç’li firmaların yatırım kararlarında işgücü maliyetlerinin etkisi için bkz. Camilla Hellsrörn and Aslıgül Sungur, Foreign Direct Investment in Turkey: Determinant Factors and Advantages for Swedish Firms, Master Thesis in International Business Södertörn University College, <http://www.diva-portal.org/sh/undergraduate/abstract.xsql?dbid=421>, 2006, p. 34.

³⁴⁹ Ziya Öniş, “Liberalization, Transnational Corporations and Foreign Direct Investment in Turkey: The Experience of the 1980s”, **State and Market: The Political Economy of Turkey in Comparative Perspective**, İstanbul: Boğaziçi University Printhouse, pp. 306-321.

³⁵⁰ DİSK, **Sendikal Hak İhlalleri**, İstanbul, (t.y), ss. 93-102.

³⁵¹ Mehmet Hüseyin Bilgin, **Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri**, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 2000, s. 123.

³⁵² Burada verilen bilgiler şu mülakatlara dayanmaktadır: Teksif Sendikası Kocaeli Şube Başkanı İbrahim Öner ile yapılan görüşme, 05.06.2006, İzmit; Teksif sendikası İstanbul şubesi araştırma müdürü Engin Sedat Kaya ile yapılan görüşme, 15.06.2006, Yenibosna-İstanbul; Öz İplik-İş sendikası İstanbul il başkanı İsmail Demirkoparan ile yapılan görüşme, 28. 05. 2006, Aksaray-İstanbul.

ülkelere taşınması da³⁵³, sektörde sendikal örgütlenmenin yaşadığı bunalımı derinleştirmektedir. Bu eğilim, sadece tekstil sektöründe değil, farklı sektörlerde üretim yapan firmalar için de geçerlidir. Nitekim, Brisa'nın İzmit'teki fabrikasını Mısır'a taşımayı hedefleyen Sabancı Grubu, bu durumun nedenini "Lastikte yüksek işçilik maliyetleri sebebiyle toplam maliyetler yükseldi. Çok güçlü bir sendika var ve maaş konusunda ilginç bir sistem getirilmiş" şeklinde açıklamaktadır.³⁵⁴

Buraya kadar yapılan değerlendirmeler, Türkiye'de endüstri ilişkileri alanındaki etkileşimlerin ulusal ölçekte sınırlı olmayan, bölgesel ve uluslararası aktörlerin de etkide bulunduğu çokboyutlu bir çevrede geliştiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, Türk endüstri ilişkileri sisteminin işleyiş sürecinin uluslararası bir çevrede gerçekleştiğini ifade etmek mümkün görünmektedir. Bu durumu ortaya çıkaran temel neden, Türkiye'de devletin endüstri ilişkileri stratejisinin oluşumunda, bölgesel ölçekte AB, uluslararası ölçekte ise UÇÖ, IMF-DB ve DTÖ ile uluslararası şirketlerin; Türk işçi ve işveren sendikalarının örgütsel stratejilerinin oluşumu ve gelişimi aşamasında ise bölgesel ve uluslararası sendikaların yarattığı etkidir. Buna ilaveten, çalışmanın birinci bölümünde tartışıldığı üzere, bölgesel ve uluslararası aktörler arasında bölgesel ve uluslararası ölçeklerde gerçekleşen ve Türk endüstri ilişkileri sistemi üzerinde sonuçlar üreten uluslararası etkileşimler de, Türk endüstri ilişkileri sisteminin işleyiş sürecinin açıklanmasında uluslararası bir çevre tanımlamasının geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Daha açık bir anlatımla, AB kapsamında AİS, çerçeve anlaşmalar ve direktifler ile endüstri ilişkileri alanındaki yasal mevzuatın oluşumu noktasında AB kurumları, ETUC ve UNICE arasındaki etkileşimler; uluslararası ölçekte ICFTU, GUFs ve UÇÖ'nün IMF, DB ve DTÖ nezdinde uluslararası işgücü standartları kapsamında gerçekleştirdiği girişimler; UÇÖ'nün uluslararası işgücü standartları ile sözleşme ve tavsiyelerinin oluşumu ve yeniden şekillendirilmesi aşamalarında, içerisinde Türkiye'nin de yer aldığı, üye ülkelerin devlet, işçi ve işveren sendikaları arasındaki etkileşim; GUFs ve uluslararası şirketler arasında şirket davranış kodları çerçevesinde

³⁵³ <http://www.sektorrehberi.gen.tr/tekstil-firmalari/genel/tekstil-devleri-misira-yatirima-gidiyor-htm> (04.08.2008).

³⁵⁴ http://www.internethaber.com/news_detail.php?id=154373 (11.11.2008).

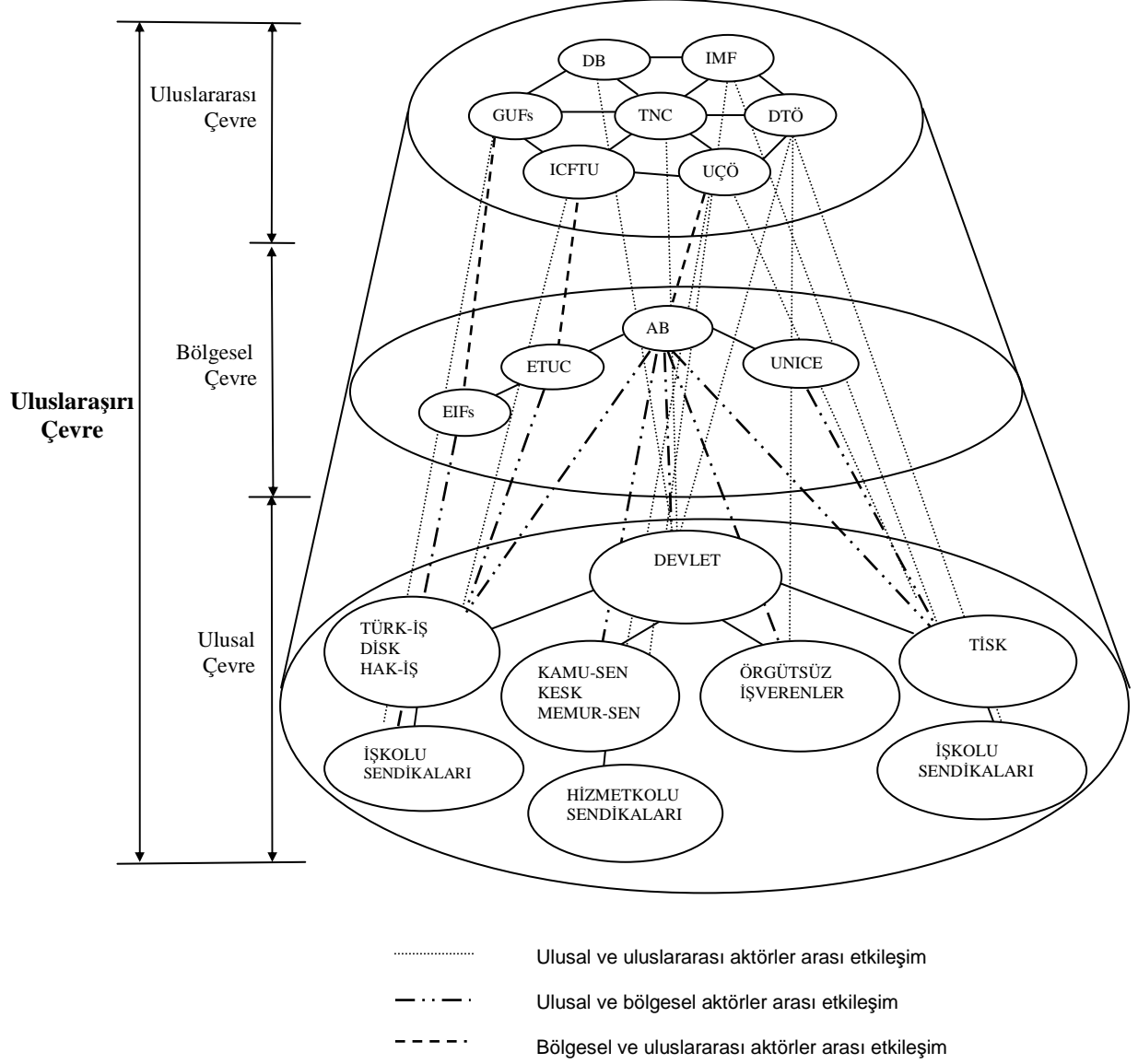
ortaya çıkan etkileşimler vb. Türkiye’de ulusal aktörler (devlet, işçi ve işveren sendikaları) arasındaki güç ilişkileri üzerinde de doğrudan etkide bulunmaktadır. Örneğin, UÇÖ ve uluslararası sendikaların, çalışma haklarının yapısal uyum programlarında ve DTÖ anlaşmalarında temel bir ölçüt olarak ele alınmasına ilişkin girişimlerinin başarısız olması, hiç şüphesiz, Türkiye’de sendikal hakların sınırlandırıldığı serbest ticaret bölgelerinin oluşumunda ve ucuz işgücüne dayalı bir ihracat stratejisinin benimsenmesinde doğrudan etkide bulunmaktadır. Benzer şekilde, AB’nin geliştirdiği istihdam stratejisinin esnek çalışma şekilleri üzerinde yoğunlaşması, Türkiye’de 2003 yılında yasalaştırılan 4857 sayılı İş Kanunu’nun endüstri ilişkileri sistemi üzerinde yarattığı deregülasyon açısından belirleyici olmaktadır³⁵⁵ (Çünkü, bu kanunun çıkarılmasına neden olan temel gerekçelerden birisi, sözkonusu çalışma şekillerinin düzenlenmesi noktasına AB mevzuatına uyum sağlanmasıdır).

Bu doğrultuda, Türk endüstri ilişkileri sisteminde çevre parametresinin açıklanmasında sadece (i) bölgesel ve uluslararası örgütlerin bu sistem üzerinde, ulusal ölçekte, yarattığı etkiler değil (ii) bölgesel ve uluslararası ölçekte yeralan aktörler arasında endüstri ilişkileri alanında ortaya çıkan yatay etkileşimlerin Türk endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki sonuçları ile (iii) Türk endüstri ilişkilerinin ulusal aktörlerinin (Türk hükümeti ile işçi ve işveren temsilcilerinin UÇÖ sözleşmelerinin oluşumuna katılması örneğinde olduğu gibi) uluslararası ölçekteki etkileşimleri-girişimleri de analize katılmalıdır. Böylece, Türk endüstri ilişkileri sisteminin işleyiş sürecinin açıklanmasında, ulusal ölçekte sınırlı bir kapalı sistem analizi değil; Şekil 3.11’de görüldüğü gibi bu sisteme etki eden ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörler arasındaki etkileşimlerin gerçekleştiği uluslararası bir çevre tanımlamasını mümkün kılan açık bir sistem analizi yapılması kaçınılmaz olmaktadır. Nitekim, kapalı bir sistem analizi yapılması durumunda, Türkiye’de sendikacılık, toplu pazarlık ve sosyal diyalog gibi endüstri ilişkileri temel dinamiklerinin oluşumunda ve gelişiminde münferit Avrupa ülkelerinden transfer edilen kanunların, UÇÖ sözleşmelerinin, AB mevzuatı ve çalışma ilişkileri

³⁵⁵ Ali Murat Özdemir and Gamze Yücesan Özdemir, “Social Regulation under Neo-Liberalism: New Forms of Labor Contract and Labor Flexibility in Turkey”, **South-East Europe Review**, Vol:3, 2005, pp. 63-78.

düzenlemelerinin, IMF yapısal uyum programlarının, uluslararası sendikaların vb. etkilerini açıklamak mümkün olmayacaktır.

Şekil 3.11. Uluslararası Türk Endüstri İlişkileri Sistemi



Hiç şüphesiz uluslararası bir çevreye sahip olan Türk endüstri ilişkileri sisteminin girdi-süreç-çıktı analizinin yapılmasında (i) bu sisteme etki eden bölgesel ve uluslararası örgütlerin analize katılmasına imkan tanıyan bir 'aktör' tanımlamasının yapılması ve (ii) bu aktörlerin stratejileri arasındaki etkileşimlerin, sistemin gelişimini belirleyen güç ilişkileri ve sistemin işleyişini düzenleyen kurallar çerçevesinde ortaya konulması gerekmektedir. Bu çerçevede, Şekil 3.11'de

görüldüğü gibi, Türk endüstri ilişkileri sisteminin ulusal aktörlerini; devlet, işçi ve memur sendikaları ile TİSK ve örgütlü olmayan işverenler; bölgesel aktörlerini AB, ETUC, EIFs ve UNICE; uluslararası aktörlerini ise UÇÖ, ICFTU, GUFs ile IMF, DB, DTÖ ve TNCs olarak tanımlamak mümkündür (Burada yapılan aktör tanımlaması sistemin makro çevresinde gerçekleşen etkileşimler için geçerlidir. Bununla birlikte, hiç şüphesiz, özellikle sektörel ölçekte – mikro düzlemde ortaya çıkan güç ilişkilerine göre farklı aktör tanımlamaları yapılabilecektir). Sözkonusu tanımlamanın yapılmasında, sıralanan bu aktörlerin, Türk endüstri ilişkileri sisteminde ortaya çıkan güç ilişkilerinde yer almaları göz önünde bulundurulmaktadır. Sistemin yönelimini belirleyen temel etken ise, bu aktörlerin ürettiği stratejiler arasındaki yakınsamanın yönüdür.

Türk endüstri ilişkilerinin 1980 sonrası yönelimi, yukarıda sıralanan aktörler arasındaki stratejik yakınsamanın örgütlü işgücü karşıtı bir ekseninde yoğunlaştığını göstermektedir. Bu çerçevede, 1980 askeri müdahalesinden sonraki dönemin tümüne teşmil teşmil edilemese dahi, genel olarak, Türkiye’de devletin çalışma ilişkileri stratejisi; ulusal ve uluslararası yatırımcılara maliyet avantajı sunmayı amaçlayan, düşük işgücü maliyetlerine dayalı ve istihdamı önceleyen, bir işgücü piyasası politikası ile bu politaya işlerlik kazandırmayı amaçlayan, örgütlü çalışma ilişkilerini pasifize eden, bir yasal mevzuat geliştirme politikası çerçevesinde şekillenmektedir (Bu aşamada belirli bir dönemde siyasi otoritenin endüstri ilişkileri politikasının açıklanmasında devlet ile hükümet arasında bir ayırım yapılması gerektiği vurgulanmalıdır. Bununla birlikte, bu çalışma sistemin genel işleyişi üzerinde odaklandığından bu tür bir ayırma yer verilememektedir). Devletin bu stratejisi, yaptıkları yatırımlarla istihdam artışı sağlayacağı öngörülen (bireysel veya örgütlü) işverenlerin Türkiye’de örgütsüz bir çalışma ilişkileri sistemi oluşturma hedefiyle büyük oranda örtüşmektedir.

Türkiye’de devlet ve işverenler arasında ulusal ölçekte örgütsüz bir çalışma ilişkileri ortamı yaratma hedefinin (i) IMF-DB-DTÖ ve uluslararası şirketlerin liberal bir piyasa ekonomisi yaratma hedefi çerçevesinde benimsediği bireysel (örgütsüz) çalışma ilişkileri stratejisi ve (ii) AB’nin çalışma ilişkilerinde ‘mümkün olduğu kadar esneklik gerekli olduğu kadar güvence’ söylemi çerçevesinde, üye ve aday ülkelerde

ortaya çıkan yüksek işsizlik olgusunu aşmayı hedefleyen ve dolayısıyla esnek işgücü politikalarını önceleyen; buna karşın sendikal hakları bütünüyle elimine etmeyen ancak bu hakların üye ve aday ülkelerdeki ihlalleri bağlayıcı kurallarla düzenlemeyerek göz ardı eden stratejisi ile büyük oranda yakınsadığı gözlemlenmektedir. Siyasi otorite, işverenler ve 1980 sonrası genel ekonomi politiğin yönetiminde başat aktörler olan bu kurumlar arasında çalışma ilişkileri alanında, büyük oranda, sendika-karşıtı ekseninde gelişen stratejik yakınsama (uzlaşma); temel stratejisi örgütlü çalışma ilişkilerini geliştirmek olan UÇÖ'nün sendikal haklar konusundaki sözleşmelerinin ve AB'nin sendikal hakların geliştirilmesini öngören, bağlayıcı olmayan, düzenlemelerinin siyasi otoriteler tarafından, kendi stratejileriyle uyuşmaması nedeniyle, Türk endüstri ilişkileri sistemine sınırlı düzeyde adapte edilmesini gündeme getirmiştir.

Bu çerçevede, öncelikle, Osmanlı-Türk siyasal geleneğinde hakim olan devlet merkezli ekonomi politik yapının, endüstri ilişkileri sisteminde de etkisini gösterdiği vurgulanmalıdır. Şöyle ki, Türkiye'de endüstri ilişkileri sisteminin kurumsallaşması, devlet tarafından gerçekleştirilen yasal düzenlemeler vasıtasıyla mümkün olabilmektedir. Diğer bir anlatımla, sendikal haklar, Türkiye'de, Avrupa ülkelerinde olduğu gibi çalışanların mücadeleleri vasıtasıyla değil, yasal düzenlemelerin sağladığı fırsat alanı sayesinde işlerlik kazanabilmiştir. Böylece, henüz endüstri ilişkileri sisteminin oluşum aşamasında devletin örgütlü işgücüne karşı yapısal anlamda bir güç üstünlüğü kurduğunu ifade etmek mümkündür. Devletin sendikalar karşısındaki bu yapısal gücünü; 27 Mayıs darbesi sonrasında çıkarılan 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 Sayılı Toplu Pazarlık, Grev ve Lokavt Kanunu ile sağlanan ve nisbeten özgürlükçü bir içerime sahip olan sendikal hakların; yine başka bir askeri darbe, 12 Eylül, sonrasında çıkarılan ve sendikal haklara önemli oranda sınırlama getiren 2821 ve 2822 Sayılı kanunlarla geri alınması sürecinde görmek mümkündür. Her iki kanun da askeri hükümetlerin, iktidarda buldukları dönemin iktisadi ve siyasi koşullarına göre, çıkardıkları kanunlardır ve sendikaların bu kanunların çıkarılmasında önemli bir inisiyatif üstlendiklerini söylemek güçtür. Söz konusu kanunlar sadece askeri hükümetler döneminde uygulanmamıştır. Bu kanunlardan ilki 1963-80 döneminde, ikincisi ise 1983'den günümüze değin geçen zaman aralığında endüstri ilişkileri sisteminin yasal çerçevesini oluşturmuştur.

Öte yandan, bu süreçte, devlet ve devlet erkini kullanan siyasi hükümetler, Türk endüstri ilişkileri sistemine bölgesel ve uluslararası aktörlerin, yukarıda ele alınan, sendika-yanlısı veya sendika karşıtı girdilerini transfer-adapte eden başat aktör konumundadır. Bu anlamda, 1980 sonrası Türkiye’de endüstri ilişkilerinin ulusal-bölgesel ve uluslararası çevresinde ortaya çıkan iktisadi ve siyasi değişim çerçevesinde sistemdeki güç dengelerini belirleyen yine siyasi otorite olmuştur (Hiç şüphesiz, Türk endüstri ilişkileri sisteminde, bu politikalar çerçevesinde gerçekleşen güç ilişkilerini bölgesel ve uluslararası ölçekte yer alan aktörler arasında endüstri ilişkileri alanındaki güç ilişkilerinden bağımsız düşünmek mümkün değildir. Nitekim, yukarıda da vurgulandığı gibi, uluslararası ölçekte ILO ve uluslararası sendikalar ile IMF-DB-DTÖ ve TNCs arasındaki güç ilişkilerinde küresel bir işgücü standartları rejimine işlerlik kazandırılmaması, AB ölçeğinde ETUC’nin Komisyon ve UNICE karşısındaki etkinsizliği sonucunda sendikal hakların bağlayıcı nitelik taşıyan düzenlemelerle güvence altına alınamaması, Türk endüstri ilişkileri sistemini doğrudan etkilemektedir). Böylece, 1980 sonrası süreçte, Türk endüstri ilişkileri sisteminde devletin yapısal gücü; IMF-DB-DTÖ ve AB’nin ticari ve finansal liberalleşme ekseninde sağladığı kurumsal ve söylemsel güçle birleşerek sendika-karşıtı bir çalışma ilişkileri pratiği oluşturma konusunda zorlayıcı bir güce dönüşmüştür (Örneğin, IMF’nin Türkiye’deki kurumsal ve söylemsel gücünü TÜSİAD’nin, IMF ile anlaşma yapılmayan bir konjonktürde ekonomik istikrarın sağlanmasının mümkün olmayacağı şeklindeki ‘söylem’inde net olarak görmek mümkündür³⁵⁶).

Netice itibariyle, Türk endüstri ilişkileri alanında devlet ve işverenler ile IMF-DB-DTÖ ve uluslararası şirketler arasında sendika-karşıtı ekseninde ortaya çıkan yakınsama Maastricht kriterleri çerçevesinde³⁵⁷ gerçekleştirilen ekonomik reformlarla birlikte Türk endüstri ilişkileri sisteminde; (i) KİT’lerde işten çıkarmalar, sözleşmeli personel uygulamaları ve özelleştirme sonrasında taşeronlaşma gibi sendikalaştırmayı hızlandıran politikalara işlerlik kazandırılması (ii) düşük işgücü maliyetlerine dayalı bir uluslararası rekabet politikasının benimsenmesi (iii) iç ve dış

³⁵⁶ <http://www.dunyagazetesi.com.tr/haber.asp?id=25070> (27.10.2008).

³⁵⁷ Mine Eder, “Implementing the Economic Criteria of EU Membership: How Difficult Is It for Turkey”, *Turkish Studies*, Vol: 4, No:1, 2003, pp. 219-244.

dengenin sağlanması amacıyla kamu kesiminde uygulanan tasarruf tedbirleri kapsamında ücretler üzerinde baskı (wage restraint) politikasının benimsenmesi (iv) istihdam yaratmayan bir ekonomik büyüme döngüsünün ortaya çıkardığı yüksek işsizlik olgusunu aşma noktasında, AİS çerçevesinde, esnek çalışma merkezli bir istihdam politikasının benimsenmesi³⁵⁸ (v) doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının artışı sağlamak amacıyla, düşük işgücü maliyetlerinin yanısıra, oluşturulan serbest bölgelerde grev ve arabuluculuk hükümlerinin uygulanmaması gibi politikaların benimsenmesini gündeme getirmektedir.³⁵⁹ Bu politikalar, son tahlilde, Türk endüstri ilişkilerinin işleyiş sürecini (güç ilişkilerini) belirleyici bir nitelik arz etmektedir.

Türk işçi sendikalarının sistemde ortaya çıkan sendika-karşıtı reelpolitığın örgütlü çalışma ilişkilerinde yarattığı marjinalleşmeyi aşabilecek derecede etkin politikalar geliştirebildiğini söylemek mümkün görünmemektedir (Aksine, sendikaların etkin politikalar üretme konusundaki yetersizliği, devletin sendikalar üzerindeki kontrol mekanizmasını derinleştirici bir rol üstlenmektedir).³⁶⁰ Ayrıca, devletin ve işverenlerin, sendika-karşıtı eksene işlerlik kazandırma konusunda, yukarıda sıralanan kurumlarla gerçekleştirdiği işbirliğine rağmen; Türk işçi sendikalarının bölgesel ve uluslararası sendikalarla olan etkileşimleri de, Türk endüstri ilişkilerinde kronikleşen sendika-karşıtı güç dengesizliğini dönüştürecek dinamizmi yaratamamıştır. Çünkü, işçi sendikalarının bölgesel ve uluslararası örgütlerle olan etkileşimleri, yukarıda tartışıldığı üzere, daha ziyade bürokratik veya söylem merkezli aktivitelerle anlam kazanmaktadır. Bölgesel ve uluslararası sendikalar, hiç şüphesiz, bu aktiviteler vasıtasıyla Türk endüstri ilişkilerinin güç dengelerinde yer almakta ve Türk işçi sendikalarının örgütsel gelişimlerinde etkili olmaktadır. Ancak, bu aşamada Türk endüstri ilişkileri sisteminin işleyiş süreci ve yönelimi açısından belirleyici olan nokta, sözkonusu aktivitelerin, özellikle 1980 sonrası süreçte ortaya çıkan, sendika karşıtı güç ilişkilerini değiştirebilecek ‘zorlayıcı bir güç’ yaratıp yaratmadığıdır. Türkiye’de işçi sendikalarının bölgesel ve

³⁵⁸ Erol Taymaz and Şule Özler, “Labor Market Policies and EU Accession: Problems and Prospects for Turkey”, Bernard Hoekman and Subidey Togan (Eds.), **Turkey: Economic Reform and Accession to the European Union**, Washington: The World Bank, 2005, pp. 223-260.

³⁵⁹ Sayım Yorgun, **Küreselleşme Sürecinde Sendikalar ve Türkiye**, İstanbul, 1998, ss. 220-242; Türk-İş, **Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller Semineri**, İstanbul, 27-29 Mayıs 2005, ss. 61-64.

³⁶⁰ Metin Kutal, “Küreselleşmenin Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri”, **Kemal Oğuzman’a Armağan**, Ankara, 1997, ss. 251-268.

uluslararası sendikalarla olan etkileşimlerinin yetersizliğinde, 1845 tarihli Polis Nizamnamesinden, 1995 yılında 2821 sayılı yasanın 28. maddesinin değiştirilmesine kadar geçen süreçte siyasi otoritenin koyduğu yasal engeller de önemli bir rol oynamıştır. Daha açık bir anlatımla, 5018, 274 ve 2821 sayılı yasalarda, sendikaların uluslararası sendikalara üyeliğinin ve işbirliği girişimlerinin Bakanlar Kurulu'nun iznine bağımlı hale getirilmesi, ulusal sendikaların uluslararası sendikalarla etkin bir işbirliği içerisinde olmasını engellemiştir.

Sendikaların kendi aralarındaki rekabet de, özellikle 1980 sonrasında yaşadıkları üye kaybının da etkisiyle, devlet karşısındaki yapısal güçsüzlüklerini derinleştirici bir etki yaratmaktadır.³⁶¹ Bu çerçevede, sendikalar, gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe ortak hedefleri doğrultusunda uzun vadeli politikalar geliştirme konusunda başarılı olamamışlardır. Sendikalar arasındaki ideolojik kamplaşmalar ve devletin sendikalar arasında yarattığı 'iyi sendika-kötü sendika' ayırımı bu tür stratejik bir işbirliğini önemli derecede güçleştirmektedir (Nitekim, 12 Eylül askeri darbesinden sonra Hak-İş ve DİSK'in kapatılmasına karşın Türk-İş'in faaliyetlerin devam etmesi, 1980 sonrasında bu örgütler arasındaki önemli ihtilaf konularından birini oluşturmuştur).

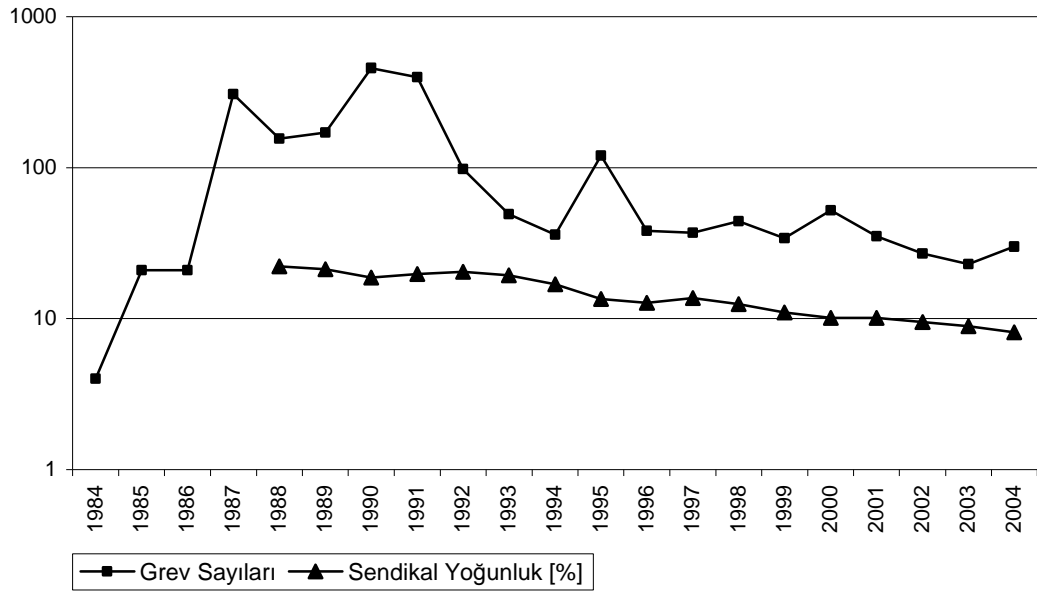
Sendikalar belirli zaman aralıklarında gerçekleştirdikleri grevlerle önemli düzeyde ücret artışları sağlanmasında etkin olabilmişlerdir. Örneğin, 1989-92 yılları arasında reel ücretlerde ortaya çıkan yükselişlerde bu dönemde hızlı bir artış gösteren grev oranlarının etkisi göz ardı edilemez (bkz. Şekil 3.12). Ancak, Türkiye'de grevlerde somutlaşan sendikal stratejiler, Şekil 3.12'de görüldüğü gibi, tepkisel bir nitelik arz etmektedir. Diğer bir deyişle, sendikalar grevler vasıtasıyla 'reaktif' stratejiler üretmekte, ancak bu grevler kısa vadeli kazanımlar sağlamaktan öteye geçememektedir. Nitekim, Şekil 3.8'de görüldüğü gibi 1992'ye kadar yükselen reel ücretler, 1993 yılından itibaren keskin düşüşler yaşamaktadır.

Son tahlilde, Şekil 3.12'de görüldüğü gibi, sendikal yoğunluk oranlarında somutlaşan 'sendikal güç' oranları, 1980'li yılların sonlarından itibaren hızlı ve sürekli bir azalış trendi içerisine girmiştir. Hiç şüphesiz bu durumu, bölgesel ve

³⁶¹ Banu Uçkan, **Türkiye'de Sendikalararası Rekabet**, Ankara: Selülöz-İş, 2002.

uluslararası sendikaların yanısıra UÇÖ'nün de, küresel ölçekte bir işgücü standartları rejimini kurumsallaştırma konusunda söylem düzeyinde kalan girişimlerinden bağımsız düşünmek mümkün değildir. UÇÖ, sadece bu çerçevede değil, aynı zamanda Türk hükümetleri üzerinde, sendikal hakları içeren UÇÖ sözleşmelerinin uygulanmasında ortaya çıkan ihlalleri önleme noktasındaki yetersizliği ile de Türkiye'de sendikal hareketin yaşadığı güç kaybında menfi bir rol üstlenmektedir.

Şekil 3.12. Türkiye'de Sendikal Yoğunluk Oranları ve Grev Sayıları, 1988-2004



Kaynak: Kuvvet Lordoğlu ve Aziz Çelik, "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üzerine", **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, 2006, s. 27.

Bu altbölümün başlangıcında da vurgulandığı gibi, UÇÖ, aslında, Türkiye'de 1947'den günümüze endüstri ilişkilerinin 'kurumsal' yapısının tesis edilmesinde önemli bir 'kurumsal' güç sağlamıştır. Bu güç, özellikle sendikacılık ve toplu pazarlık kanunlarının şekillendirilmesinde ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye, UÇÖ tarafından, sendika özgürlüklerini ve toplu pazarlık haklarını ihlal ettiği gerekçesiyle eleştirilmektedir. 2821 ve 2822 sayılı Kanunların yanısıra Anayasa'da da yapılan bazı değişikliklerle sözkonusu eleştiriler kısmen cevaplandırılmıştır. Ancak, 'temel' bazı noktalarda, UÇÖ Uzmanlar Komitesi'nin eleştirileri devam etmektedir. Bu konular, 2822 sayılı Kanun kapsamında yer alan ve Türk işçi sendikacılığının örgütlenmesinin önündeki en önemli engeli oluşturan çifte

baraj şartı; işkolu düzeyinde toplu sözleşme hakkının tanınmaması; hükümetin grev ertelemesi yetkisinin zorunlu tahkimle sonuçlanan bir grev yasağına dönüşmesi ve grev ve lokavt yapılamayacak işler ve yerlerin çok kapsamlı tutulması vb. konuları kapsamaktadır. 2821 sayılı Kanun kapsamında ise, özel öğretmenlerden KİT’lerdeki sözleşmeli personele kadar bazı çalışan kategorilerine sendika üyeliği konusunda getirilen kısıtlamalar; işçilerin işten çıkarmalar dahil sendika karşıtı eylemlere karşı korunmalarının yetersiz oluşu; sendikaların yabancı kuruluşları Türkiye’ye davet edebilmesinin ve yabancı kuruluşlarının daveti üzerine bir sendika temsilcisinin yurtdışına gönderilmesinin İçişleri Bakanlığı’nın iznine tabi olması ve sendika tüzüklerinde bulunması gereken maddelerin yasayla belirlenmesi vb. hususlardan oluşmaktadır. Nitekim, Türkiye UÇÖ Aplikasyon Komitesi’nde en çok 98 sayılı Sözleşme nedeniyle tartışılmış, Uzmanlar Komitesi raporunda da 87 ve 98 sayılı Sözleşmeler konusundaki ihlalleri nedeniyle eleştiri konusu olmuştur.³⁶²

Bu konularda, UÇÖ raporlarında ileri sürülen eleştirilerin giderilmesine yönelik olarak, değişik dönemlerde, yapılan düzenlemelerde, Gülmez’in de vurguladığı gibi; “Ne [87 ve 98 sayılı] sözleşmelerin pozitif kuralları, ne de denetim organlarının sözleşmelere ilişkin yerleşik genel ilke kararları ve Türkiye’ye yönelik olarak ayrıca yinelenmiş olanları dikkate alınmaktadır”.³⁶³ Gülmez, ayrıca, Türkiye hakkında yapılan yakınmalar sonrasında UÇÖ tarafından gerçekleştirilen özel denetimler hakkında, “Sendikal Özgürlük Komitesi kararlarının sendika mevzuatımızın 87 ve 98 sayılı sözleşmelere uygunluğunun sağlanması üzerindeki etkisinin son derece sınırlı kaldığı görülmektedir. 12 Eylül 1980’i izleyen dönemde yapılan yakınmalar üzerine gerçekleştirilen denetimler, yürürlükteki anayasal ve yasal pozitif hukukun değiştirilmesi üzerinde çok gecikmeli ve son derece sınırlı bir çerçevede etkin olabilmıştır” yorumunu yaparak UÇÖ’nün Türk hükümeti üzerindeki yaptırım gücünün zayıflığını vurgulamaktadır.³⁶⁴

Benzer bir durum, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Türkiye tarafından onaylanmasına rağmen, 5. ve 6. maddelerine çekince konulması

³⁶²Toker Dereli, “Uluslararası Çalışma Normları, Sendika Özgürlükleri ve Türkiye: ILO Eleştirileri Açısından Yeni Yasa Taslağı’nın Değerlendirilmesi”, Alpay Hekimler (ed.), **AB – Türkiye ve Endüstri İlişkileri**, İstanbul: Beta, 2005, ss. 167-191.

³⁶³ Gülmez, **a.g.e.**, 2005, s. 58.

³⁶⁴ Gülmez, **a.g.e.**, 2005, s. 59.

noktasında karşımıza çıkmaktadır (Ayrıca, Sosyal Şartı onaylayarak üstlenilen yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesinde, ulusal ve uluslararası sendikal örgütlerin yanı sıra hükümetlerdışı örgütlerce yapılacak toplu yakınmalar ekseninde denetim yolunu açan 1995 Toplu Yakınmalar Protokolü’de Türkiye tarafından imzalanmamıştır). 5. madde çalışanlara sendika hakkını tanımakta, 6. madde ise toplu çalışma ilişkileri sisteminin (toplu pazarlık ve grevi de içeren) barışçı ve çatışmacı tüm öğelerini toplu çalışma hakkı başlığı altında düzenlemektedir. Her ne kadar resmi makamlar konulan çekincelerin temel nedenini ‘sosyo-ekonomik koşullar’ olarak deklare etsede, asıl neden kamu çalışanları içerisinde, güvenlik görevlileri gibi, sendikalaşma hakkı olmayan kesimin sendikal haklara sahip olmasını; sendikal haklara sahip olan kesimin de toplu pazarlık ve grev haklarını elde etmesini engellemektir.³⁶⁵ Çünkü, 5. ve 6. maddede ‘çalışanlar’ ibaresi, işçi ve memurları, sözleşmeli personel gibi sınırlamalara tabi olmaksızın, kapsamaktadır (87 ve 98 sayılı sözleşmelerde de ‘çalışanlar’ ibaresinin yer aldığı vurgulanmalıdır).³⁶⁶ Bu çerçevede, 2007 AB ilerleme raporunda, Türkiye’de mevcut sendikal haklar konusunda, aşağıdaki ifadeler yer almaktadır;

“ [Türkiye]...Uluslararası İş Örgütü (ILO) sözleşmelerini, özellikle örgütlenme hakkı, grev hakkı ve toplu pazarlık hakkına ilişkin olanları, tam olarak uygulamamaktadır. Türkiye gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın Beşinci (örgütlenme hakkı) ve Altıncı (toplu pazarlık hakkı) maddelerine çekincelerini devam ettirmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, çalışma hakları ve sendikalar konusunda çok az ilerleme kaydedilmiştir. Türkiye’nin, başta örgütlenme hakkı, grev hakkı ve toplu pazarlık hakkına ilişkin olanlar olmak üzere AB yönergeleri ve ilgili ILO Sözleşmeleri ışığında tam sendikal hakları güvenceye alan mevzuatı kabul etmesi gereklidir. Ayrıca Türkiye, üçlü seviye dahil olmak üzere sosyal diyalog mekanizmalarını güçlendirmelidir”.³⁶⁷

Diğer taraftan, Ekonomik ve Sosyal Konsey’in işleyişi ve etkinliği ile ilgili olarak da “İki taraflı sosyal diyalog alanında bazı sektörlerde bir miktar ilerleme kaydedilmiştir, ancak, genel olarak sosyal diyalog zayıf ve üçlü sosyal diyalog

³⁶⁵ Türk-İş, **Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Sendikal Haklar**, 3-4 Ocak 2006, Ankara, ss. 91-95.

³⁶⁶ Mesut Gülmez, “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek miyiz”, **Çalışma ve Toplum**, 12. Sayı, No: 1, 2007, ss. 27-52.

³⁶⁷ http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2_007.pdf (10.11.2008), s. 19.

mekanizmaları, özellikle Ekonomik ve Sosyal Konsey, etkisiz kalmaya devam etmektedir”³⁶⁸ denilerek Türkiye eleştirilmektedir. Ekonomik ve Sosyal Konsey’de, hükümet temsilcilerinin 16, işveren ve işçi örgütlerinin ise 12’şer temsil gücüne sahip olması ve Konsey’in, Türk hükümetleri tarafından, uygulanan ekonomi politikaların onay merci olarak görülmesi bu eleştirinin özünde temel dayanaklarını yatmaktadır.³⁶⁹

Özetle, Türkiye, her ne kadar, UÇÖ sözleşmelerini onaylasa da, gereklerini yerine getirme konusunda gerekli hassasiyeti göstermemekte, AB mevzuatında sendikal hakların temel dinamiğini oluşturan Avrupa Sosyal Şartı’nın 5. ve 6. maddelerini ise onaylamaktan kaçınmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye, 4857 sayılı İş Kanunu’nda AB mevzuatına uyum kapsamında esnek çalışma şekillerini düzenlemiş ve AİS kapsamında sözkonusu çalışma şekillerine dayalı bir istihdam politikası geliştirme stratejisini benimsemiştir. Dolayısıyla, Türk endüstri ilişkileri açısından uluslararası kural niteliği taşıyan bu düzenlemelerin gerçekleştirilmesinde belirleyici olan temel neden, Sosyal Şarta konulan gerekçede de belirtildiği gibi “sosyo-ekonomik koşullar”dır. Diğer bir anlatımla, iktisadi kalkınma merkezli bir ekonomi politik yapıya sahip olan Türkiye’de devlet, istihdam öncelikli ve diğer rakip ülkelere göre maliyet avantajı sunan bir çalışma ilişkileri projesi geliştirerek, bu stratejinin uygulanabilirliğini azaltacağı düşünülen sendikal haklara ilişkin uluslararası düzenlemeleri onaylamamakta veya onayladığı düzenlemeleri de sınırlı ve eksik bir şekilde uygulamaktadır³⁷⁰ (Burada uluslararası kural tanımlaması; bölgesel düzeyde AB direktifleri ve çerçeve antlaşmalarını, Avrupa Sosyal Şartı’nı ve İnsan Hakları Sözleşmesi’ni, uluslararası düzeyde ise UÇÖ sözleşmelerini ve ayrıca münferit AB ülkelerinin bireysel ve toplu çalışma hukuku alanındaki yasal düzenlemelerinden Türk hukukuna transfer edilen hükümleri kapsamaktadır. Zira, bölgesel ve uluslararası düzeyde oluşturulan bu kurallar Türk (ulusal) endüstri

³⁶⁸ http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2_007.pdf (10.11.2008), s. 54.

³⁶⁹ Engin Yıldırım ve Şuayyip Çalış, “The Impact of EU Accession on Turkish Industrial Relations and Social Dialogue”, **Industrial Relations Journal**, Vol: 39, No: 1, 2008, p. 212-228: European Commission, **Civil Society Dialogue between the EU and Candidate Countries**, Brussels, 2005.

³⁷⁰ Toker Dereli, “Problems of the Turkish Industrial Relations System in the Light of International Developments”, **New Dimensions in Industrial Relations in a Changing World**, Ankara: Kamu-İş, pp. 20-28.

ilişkileri sisteminin yasal çerçevesinin belirlenmesinde temel ölçüt kabul edilen düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır).

Son tahlilde, Türkiye’de endüstri ilişkileri sisteminin işleyiş sürecini belirleyen temel etken, devletin iktisadi kalkınma merkezli stratejisi doğrultusunda geliştirdiği güç ilişkileri olarak karşımıza çıkmaktadır. Esasen, 5018 Sayılı Sendikalar Kanunu’ndan 4857 Sayılı İş Kanunu’na kadar Türk endüstri ilişkileri sisteminin yasal mevzuatının oluşturulmasında uluslararası kurallar belirleyici bir niteliğe sahiptir. Ancak, bu aşamada önem kazanan, sözkonusu kuralları ulusal hukuka transfer eden ve uygulayan yegâne aktörün devlet olmasıdır. Devlet, bu kuralların uygulanmasında, ilgili döneme hakim olan iktisadi ve siyasi konjonktürün gereklerine göre davranmakta; UÇÖ ve AB gibi uluslararası kurumların sendikal hak ihlallerine karşı yaptırım güçlerinin zayıflığını da veri alarak, sendikal hakları sınırlı bir şekilde uygulamaktadır. Görüldüğü gibi, Türk endüstri ilişkileri sistemi; uluslararası bir çevrede; ulusal-bölgesel ve uluslararası aktörlerin stratejilerinin bireysel-örgütlü çalışma ilişkileri çerçevesinde oluşan güç ilişkilerinde etkileşime girdiği ve bu etkileşim sonucunda da sistemi düzenleyen kuralların oluştuğu bir işleyiş sürecine sahiptir. Açık sistem analizi, bu aşamada, Türk endüstri ilişkileri sisteminin işleyişini ulusal-bölgesel ve uluslararası dinamikleri ile birlikte bütünsel olarak açıklayıcı bir açılım sağlamaktadır.

SONUÇ

Endüstri ilişkileri toplumsal sistemin bir alt sistemi olarak iktisadi ve siyasi sistemlerle formel ve informel bir etkileşim içerisindedir. Bu etkileşim endüstri ilişkileri sisteminin çevresi, aktörleri ve sistemdeki güç dengelerinin ortaya çıkardığı yapısal bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Endüstri ilişkileri, bu çerçevede, 19. yüzyılda gelişen ve 20. yüzyılda kapitalist sosyal birikim süreçlerine göre değişen bir reelpolitige sahip olmuştur. Sözkonusu reelpolitik, esasen, endüstri ilişkileri sisteminin işverenler, sendikalar ve devletler arasında ulusal düzlemde gerçekleşen güç ilişkileriyle anlam kazanmaktadır. Ancak, 15. yüzyıldan itibaren başlayan ve 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren yoğunlaşan kapitalist ekonomi politigin küreselleşme süreci, genel iktisadi ve siyasi sistemlerle etkileşim içerisinde bulunan endüstri ilişkileri sisteminin de bölgesel ve uluslararası güç dengelerinden formel ve/veya informel şekilde etkilenmesini gündeme getirmiştir.

Ulus-devletlerin kapitalizmin yoğunlaşan küreselleşme sürecine paralel olarak uluslararası ekonomi politikteki güç dengeleri çerçevesinde geliştirdiği politikaların yanısıra; I. Enternasyonel ve ITS'lerle başlayan ve 20. yüzyıl boyunca gelişen uluslararası sendikal hareketin kurumsallaşma süreci; 20. yüzyılın ilk yarısında BM ve UÇÖ'nün, ikinci yarısıyla birlikte ise IMF, DB ve DTÖ'nün kurumsallaşması, uluslararası şirketlerin yükselen yatırımları ve AB ve NAFTA gibi bölgesel örgütlerin ortaya çıkışı endüstri ilişkileri sisteminin genel ekonomi politikte varolan yapısal etkileşim sürecinin uluslararası düzeye taşınmasını da beraberinde getirmiştir. Bu doğrultuda, endüstri ilişkileri sisteminin uluslararasılaşma sürecini ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeyde yer alan aktörler arasında yaşanan etkileşimlerin endüstri ilişkileri sistemi üzerinde sonuçlar üretmesi olarak tanımlamak mümkün görünmektedir. Bu açıdan bakıldığında endüstri ilişkileri sisteminin uluslararasılaşması, 19. yüzyılın ikinci yarısıyla birlikte başlayan ve 20. yüzyılın dördüncü çeyreğiyle birlikte yoğunlaşan bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır.

19. yüzyılın sonlarında marksizmin yarattığı söylem gücüyle birlikte oluşan ve sosyalist-sosyal demokrat partilerle sendikalar arasındaki işbirliğinde temellenen I.-II. ve III. Enternasyoneller, sendikal hareketin kapitalist ekonomi politikteki güç

dengelerinde etkinlik kazanmasını sağlayacak politikaların geliştirilmesi noktasında somut sonuçlar üretememiştir. Sendikal hareketin ITS'lerin faaliyetlerinde somutlaşan işkolu düzeyindeki örgütlenmesi ise, 19. yüzyılın sonlarında grev kırıncıların engellenmesi, uluslararası dayanışma grevleri ve enformasyon paylaşımı gibi dayanışma politikaları ile etkinlik sağlamaya çalışmıştır. Günümüzde GUFs olarak faaliyet gösteren ITS'ler şirket davranış kodları ve uluslararası çerçeve anlaşmalarla uluslararası şirketlerin çalışma ilişkileri politikalarının standartlaştırılması konusunda yoğunlaşmaktadırlar. Bu çerçevede, her ne kadar günümüzde işlerlik kazanan uluslararası çerçeve anlaşmalar şirket davranış kodlarına oranla daha bağlayıcı ve kapsamlı bir içerime sahip olsa da, uygulama sürecinde önemli sınırlılıklarla karşılaşmaktadır. Tarihsel ölçekte bir bütün olarak düşünüldüğünde GUFs'ların uzun vadede somut sonuçlar üretecek stratejik bir vizyona sahip olduğunu söylemek zor görünmektedir.

Enternasyonal hareketin sendikal hareket açısından arzu edilen sonuçları vermemesi üzerine kendi kurumsal yapılanmasını oluşturan uluslararası sendikal hareket, 20. yüzyılın başlarında ISNTUC ile başlayan ve yüzyılın ikinci yarısına kadar IFTU ile devam eden bir gelişim seyrine sahip olmuştur. Söz konusu sendikaların, bu süreçte, büyük oranda bürokratik faaliyetlerde yoğunlaşan girişimleri 20. yüzyılın ilk yarısında ulusal ekonomi politik üzerinde yoğunlaşan kapitalist reelpolitığın de etkisiyle somut sonuçlar üretmekten uzak kalmıştır. Sendikalar arasında sahip oldukları ulusal kimlik temelinde başgösteren ideolojik kamplaşmanın yanı sıra, I. Dünya Savaşı'nın yarattığı tahribat ve Büyük Depresyonun ortaya çıkardığı kargaşa ortamı da IFTU'nun etkinlik derecesinin sınırlı düzeyde kalmasına neden olmuştur.

Günümüz uluslararası sendikal hareketinin temellerinin oluşturulduğu Soğuk Savaş döneminde ise, IFTU içerisindeki ideolojik kamplaşma ABD ve Avrupa'lı sendikaların ICFTU'yu, SSCB ve Doğu Bloku ülkelerinin ise WFTU'yu kurmasıyla varlığını devam ettirmiştir. Uluslararası sendikal hareketin büyük oranda bloklar arası güç dengelerine göre şekillenen politikaları, sendikal hareketin küresel kapitalizm içerisindeki konumunu güçlendirmeyi değil, üye sendikaların faaliyette buldukları ülkelerin ulusal çıkarları doğrultusunda faaliyet göstermesini gündeme

getirmiştir. II. Dünya savaşı sonrası dönemde, 1980 sonrasına göre sınırlı düzeyde gerçekleşen uluslararası ticari ve finansal entegrasyonun yanısıra, ulusal ölçekte sendikal hareket açısından ortaya çıkan uygun reelpolitik de uluslararası sendikal hareketin faaliyetlerinin sınırlı kalmasını gündeme getirmiştir. Bu döneme damgasını vuran temel unsur ise, sendikalar arasındaki siyasal mücadele olmuştur. Bu çerçevede, 19. yüzyıldan 1980'li yıllara kadar uluslararası sendikal hareketin devletler arası güç ilişkilerinden bağımsız olarak kendi stratejilerini oluşturamadığı görülmektedir.

1980'li yıllarla birlikte Soğuk Savaşın sona ermesi ve neoliberal küreselleşme sürecinin yoğunlaşması ulusal, bölgesel ve uluslararası ölçekte sendika karşıtı bir reelpolitığın oluşumunu gündeme getirmiştir. Bu dönem aynı zamanda, bölgesel ölçekte AB ve NAFTA'nın, uluslararası düzeyde ise IMF, DB ve DTÖ'nün, uluslararası sistemde önplana çıktığı bir dönem olmuştur. Böylece, bu dönem, neoliberal kurumsallaşmanın ivme kazanmasıyla birlikte uluslararası sendikaların ICFTU ve GUFs'nin girişimlerinde somutlaşan diplomatik faaliyetlerinin yoğunluk kazandığı bir dönem olmuştur. IMF ve DB nezdinde oluşturulan yönetim süreçlerine katılarak sendikal hakların savunulmasını amaçlayan ICFTU ve GUFs'nin bu girişimlerinin istenen sonuçları verdiğini söylemek mümkün görünmemektedir. Öte yandan, ICFTU'nun UÇÖ ile birlikte DTÖ nezdinde yürüttüğü sosyal hüküm konusundaki girişimleri de sonuç getirmemiştir.

UÇÖ ise, I. Dünya Savaşı sonrasında zirve noktasına ulaşan işçi eylemlerini azaltarak uluslararası çalışma ilişkilerinde uzlaşma eksenli bir reelpolitik yaratmayı hedefleyen kurumsal hedefini, oluşturduğu küresel korporatizm vasıtasıyla işlevselleştirmeye çalışmıştır. II. Dünya Savaşı sonrasında etkinliğini kaybeden kurumsal imajını 1998 yılında yayımladığı Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Bildirgesi ile yenilemeyi hedefleyen UÇÖ'nün bireysel çalışma hakları ile ilgili olarak belirli derecede başarılı olmasına rağmen, aynı başarıyı örgütlü çalışma hakları konusunda gösteremediği görülmektedir. Bu durumun ana sebebi, UÇÖ'nün örgütlü çalışma hakları ile ilgili düzenlemelerinin yaptırım düzeyinin düşük olmasıdır. Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Bildirgesi'nin yayımlanmasından sonra IMF, DB ve DTÖ ile diplomatik girişimlerini yoğunlaştıran UÇÖ'nün bu

girişimlerinden somut sonuçlar elde edemediği görülmektedir. Günümüzde, küresel ölçekte 'sosyal bir vizyon' yaratma anlamında sınırlı bir başarı sağlayan UÇÖ'nün, IMF-DB-DTÖ ve uluslararası şirketlerin operasyonlarında somutlaşan ve özellikle örgütlü çalışma haklarını işlevsizleştiren kapitalist reelpolitigi dengeleyebilecek derecede etkin ve bağlayıcı mekanizmalar geliştirdiğini söylemek mümkün görünmemektedir.

Uluslararası ölçekte, ICFTU ve GUFs'nin ulusal sendikaları destekleyici bir sosyal vizyon oluşturmamalarına paralel olarak; AB'nin bölgesel düzeyde gerçekleştirdiği ekonomik entegrasyonun sosyal sonuçlarını telafi etmek amacıyla, üye ülkelerin sendikaları tarafından oluşturulan ETUC'de, temel işlev alanı olan sosyal diyalog mekanizması çerçevesinde yeterli etkinliği gösterememiştir. Üye sendikaların bölgesel düzeyde oluşturulacak politikalar konusundaki pragmatist duruşları, ulusal düzlemde yaşanan rekabet ve görüş ayrılıkları ETUC'nin elitist kimliğiyle birleşince bürokratik varlığı itibariyle önplana çıkan, ancak ürettiği politikaların etkinlik kazanmadığı bir bölgesel sendikal hareket çıkmaktadır. NAFTA ölçeğinde oluşturulan NAALC çerçevesinde faaliyet gösteren Amerika, Kanada ve Meksika'nın ulusal sendikaları ise, bölgesel düzeyde işbirliği söylemlerine rağmen, ekonomik entegrasyonun yarattığı olumsuz etkileri dengeleyici politikalar üretememişlerdir. NAALC, bu anlamda IMF ve DB'nin geliştirdiği yönetim stratejisine benzer bir mantıkla, ekonomik entegrasyonun yarattığı sosyal olumsuzlukları söylem bazında telafi etmeyi hedefleyen sembolik bir girişim olarak anlam kazanmaktadır. AB ise geliştirdiği AİS ve sosyal diyalog mekanizması vasıtasıyla çalışma ilişkileri alanında bölgesel ölçekte belirleyici olmaktadır. AB'nin kurumsal kimliğinin ekonomik entegrasyon üzerinde temellenmesi, sosyal alanlarda birliğin rekabetçi gücünü azaltarak ekonomik entegrasyonu sekteye uğratacağı öngörülen sendikacılık ve grev gibi örgütlü mücadele haklarının bağlayıcı bir tarzda düzenlememesini gündeme getirmektedir. Bu anlamda, AB'nin daha ziyade UNICE'nin öngörülerini doğrultusunda ve mümkün olduğu kadar esneklik gerekli olduğu kadar güvence ilkesi temelinde bireysel çalışma ilişkileri üzerinde yoğunlaşan ve bağlayıcı olmayan (soft) düzenlemeleri gerçekleştirdiği görülmektedir.

II. Dünya Savaşı sonrası süreçte, uyguladıkları yapısal uyum programları ile ulusal ekonomi politik yapıların ‘bütünü’ üzerinde etkili olan IMF ve DB ise, şartlılık prensibi çerçevesinde geliştirdiği politikalar vasıtasıyla (i) spekülasyon finansal akımlara ve uluslararası şirketlerin doğrudan yabancı yatırımlarına kurumsal güç sağlamanın yanı sıra (ii) kamusal istihdamın doğrudan ve özelleştirmeler yoluyla daraltılması (iii) işgücü politikalarında esnekleştirme eksenindeki yapısal değişimlerin gerçekleştirilmesi ve sosyal hukuk açısından korumacı düzenlemelerin zayıflatılması (iv) personel harcamalarının azaltılması doğrultusunda ücret oranlarının düşürülmesi ve bu çerçevede kamu kesiminde sendikalarla yapılan görüşmelerde bir ‘kemer sıkma korporatizm’i yaratılması (v) çalışanların sosyal güvence haklarını kısıtlayan reformlarının gerçekleştirilmesi gibi çalışma ilişkilerinde sadece örgütsüzleştirmeyi değil aynı zamanda emeğin hak ve çıkarlarını da önemli derecede daraltıcı bir işlev üstlenmektedirler. Ayrıca, IMF ve DB’nin uluslararası sendikalar ve UÇÖ ile yürüttükleri yönetim süreçlerinde, işgücü politikalarında küresel ölçekte bir standartlaştırmayı değil, Asya kriziyle başgösteren anti-liberal girişimleri teskin etmeyi hedefledikleri görülmektedir. Nitekim, sözkonusu yönetim mekanizmalarından somut sonuçların ortaya çıkmaması bu yargıyı doğrulamaktadır.

Uluslararası ticaret alanında en çok kayırlan ülke ve ayırım yapmama ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirdiği liberalizasyon ile endüstri ilişkileri alanında da etkili olan DTÖ, II. Dünya Savaşı sonrasında küresel rekabetin önemli derecede güçlenmesini sağlamıştır. Ticaret anlaşmalarına ve anlaşmazlıkları çözme mekanizmasına sosyal bir hüküm eklenmesini ‘kesin’ bir dille reddeden DTÖ’nün bu fonksiyonu, uluslararası rekabetin yarattığı ve serbest ticaret bölgelerinde somutlaşan sosyal damping olgusunun kurumsallaştırmasını, ayrıca sendikaların varlık nedeni olan emeğin haklarını bir rekabet unsuru olmaktan çıkarma işlevinin de marjinalleştirilmesini gündeme getirmiştir. Öte yandan, DTÖ’nün bu politikasının temel olarak uluslararası şirketler eliyle işlerlik kazanması da, DTÖ’nün uluslararası şirketlere kurumsal bir güç sağlamasını da beraberinde getirmektedir. Bu doğrultuda, uluslararası şirketler, uluslararası ticarete DTÖ’nün yarattığı liberalizasyonu yer değiştirme stratejileriyle işlevselleştirerek, bu stratejiyi sendikalarla olan etkileşimlerinde bir tehdit unsuruna dönüştürmektedirler. Çalışma ilişkileri politikalarını dışsal model üzerinde yapılandıran uluslararası şirketler (i) üretim

tesislerini işgücü maliyeti ve verimliliğini dikkate alarak kârlılık oranının daha yüksek olduğu yerlere taşıma (mobilizasyon) yetileri nedeniyle ulusal endüstri ilişkileri sistemlerini koordine ve kontrol etme (ii) alt-işveren ve imtiyaz hakkı devriyle şirketin üretim süreçlerini dışsallaştırma (iii) şirketin yasal olarak birden fazla işyerine bölünmesi ve (iv) yönetim süreçlerinin bu işyeri ağları arasında dağıtılması sonucunda, çalışma ilişkileri politikalarını kısa vadeli ve esnek karar stratejilerine odaklı bir şekilde yapılandırılmaktadırlar. Ayrıca, ulusal hükümetler de ekonomik büyüme ve istihdam yaratacağı beklentisiyle uluslararası şirketlerin yatırımlarını işgücü piyasasında kuralsızlaştırma üzerine kurulu politikalarla kolaylaştırıcı bir reelpolitik yaratmaktadırlar. Böylece, uluslararası şirketlerin bireysel/sendikasız bir çalışma ilişkileri beklentisi büyük oranda gerçeklik kazanmaktadır. Uluslararası şirketler gibi dışsal model üzerinden faaliyet gösteren Euro-Şirketler ise, çalışma ilişkileri alanında uluslararası şirketlerin uyguladığı politikaları AB kapsamında gerçekleştirmektedirler.

Öte yandan, mevcut endüstri ilişkileri teorileri kapsamında ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeyde gerçekleşen ve endüstri ilişkileri sistemi üzerinde sonuçlar üreten tüm bu gelişmeleri bütünsel bir çerçevede ele alacak analitik bir yaklaşımın mevcut olmadığı görülmektedir. Dunlop'un 'endüstri ilişkileri sistemi' teorisinde genel ekonomi politik yapıdan soyutlanan endüstri ilişkileri analizi, kurallar ekseninde ve sistemde hakim olan/olduğu ileri sürülen istikrar temelinde ele alınmaktadır. Endüstri ilişkileri sisteminin, aktörlerin sahip olduğu ortak ideoloji çerçevesinde istikrar içerisinde işlediği öngörülen sistem analizinde, Amerikan endüstri ilişkileri üzerinden bir çözümleme geliştirilmektedir. Bu anlamda, genel sistem teorisinin önermelerinden ziyade Amerikan endüstri ilişkileri sisteminin pratiği üzerinden gerçekleştirilen analizlerin, Amerikan modeli dışındaki endüstri ilişkileri modellerinin analizinde kullanılması zor görünmektedir. Dunlop'un sistem analizinde, özellikle, sistemdeki güç ilişkilerinde örgütlü bir mücadelenin zorunlu olmadığı öngörüsü, endüstri ilişkileri sisteminin oluşumu, gelişimi ve bugünü itibarıyla ortaya çıkan güç ilişkilerini açıklamayı imkansızlaştırmaktadır. Ayrıca, uluslararası iktisadi ve siyasi çevrenin de dikkate alınmadığı Dunlop'un sistem analizi ile endüstri ilişkileri sisteminin bölgesel ve uluslararası dinamiklerini de irdelemek mümkün görünmemektedir. Amerikan ekolünde 1980 sonrası ortaya çıkan

değişim dinamiklerini teorileştirmeyi hedefleyen stratejik tercih teorise de, büyük ölçüde, Amerikan endüstri ilişkilerinin pratiği üzerinde yoğunlaşarak, endüstri ilişkileri sistemine yönelik genel-geçer önermeler ileri sürememektedir. Bu anlamda, işveren merkezli bir endüstri ilişkileri sisteminin gelişimine vurgu yapan stratejik tercih teorisyenlerinin, özel sektör üzerinde yoğunlaşan işletme (mikro) merkezli analizlerinin uluslararası endüstri sisteminin işleyiş sürecini bütünsel olarak açıklamaktan uzak olduğu görülmektedir.

Çoğulcu teori, belirli bir model (Avrupa endüstri ilişkileri sistemi) üzerinde temellenme ve ulusal ölçek merkezli bir analiz geliştirme açısından Dunlop'un sistem analiziyle benzer bir içerime sahip olsa da, genel ekonomi politik yapının analize katılması noktasında Dunlop'un sistem analizinden farklılaşmaktadır. II. Dünya Savaşı sonrası dönemde geliştirilen çoğulcu teoride, büyük ölçüde sosyal demokrat çalışma ilişkileri çerçevesinde yapılandırılan uzlaşma merkezli bir endüstri ilişkileri öngörüsü önem kazanmaktadır. Dunlop'un sistem analizinden farklı olarak sistemde sendikalarla anlam kazanan örgütlü bir mücadelenin var olması gerektiğini vurgulayan çoğulcu teorinin ulusal çevre ekseninde öne sürdüğü bazı önermelerin, uluslararası demokrasi ve uluslararası yönetim parametreleri üzerinden uluslararası endüstri ilişkileri sistemini analiz etmeye imkan tanıdığı görülmektedir. Bununla birlikte, çoğulcuların da ulusal ekonomi politik merkezli bir yaklaşım geliştirmeleri, uluslararası endüstri ilişkileri sisteminin çoğulcu teori vasıtasıyla bütünsel bir analizinin yapılmasını güçleştirmektedir.

Marksist analiz ise, gerek uluslararası reelpolitiki dikkate alması gerekse genel ekonomi politikası de analize katması anlamında, Dunlop'un sistem analizi ve çoğulcu teoriye oranla, uluslararası endüstri ilişkileri sistemini daha kapsamlı bir çerçevede ele almaya imkan tanıyan bir teorik çerçeve sunmaktadır. Bununla birlikte, Hyman'ın analizlerinde somutlaşan marksist endüstri ilişkileri paradigması, Dunlop'un sistem teorisinin aksine, genel ekonomi politikanın gölgesinde kalmaktadır. Diğer bir anlatımla, Hyman, endüstri ilişkileri sisteminin kendi analitik parametrelerini geliştirmekten ziyade marksist teorinin genel önermelerinden yola çıkarak endüstri ilişkileri sistemini irdelemeyi tercih etmektedir. Bu doğrultuda, proleter-burjuva ve burjuva kontrolündeki devlet üçgeninde esnek olmayan bir

analitik çerçeve karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda, kapitalist sistemin kemikleştiği Avrupa ülkeleri açısından işlevsellik kazanabilecek bu yaklaşımın diğer (örneğin, devletin belirleyici olduğu) endüstri ilişkileri sistemlerinin analizinde kullanılmasının mümkün olmadığı görülmektedir.

Bu çerçevede, açık sistem analizi, çalırma kapsamında; uluslararası endüstri ilişkileri sisteminin ulusal-bölgesel ve uluslararası dinamiklerini bütünsel olarak ele alan çokboyutlu bir çözümleme çerçevesi olarak önerilmiştir. Tarihsel reelpolitigi temel referans noktası olarak alan açık sistem analizi genel sistem teorisinin analitik parametreleri üzerinde temellenmektedir. Genel sistem teorisinin analitik öngörülerinin uluslararasılaşmanın yapısal nitelikleri ile örtüşmesi, bu yaklaşımı mümkün kılmıştır. Uluslararasılaşmanın çokboyutlu bir ekseninde gelişmesi ile sistem teorisinin bileşenleri arasındaki 'bütünsel etkileşim' üzerinde temellenmesi, açık sistem analizinin geliştirilmesinde ana çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu durumda, sistem analizinin girdi-süreç-çıkış yaklaşımı ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerdeki endüstri ilişkileri süreçlerini, kendi iç işleyişleri çerçevesinde çözümlemeyi sağlamaktadır. Bununla birlikte, açık sistem analizinin asıl vurgusu, sistem analizinin 'bütünsel' yaklaşımı temelinde sözkonusu düzeyler arasındaki etkileşimleri uluslararası çevre kapsamında bütünsel olarak ele alma noktasında karşımıza çıkmaktadır. Böylece, uluslararası endüstri ilişkileri aktörlerinin sisteme sağladığı girdilerin tümü, hem farklı düzlemlerde hem de düzlemler arası kompleks bir yapıda analize katılabilmekte, güç ilişkileri sürecinde bu girdiler arasındaki etkileşimler kapsamlı bir şekilde ele alınabilmekte ve bu doğrultuda uluslararası ölçekte bir kural çözümlemesi gerçekleştirilebilmektedir.

Bu çerçevede, açık sistem analizi kapsamında uluslararası endüstri ilişkileri sisteminin; ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörler, bu aktörlerin ürettiği stratejiler, stratejilerin uygulanmasını sağlamak üzere geliştirilen kısa ve uzun vadeli politikaların etkileşime girdiği güç ilişkileri süreci ve güç ilişkileri süreci sonucunda oluşturulan kurallar çerçevesinde işlediği görülmektedir. Ayrıca, sistemin işleyiş sürecinde ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörler-stratejiler-güç ilişkileri ve kurallar arasında çokboyutlu bir 'etkileşim'in olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Sözkonusu çok boyutlu etkileşimin analiz edilebilmesinin de endüstri ilişkileri sistemini ulusal

ölçekle sınırlandırmayan, bölgesel ve uluslararası ölçekte yer alan endüstri ilişkileri süreçlerinin ulusal sistem üzerindeki etkilerini de dikkate alan açık bir sistem analiziyle mümkün olduğu vurgulanmaktadır.

Aktörlerin, ulusal, bölgesel ve uluslararası olarak sınıflandırıldığı açık sistem analizinde, bir örgütün endüstri ilişkilerinde aktör olarak tanımlanabilmesi için (i) sistemin işleyiş sürecini etkileyecek girdiler üretme (ii) sistemdeki güç ilişkilerinde yer alma ve (iii) sistemin çıktıları üzerinde etkili olma kriterleri gözönünde bulundurulmaktadır. Bu doğrultuda, bireysel işçilerin uluslararası endüstri ilişkileri sisteminde birer aktör olarak yer alamayacakları öngörülmektedir. Böylece, günümüzde popülerlik kazanan insan kaynakları yaklaşımının örgütsüz bir çalışma ilişkileri üzerinde temellendiğinden hareketle, endüstri ilişkileri sisteminde işçi hak ve çıkarlarının kapitalist reelpolitikte savunulabilmesinin ancak sendikal hareketle mümkün olabileceği ileri sürülmektedir.

Öte yandan, strateji kavramının endüstri ilişkilerindeki kullanımının küreselleşme ile birlikte sistemde yoğunlaşan ademi-merkezleşme süreçleri sonucunda yaygınlık kazandığı görülmektedir. Aktörlerin hedeflerini gerçekleştirmek üzere geliştirdikleri kısa ve uzun vadeli politikaların strateji olarak tanımlandığı uluslararası endüstri ilişkileri sisteminde, sendikaların, stratejik politikalar üreterek hedeflerini gerçekleştirebilecekleri öngörülmektedir. Dolayısıyla, endüstri ilişkileri sisteminin yapısal özellikleri açısından sendikaların ürettikleri politikaların reaktif olmak durumunda olduğu vurgulanmakla birlikte, sözkonusu reaktif politikaların stratejik bir uygulama sistematiğine sahip olabileceği belirtilmektedir. Bu doğrultuda, sendikaların 'reaktif stratejiler' geliştirmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Aktörlerin stratejilerinin ulaşılabilir olmasının, bir aktörün ürettiği stratejilerin endüstri ilişkileri sistemini yönlendiren hakim aktörlerin stratejileriyle yakınsaması durumunda mümkün olabileceği ileri sürülmektedir. Bu aşamada, Dunlop'un sistem analizinde aktörlerin davranışlarını belirlediği öne sürülen 'ideoloji' paradigmasının, aktörlerin stratejilerini oluşturma aşamasında önemli bir girdi olabileceği vurgulanmakla birlikte, sistemdeki güç ilişkileri sürecinde aktörlerin davranışlarını belirleyen ana unsurun aktörlerin hedefleri doğrultusunda belirledikleri stratejiler ve

bu stratejileri uygulamaya koymak için geliştirdikleri kısa ve uzun vadeli politikalar olduğu öne sürülmektedir.

Aktörler arasındaki güç ilişkileri zorlayıcı, kurumsal, yapısal ve söylemsel güç çerçevesinde analiz edilmektedir. Bu doğrultuda, küresel kapitalizmin sürükleyicisi konumundaki uluslararası şirketlerin stratejilerinin işlerlik kazanma düzeyinin yüksek olmasının; bu şirketlerin sahip oldukları sermaye gücü nedeniyle elde ettikleri yapısal güç ile neoliberal bölgesel ve uluslararası kurumların sağladığı kurumsal ve söylem gücünün bileşiminin ortaya çıkardığı zorlayıcı gücü sadece sendikalar üzerinde değil, aynı zamanda ulusal hükümetler üzerinde de etkin bir politika aracı olarak kullanabilmelerinden ileri geldiği ortaya konulmaktadır. Buna karşın, uluslararası güç ilişkileri açısından endüstri ilişkilerinde yapısal güce sahip olmayan sendikal hareketin gerek söylem gerekse kurumsal güç oluşturma konusunda da yetersiz kaldığı ve böylece dünya kapitalist sistemde neoliberal kurumsallaşmanın ortaya çıkardığı sendika karşıtı reelpolitiği yapısal anlamda dengeleyebilecek bir açılım yaratamadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bunun neticesinde, uluslararası ölçekte aktörler arasında oluşturulan kuralların bağlayıcılık oranı düşük (soft law) bir şekilde gerçekleştirildiği vurgulanmaktadır. Uluslararası hukukun oluşturulan yasal mevzuata göre değil devletler arası güç ilişkilerine göre şekillendiği ortaya konularak, bu duruma paralel olarak uluslararası endüstri ilişkilerinde bölgesel ve uluslararası düzeyde oluşturulan kuralların uygulanma düzeyinin de aktörler arasındaki güç etkileşimine göre şekillendiği belirtilmektedir. Kapitalist ekonomi politığın pragmatist niteliğinin küresel ölçekte kuralsızlık üzerinde temellenmesi bu olgunun ana sebebinin oluşturmaktadır. UÇÖ'nün yanısıra bölgesel ve uluslararası sendikal hareketin de uluslararası sistemdeki güç dengelerinde etkin olamadığından hareketle endüstri ilişkileri sisteminin bağlayıcı kurallar çerçevesinde standartlaştırılmasını sağlayacak düzenlemelerin gerçekleştirilemediği sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışmanın son alt-bölümünde ise, Türk endüstri ilişkileri, yapılan bu analitik tartışmaların, somutlaştırıldığı bir durum analizi olarak değerlendirilmekte, ve açık sistem analizinin Türk endüstri ilişkilerinin ulusal-bölgesel ve uluslararası dinamiklerini açıklayıcı bir nitelik gösterdiği ortaya konulmaktadır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Adams, Roy J., "State Regulation of Unions and Collective Bargaining: An International Assessment of Determinants and Consequences, John R. Niland et al., (eds.), **The Future of Industrial Relations Global Change and Challenges**, London: Sage, 1992, pp. 41-62.
- Adams, Roy J., **Industrial Relations Under Liberal Democracy: North America in Comparative Perspective**, Columbia: University of South Carolina Press, 1995.
- Addison, John T. and W. Stanley Siebert, "The Social Charter of the European Community: Evolution and Controversies", **Industrial and Labor Relations Review**, Vol: 44, No: 4, 1991, pp, 597-625.
- Alston, Philip, "Core Labour Standards and the Transformation of the International Labour Rights Regime", **European Journal of International Law**, Vol: 15, No: 3, 2004, pp. 457-521.
- Alston, Philip, "Facing up to the Complexities of the ILO's Core Labour Standards Agenda", **The European Journal of International Law**, Volume: 16, No: 3, 2005, pp. 467-480.
- Amable, Bruno, Ekkehard Erns and Stefano Palombarini, "How Do Financial Markets Affect Industrial Relations: An Institutional Complementary Approach ?", **Socio-Economic Review**, Vol:3, 2005, pp. 311-330.
- Anderson, James, *Transnational Democracy*, London: Routledge, 2005, pp. 6-39; Steven Vertovec, "Conceiving and Researching Transnationalism", *Ethnic and Racial Studies*, Vol: 22, No:2, 1999, pp. 448-462.
- Ateşoğulları, Kamil **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye**, İstanbul: Petrol-İş, 1997.
- Barbash, Jack, **Trade Unions and National Economic Policy**, Baltimore: The Johns Hopkins Press, 1972.
- Barnett, Michael and Raymond Duvall, "Power in Global Governance", Michael Barnett and Raymond Duvall (ed.), **Power in Global Governance**, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 1-22.
- Barnett, Michael and Martha Finnemore, "The Power of International Organizations", Michael Barnett and Raymond Duvall (ed.), **Power in Global Governance**, Cambridge: Cambridge University Press, 2005, pp. 161-174.
- Batliwala, Srilatha, "Grassroots Movements as Transnational Actors: Implications for Global Civil Society", **International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, Vol: 13, No:4, 2002, pp. 393-409.
- Bertalanffy, Ludwig von, "General Systems Theory", **Main Currents in Modern Thought**, Vol: 71, No: 5, 1955, pp. 71-75.
- Bertalanffy, Ludwig von, **General System Theory: Foundations, Development, Applications**, George Braziller: New York, 1988.

- Bieler, Andreas, "European Integration and the Transnational Restructuring of Social Relations: The Emergence of Labour as a Regional Actor?", **Journal of Common Market Studies**, Vol: 3, No: 3, pp. 461-484.
- Bieler, Andreas, "Swedish Trade Unions and Economic and Monetary Union", **Journal of the Nordic International Studies Association**, Vol: 38, No: 4, pp. 385-407.
- Bieler, Andreas, "Labour, Neo-Liberalism and the Conflice over Economic and Monetary Union: A Comparative Analysis of British and German Trade Unions", **German Politics**, Vol: 12, No: 2, pp. 24-44.
- Bieling, Hans, "Social Forces in the Making of the New European Economy: The Case of Financial Market Integration", **New Political Economy**, Vol:8, No: 2, 2003, pp. 203-224.
- Biffel, Gudrun and Joe Isaac, "**How Effective are the ILO's Labour Standards under Globalization**", Paper Presented at the IIRA/CIRA 4th Congress of the Americas Centre for Industrial Relations, University of Toronto, 2002, pp. 1-8.
- Bilgin, Mehmet Hüseyin, **Yeni Teknolojiler ve Üretim Sistemlerindeki Değişimin Emek ve İstihdam Üzerindeki Etkileri**, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 2000.
- Bivens, Josh and Christian Weller, "**Ensuring Workers' Rights as a Strategy for Economic Growth**", Economic Policy Institute Research Paper, http://www.epinet.org/content.cfm/issue_briefs_ib192 (07.11.2007).
- Blake D. N., "The Transnationalization of Industrial Relations", **Journal of Transnational Business**, Vol:3, No:2, 1972, pp. 17-32.
- Boer, Rob De, Hester Benedictus and Marc van der Meer, "Broadening without Intensification: The Added Value of the European Social and Sectoral Dialogue", **European Journal of Industrial Relations**, Vol: 11, No: 1, 2005, pp. 51-70.
- Boratav, Korkut, Yakup Kepenek, Erol Taymaz, Taylan Bali, M. Ali Candan ve N. İter Ertuğrul, "Kamu İşletmeleri ve Özelleştirme Deneyimi: Sorunlar ve Politika Seçenekleri", **Toplum ve Bilim**, 77 Yaz 1998, ss. 100-135.
- Boratav, Korkut ve Ergün Türkcan, **Türkiye'de Sanayileşmenin Yeni Boyutları ve KİT'ler**, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, 1993.
- Boratav, Korkut, A. Erinç Yeldan and A. Haşim Köse, "**Globalization, Distribution and Social Policy: Turkey, 1980-1998**", Working Paper, Centre for Economic Policy Analysis, February 2000.
- Boulding, Kenneth E., "General Systems Theory: The Skeleton of Science", **Management Science**, Vol:2, No: 3, 1956, pp. 197-208.
- Bowler, Downing, **General Systems Thinking**, North Holland, New York, 1981.
- Branch, Ann and Justin Greenwood, "European Employers: Social Partners?", Huge Compston (ed.), **Social Partnership in the European Union**, Gordonsville: Palgrave Macmillan, pp. 40-46.

- Brewer, Thomas L. and Stephen Young, "Multilateral Institutions and Policies: Their Implications for Multinational Business Strategy", Alan M. Rugman and Thomas L. Brewer (eds.), **Oxford Handbook of International Business**, Oxford: Oxford University Press, 2001, pp. 282-305.
- Buchele, Robert, "**Worker Rights and Socio-Economic Performance in Advanced Capitalist Economies**", Paper presented at Annual Meetings of URPE, January 3-5, Washington, D.C., 2003.
- Bordo, Michael D., The Globalization of International Financial Markets: What Can History Teach Us?, Paper presented at the Conference "International Financial Markets The Challenge of Globalization", Texas A & M University, March 31, 2000.
- Burgoon, Brian and Wade Jacoby, "Patch-work Solidarity: Describing and Explaining US and European Labour Internationalism", **Review of International Political Economy**, Vol: 11, No: 5, 2004, pp. 849-879.
- Byers, Michael, **Custom, Rules and the Power of Rules: International Relations and Customary International Law**, Cambridge: Cambridge University Press, 1999.
- Caporaso, James A. and David P. Levine, **Theories of Political Economy**, Cambridge: Cambridge University Press, 1992.
- Caraway, Teri L., "Freedom of Association: Battering Ram or Trojan Horse", **Review of International Political Economy**, Vol: 13, No: 2, 2006, pp. 210-232.
- Carr, Barry, "Globalization from Below: Labour Transnationalization under NAFTA", **Transnational Social Science Journal**, Vol: 159, 1999, pp. 49-59.
- Carsten Stroby Jensen, "**Theories of Industrial Relations: Existing Paradigms and New Developments**", Paper presented at the IREC Conference 2008, 23-25 June 2008, London.
- Casey, Bernard, "The OECD Jobs Strategy and the European Employment Strategy: Two Views of the Labor Market and the Welfare State", **European Journal of Industrial Relations**, Vol: 10, No: 3, 2004, pp. 329-352.
- Chau, Nancy H. and Ravi Kanbur, "**The Adoption of International Labor Standards: Who, When and Why?**", Brookings Trade Forum, 2001.
- Churchman, C. West, **The Systems Approach**, New York: Delta, 1968.
- Clegg, H. A., **The Changing System of Industrial Relations in Great Britain**, Oxford: Basil Blackwell, 1983.
- Clegg, Hugg, **The System of Industrial Relations in Great Britain**, Oxford: Basil Blackwell, 1976.
- Compa, Lance, "NAFTA's Labor Side Agreement and International Labor Solidarity", **Antipode**, Vol: 33, No: 3, 2001, pp. 451-467.
- Cooke, William N. and Deborah S. Noble, "Industrial Relations Systems and US Foreign Direct Investment Abroad", **British Journal of Industrial Relations**, Vol: 36, No: 4, 1998, pp. 581-609.

- Coşkun Can Aktan, **Privatization: the Turkish Experience**, Ankara: Seçkin, 2004.
- Cox Robert, "Labor and Transnational Relations", *Transnational Organization*, Vol:25, No:3, 1971, pp. 554-584.
- Crouch, Colin, **Industrial Relations and European State Traditions**, Oxford: Clarendon, 1995.
- David, Fred R., **Strategic Management**, New York: McGraw Hill, 1993.
- de la Porte Caroline, "Is the Open Method of Coordination Appropriate for Organizing Activities at European Level in Sensitive Policy Areas" **European Law Journal**, Vol: 8, No: 1, 2002, pp. 38-58.
- Dereli, Toker, "The Impact of Privatization on Industrial Relations in Turkey", **Nusret Ekin'e Armağan**, Ankara:TUHİS, 2000, pp. 439-450.
- Dereli, Toker, "Industrial Relations in the Course of Economic Development: The General Theory and the Case of Turkey", **Sabahattin Zaim'e Armağan**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 1996, pp. 203-220.
- Dereli, Toker, "Uluslararası Çalışma Normları, Sendika Özgürlükleri ve Türkiye: ILO Eleştirileri Açısından Yeni Yasa Taslağı'nın Değerlendirilmesi", Alpay Hekimler (ed.), **AB – Türkiye ve Endüstri İlişkileri**, İstanbul: Beta, 2005, ss. 167-191.
- Dereli, Toker, "Problems of the Turkish Industrial Relations System in the Light of International Developments, **New Dimensions in Industrial Relations in a Changing World**, Ankara: Kamu-İş, pp. 19-48.
- Devreese, Daisy E., "Belgium", Marcel Van Der Linden and Jürgen Rojahn (eds.), **The Formation of Labour Movements 1870-1914**, Leiden: Brill, 1990, Cilt 1, p. 25-57.
- DİSK, **Sendikal Hak İhlalleri**, İstanbul, (t.y).
- Dolvic, John E., "Industrial Relations in EMU: Re-nationalization and Europeanization: Two Sides of the Same Coin?", www.faf.no/emu.pdf (15.08.2006).
- DPT, 2000 Yılı Programı, Ankara, 2001.
- DPT, 2008 Yılı Programı, Ankara, 2008.
- Draft Treaty Establishing a Constitution for Europe**, <http://european-convention.eu.int/docs/Treaty/cv00850.en03.pdf>. (08.01.2007).
- Dunlop, John T., **Industrial Relations Systems**, Boston: Harvard Business School Press,1993.
- Dunlop, John T., "Industrial Relations at Work", Gerald G. Somers (ed.), **Essays in Industrial Relations Theory**, Iowa: Iowa University Press, 1969, pp. 25-37.
- Dunlop, John T., **Dispute Resolution: Negotiation and Consensus Building**, Auburn House: Massachusetts, 1984.

- Dunlop, John T., Frederick Harbinson, Charles A. Myers and Clark Kerr, **Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labour and Management in Economic Growth**, Penguin Books: Harmondsworth, 1973.
- Dunlop, John T., **Wage Determination under Trade Unions**, New York: Augustus M. Kelley Publishers, 1966.
- Dunning, John H., "A Business Analytic Approach to Governments and Globalization", John H. Dunning (eds.), **Governments, Globalization and International Business**, Oxford: Oxford University Press, pp. 114-132.
- Dünya Bankası, **Türkiye’de Dünya Bankası, 1993-2004 Ülke Yardım Değerlendirmesi**, Bağımsız Değerlendirme Grubu Raporu, 20 Aralık 2005.
- Dyzek, John S., "Transnational Democracy", **Journal of Political Philosophy**, Volume 7, No: 1, 1999, pp. 30-51.
- Easterly, William, **IMF and World Bank Structural Adjustment Programs and Poverty**, NBER Working Paper, <http://www.nber.org/~confer/2001/ccdf/easterly.pdf> (12.01.2007).
- Easton, David, **The Political System: An Inquiry into the State of Political Science**, Chicago: The University of Chicago Press, 1981.
- Eder, Mine, "Implementing the Economic Criteria of EU Membership: How Difficult Is It for Turkey", **Turkish Studies**, Vol: 4, No:1, 2003, pp. 219-244.
- Eder, Mine, "The Constraints on Labour Internationalism: Contradictions and Prospects", Jeffrey Harrod and Robert O’Brien (eds.), **Global Unions? Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy**, London: Routledge, 2003, pp. 167-185.
- EFILWC (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), **The Europeanization of Industrial Relations in a Global Perspective: A Literature Review**, Lisbon, 2004.
- EFILWC, **Industrial Relations in Europe: Industrial Relations & Industrial Change**, Lisbon, 2002.
- Egulu, Lawrence, "Unions and PRSPs-An Analysis of the World Bank’s View", <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/134/8.pdf> (08.09.2007).
- Ellerkmann, Werner, "The European Centre of Public Enterprises", Wolfgang Lecher and Hans-Wolfgang Platzer (eds.), **European Union-European Industrial Relations: Global Challenges, National Developments and Transnational Dynamics**, London: Routledge, 1998, pp. 188-194.
- Ener, Meliha ve Esra Siverekli Demircan, **Küreselleşen Dünya’da IMF Politikaları ve Türkiye**, Ankara: Roma Yayınları, 2004.
- European Commission, **Civil Society Dialogue between the EU and Candidate Countries**, Brussels, 2005.

- Fairbrother, Peter and Nikolaus Hammer, “**Global Unions: Past Efforts and Future Prospects**”, *Relationnes Industrielles*, Volume:60, No:3, 2005, pp. 405-431.
- Ferner, Anthony and Javier Quintanilla, “Multinationals, National Identity and the Management of HRM: Anglo-Saxonization and Its Limits”, **International Journal of Human Resource Management**, Vol: 9, No: 4, 1998, pp. 710-731.
- Flanders, Allan, “Review of Industrial Relations Systems”, **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 13, No. 3, 1960, pp. 437-439.
- Flanders, Allan, “Review of The International Protection of Trade Union Freedom by C. Wilfred Jenks”, **The International and Comparative Law Quarterly**, Vol. 7, No. 1, 1958, pp. 202-204.
- Flanders, Allan, “Wage Movements and Wage Policy in Postwar Britain”, **Annals of the American Academy of Political and Social Science**, Vol. 310, 1957, pp. 87-98.
- Flanders, Allan, **Industrial Relations: What’s Wrong with the System**, London: Faber and Faber, 1965.
- Flanders, Allan, **Management and Unions**, London: Faber and Faber, 1975.
- Frege, Carola and John Kelly, **Varieties of Unionism: Struggles for Union Revitalization in a Globalizing Economy**, Oxford: Oxford University Press, 2004.
- Frege, Carola, “A Critical Assessment of the Theoretical and Empirical Research on German Works Councils”, **British Journal of Industrial Relations**, Vol: 40, No: 2, 2002, pp. 221-248.
- Ghiglani, Pablo, “International Trade Unionism in a Globalizing World: A Case Study of New Labour Internationalism”, **Economic and Industrial Democracy**, Volume:26, No:3, 2005, pp..359-382.
- Godard, John and John T. Delaney, “On the Paradigm Guiding Industrial Relations Theory and Research: Reply to Thomas A. Kochan”, **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 55. No. 3, 2002, pp. 542-554.
- Goddard, John, “Beyond Empiricism: Towards a Reconstruction of Industrial Relations Theory and Research”, David Lewin and Bruce Kaufman (eds.), **Advances In Industrial Relations**, Greenwich: JAI Press, 1994, pp. 1-35.
- Goethem, Geert Van, **The Amsterdam International: The World of theInternational Federation of Free Trade Unions 1913-1945**, Aldershot: Asghate, 2006.
- Gordon, Michael and Lowell Turner, “Going Global”, Michael Gordon and Lowell Turner (ed.), **Transnational Cooperation among Labor Unions**, Ithaca: Cornell Universitp Press, 2001, pp. 3-18.
- Gordon, Michael, “**The International Confederation of Free Trade Unions: Bread, Freedom and Peace**”, **Transnational Cooperation among Labor Unions**, Ithaca: Cornell Universitp Press, 2001, pp. 81-86.
- Gözaydın, İştar B., “Türk Hukukunun Batılılaşması”, Tanıl Bora (der)., **Modern Türkiye’de Siyasal Düşünce**, Cilt 3, İstanbul: İletişim.

- Grant, Robert M., **Contemporary Strategy Analysis: Concepts, Techniques, Applications**, Third Ed., Oxford: Blackwell, 1998.
- Griffin, Penny, "The World Bank", **New Political Economy**, Vol: 11, No: 4, 2006, pp. 571-581.
- Groux, Guy, Rene Mouriauz and Jean-Marie Pernot, "The Europeanization of the Trade Union Movement: The European Trade Union Confederation", Emilio Gabaglio and Richard Hoffman (ed.), **The ETUC in the Mirror of Industrial Relations Research**, Brussels: ETUC, 1998, pp. 67-94.
- Gruber, Lloyd, **Ruling the World: Power Politics & the Rise of Supranational Institutions**, Princeton: Princeton University Press, 2000.
- Guarnizo Luis Eduardo ve Michael Peter Smith, "The Locations of Transnationalism", Micahel Peter Smith and Luis Eduardo Guarnizo (eds.), **Transnationalism from Below**, 2003, pp. 3-35.
- Gülmez, Mesut, "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek miyiz", **Çalışma ve Toplum**, 12. Sayı, No: 1, 2007, ss. 27-52.
- Gülmez, Mesut, **Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu**, Ankara: Belediye-İş, 2005.
- Güzel, Ali, "ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişimine Katkısı", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Kutlama Semineri**, Ankara 1997, ss. 3-51.
- Hagen, Katherine A., "**Policy Dialogue between the International Labour Organization and the International Financial Institutions: The Search for Convergence**", Geneva: Friedrich Ebert Stiftung, Occasional Papers No: 9, [http://www.fes-geneva.org/reports/Hagen StudiePolicy DialoguMeeting%20report.pdf](http://www.fes-geneva.org/reports/Hagen%20StudiePolicy%20DialoguMeeting%20report.pdf) (18.01.2007).
- Hammarstöm, Olle and Tommy Nilsson, "Employment Relations in Sweden", Greg J. Bamber et al., (eds.), **Comparative Employment Relations: A Study of Industrialized Market Economies**, London: Sage, 1998, pp. 254-276.
- Harrod, Jeffrey and Robert O'Brien, "Organized Labour and the Global Political Economy", Jeffrey Harrod and Robert O'Brien (eds.), **Global Unions? Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy**, London: Routledge, 2003, pp. 3-29.
- Harrod, Jeffry, "Towards an International Political Economy of Labour", Jeffrey Harrod and Robert O'Brien (eds.), **Global Unions? Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy**, London: Routledge, 2002, pp. 49-63.
- Hasse, Raimund and Hakon Leiufrud, "From Disorganized Capitalism to Transnational Fine Tuning? Recent Trends in Wage Development, Industrial Relations and 'Work' as a Sociological Category", **British Journal of Sociology**, 1999, Vol: 53, No. 1, p. 107-136.

- Haworth, Nigel and Stephen Hughes, "International Political Economy and Industrial Relations", **British Journal of Industrial Relations**, Vol:41, No:4, 2003, pp. 665-682.
- Haworth, Nigel and Steve Hughes, "**The International Labour Standards Regime: A Case Study in Global Regulation**", Paper presented at the Conference on Global Standards, Oxford, 2003.
- Haworth, Nigel and Steve Hughes, "**Internationalization, Industrial Relations Theory and International Relations**", Harrod and Robert O'Brien (eds.), **Global Unions? Theory and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy**, London: Routledge, 2003, pp. 64-81.
- Heery, Edmund, "Trade Unions and Industrial Relations", Peter Ackers & Andrian Wilkinson (eds.), **Understanding Work and Employment: Industrial Relations in Transition**, Oxford: Oxford University Press, 2003, pp. 279-280.
- Hellsrörn, Camilla and Aslıgül Sungur, **Foreign Direct Investment in Turkey: Determinant Factors and Advantages for Swedish Firms**, Master Thesis in International Business Södertörn University College, <http://www.diva-portal.org/sh/undergraduate/abstract.xsql?dbid=421>, 2006.
- Hensman, Rohini, "World Trade and Workers' Rights: In Search of an Internationalist Position", Peter Waterman and Jane Williams (eds.), **Place, Space and New Labor Internationalism**, Oxford: Blackwell, 2001, pp. 123-147.
- Higgott, Richard, Geoffrey R. D. Underhill and Andreas Bieler, **Non-State Actors and Authority in the Global System**, Routledge: London, 1999.
- Hirst, Paul and Grahame Thompson, **Globalization in Question: The International Economy and the Possibilities of Governance**, Cambridge: Polity Press, 1996, pp. 19-50.
- Hole, G. D. H., **Short History of the British Working Class Movement 1789-1937**, Allen ve Unwin, 1937.
- Howell, Chris, "**Social Democratic Parties and Trade Unions: A Rough Framework for Analysis**", Paper Prepared for the Conference "The Left in a Post-It World", Carleton University, Ottawa, Canada, March 10-11, 2000.
- <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/kep/PEP2007.pdf> (10.07.2008).
- http://en.wikipedia.org/wiki/John_T._Dunlop (08.06.2007)
- <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c10107.htm> (22.06.2006).
- http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2007.pdf (10.11.2008).
- http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2007.pdf (10.11.2008).
- <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=20914&l=1> (03.04.2007).

http://www.bilkent.edu.tr/~yeldane/EPI_Report_2005_Yeldan.pdf (10.09.2008);

<http://www.ceep.org> (11.01.2007).

<http://www.cmt-wcl.org> (17.01.2007).

<http://www.dunyagazetesi.com.tr/haber.asp?id=25070> (27.10.2008).

http://www.essentialaction.org/labor_report/ (07.09.2007).

<http://www.etuc.org> (20, 08.2006).

<http://www.historiasiglo20.org/europe/acta.htm> (20.11.2006).

<http://www.icem.org/update/upd2002/upd02-04.html> (10.12.2006).

<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991216332&Language=EN> (10.01.2007)

<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991217355&Language=EN> (24.01.2007).

<http://www.icftu.org/focus.asp?Issue=tur&Language=EN> (20.01.2007).

<http://www.imf.org/external/np/fin/tad/exfin2.aspx?memberKey1=980&date1key=2008-11-23> (10. 10.2008).

<http://www.imf.org/external/np/fin/tad/exfin2.aspx?memberKey1=980&date1key=2008-11-25> (12. 11.2008).

<http://www.imf.org/external/NP/LOI/2001/tur/03/INDEX.HTM> (12.11.2008).

<http://www.imfmetal.org/main/files/ENG2.pdf> (15.01.2007).

<http://www.imf.org/external/np/loi/2005/tur/042605.pdf> (12.11.2008).

<http://www.imf.org/external/np/loi/062698.htm> (12.11.2008)

<http://www.imf.org/external/np/loi/2002/tur/01/index.htm> (12.11.2008).

<http://www.imf.org/external/np/loi/2000/tur/01/index.htm> (12.11.2008)

http://www.internethaber.com/news_detail.php?id=154373 (11.11.2008).

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/3.Genel%20Kurul%20Raporu.doc> (10.08. 2007).

www.tcmb.gov.tr/yeni/evds/yayin/kitaplar/global.pdf (05.10.2006).

<http://www.naalc.org/> (01.01.2007).

<http://www.sektorrehberi.gen.tr/tekstil-firmalari/genel/tekstil-devleri-misira-yatirim-gidiyor-.htm> (04.08.2008).

<http://www.turkis.org.tr/?wapp=A88388A0-CBCE-4C11-A706-1FB51EF28030> (14.11.2008)

- http://www.hakis.org.tr/faal_iyet_raporu/dis_iliskiler.htm (14.11.2008).
- <http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Contents&CatId=18> (14.11.2008).
- <http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=1765> (10.11.2008).
- <http://www.un.org/Overview/rights.html>, Article 23/4 (25.01.2007).
- <http://www.unice.org> (09.01.2007).
- <http://www.wftucentral.org> (17.01.2007).
- <http://www.worldbank.org.tr/external/default/main?menuPK=361747&pagePK=141143&piPK=399272&theSitePK=361712> (05.11.2008).
- http://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min99_e/english/about_e/18lab_e.htm
- http://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/bey5_e.htm, 04.01.2007.
- http://www.wto.org/english/tratop_e/tpr_e/tp292_e.htm (09.11.2008).
- <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/2/2-0240.pdf> (05.08.2008).
- Hughes, Stephen, **Coming in from the Cold: The International Labour Organisation**, London: Routledge, 2006.
- Hughes, Steve and Robert Wilkonson, "International Labor Standards and World Trade: No Role for the World Trade Organization", **New Political Economy**, 1998, Vol: 3, No: 3, pp. 375-390.
- Hughes, Steve, "The International Labuor Organization", **New Political Economy**, Vol: 10, No: 3, 2005, pp. 413-425.
- Hyman, Richard, "Where Does Solidarity End", <http://www.eurozine.com/article/2002-09-17-hyman-en.html> (08.11.2008).
- Hyman Richard, **Understanding European Trade Unionism Between Class, Market and Society**, London: Sage, 2001.
- Hyman, Richard "The Europeanization or the Erosion of Industrial Relations?", **Industrial Relations Journal**, 32:4, 2001, pp. 280-294.
- Hyman, Richard, "Changing Trade Union Identities and Strategies", Richard Hyman and Anthony Ferner (eds.), **New Frontiers in European Industrial Relations**, Oxford: Blackwell, 1994, pp. 108-139.
- Hyman, Richard, "European Integration and Industrial Relations: A Case of Variable Geometry", **Antipode**, 2001, pp. 468-483.
- Hyman, Richard, "Introduction: Economic Restructuring, Market Liberalism and the Future of National Industrial Relations Systems", Richard Hyman and Anthony Ferner (eds.), **New Frontiers in European Industrial Relations**, Oxford: Blackwell, 1994, pp. 7-10.

- Hyman, Richard, "National Industrial Relations Systems and Transnational Challenges: An Essay in Review", **European Journal of Industrial Relations**, 5:1, 1999, pp. 89-110.
- Hyman, Richard, "Shifting Dynamics in Transnational Trade Unionism: Agitation, Organization, Bureaucracy, Diplomacy", **Labour History**, Vol: 46, No: 2, pp. 137-154.
- Hyman, Richard, "Striking a Balance? Means, Ends and Ambiguities", **Employee Responsibilities and Rights Journal**, Vol: 17, No: 2, 2005, pp. 127-130.
- Hyman, Richard, "The Future of Unions", **Just Labour**, Vol. 1, 2002, pp. 7-15.
- Hyman, Richard, **Industrial Relations: A Marxist Introduction**, Houndmills: Macmillan, 1990.
- Hyman, Richard, "Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization?", Peter Leisink (ed.), **Globalization and Labor Relations**, Cheltenham: Edward Elgar, 1999, pp. 94-116.
- Hyman, Richard, "Trade Unions and the Politics of European Social Model", **Economic and Industrial Democracy**, Vol: 26, No: 1, 2005, pp. 9-40.
- Hyman, Richard. "Whose (social) partnership?", Lucio, M. M.; Stuart, M. (ed.), **Partnership and Modernisation in Employment Relations**, London: Routledge, 2004, pp. 251-265.
- ICFTU, "Submission to IMF/World Bank Review on the PSRP Process presented by the ICFTU", Washington, 13 November 2001. <http://training.etcilo.it/decentwork/staffconf2002/presentations/ref-ICFTUviewPRSP.pdf> (08.09.2007).
- ILO, "**Trade Unions and the Global Economy: An Unfinished Story**", Geneva, www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/124/124.pdf (12.08.2006).
- ILO, **Organizing for Social Justice**, ILO Global Reports, Geneva, 2004.
- ILO, **Your Voice at Work**, ILO Global Reports, Geneva, 2000.
- İşıklı, Alpaslan, **Sendikacılık ve Siyaset**, Ankara: İmge, 2004.
- Iversen, Torben, "Power, Flexibility, and the Breakdown of Centralized Wage Bargaining: Denmark and Sweden in Comparative Perspective", **Comparative Politics**, Vol: 28, No: 4, 1996, pp. 399-436.
- İşveren**, Cilt 46, Sayı: 7, Nisan 2008.
- İşveren**, Cilt 46, Sayı: 9, Haziran 2008.
- Jakobsen, Kjeld A., "Rethinking the International Confederation of Free Trade Unions and Its-American Regional Organization", Peter Waterman (ed.), **Place, Space and New Internationalism**, Oxford: Blackwell, 2001, pp. 68-69.
- Joyce, Joseph P. and Ilan Noy, "The IMF and the Liberalization of Capital Flows ", Wellesley College Department of Economics Working Paper, 2007,

http://sccie.ucsc.edu/documents/working_papers/2005/IMF_Liberaliz_CapFlows.pdf (07.09.2007).

ILO, LABORSTA Internet, <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe> (10.11.2008).

IMF, International Financial Statistics, <http://www.imfstatistics.org/imf/> (15.11.2008).

Kaplan, Morton A., **System and Process in International Relations**, (y.y.), 1975.

Katz, Harry C. and Owen Darbishire, **Converging Divergences: Worldwide Changes in Employment Systems**, Ithaca: Cornell University Press, 2000.

Katz, Harry C. and Thomas A. Kochan, **An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations**, Boston: Irwin, 2000.

Kaufman, Bruce E., "Reflections on Six Decades in Industrial Relations: An Interview with John Dunlop", **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 55, No. 2, 2002, p. 332-333.

Kay, Tamara, "Labor Transnationalism and Global Governance: The Impact of NAFTA on Transnational Labor Relationship in North America", **American Journal of Sociology**, Vol: 111, No: 3, pp. 715-756.

Keller, Berndt, "Social Dialogues-The State of the Art a Decade after Maastricht", **Industrial Relations Journal**, Vol: 34, No: 5, 2003, pp. 411-429.

Kenney, Martin and Richard Florida, **Beyond Mass Production**, New York: Oxford University Pres, 1993, pp. 218-231.

KESK, Kamu Hizmetlerinin ve İşletmelerin Özelleştirme Süreçlerinde Sosyal Tarafların ve Endüstri İlişkilerinin Rolü, **Kesk'in Sesi Gazetesi Özel Sayısı**, İstanbul: 2008.

Kochan, Thomas A , Harry C. Katz and Robert B. McKersie, **Transformation of American Industrial Relations**, Ithaca: ILR Press, 1994.

Kochan, Thomas A., "Adaptability of the U.S. Industrial Relations System", **Science**, New Series, Vol. 240, No. 4850, 1988, pp. 287-292.

Kochan, Thomas A., Robert B. Mckersie and Peter Cappelli, "**Strategic Choice and Industrial Relations Theory and Practice**", <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2065/SWP-1506-15368581.pdf?sequence=1> (07.04.2005).

Koray, Meryem ve Aziz Çelik, **Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Sosyal Diyalog**, Ankara: Belediye-İş, 2007.

Korkusuz M. Refik, **Dünyada İşçi Sendikalarının Faaliyetleri**, İzmir, 2003.

Kutal, Metin, "Küreselleşmenin Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri", **Kemal Oğuzman'a Armağan**, Ankara, 1997, ss. 251-268.

Kutal, Gülten, **Türkiye'de İşçi Sendikacılığı:1960-1968**, İstanbul: Güryay Matbaacılık, 1977.

- Lawrence Egulu, "Trade Union Participation in the PRSP Process", Social Protection Discussion Paper, World Bank, [http://www.sarpn.org.za/documents/d0000963/P1077-PRSPs Trade Unions.pdf](http://www.sarpn.org.za/documents/d0000963/P1077-PRSPs%20Trade%20Unions.pdf) (08.09.2007).
- Lebowitz, Michael A., **Beyond Capital: Marx's Political Economy of the Working Class**, New York: St. Martin's Press, 1992.
- Leiserson, William M., **American Trade Union Democracy**, New York: Columbia University Press, 1961.
- Lentner, Howard H., "Politics, Power and States in Globalization", Henri Goverde et al., (eds.), **Politics, Power and States in Globalization**, London: Sage, 2000, pp. 187-204.
- Lilya, Kari and Risto Tainio, "The Nature of Typical Finnish Firm", Richard Whitley, Peer Kristensen (eds.), **Changing European Firms: Limits to Convergence**, 1996, pp. 159-191.
- Linden, Marcel van der, **Transnational Labor History**, Aldershot: Asghate, 2003.
- Litter Craig R., "Industrial Relations Theory: A Political Economy Perspective", Roy J. Adams and Noah M. Meltz (eds.), **Industrial Relations Theory: Its Nature, Scope and Pedagogy**, Metuchen, IMLR Press, 1993.
- Litterer, Joseph, **Organizations: Systems, Control and Adaptation**, New York: John Wiley, 1969.
- Lloyd, Vincent and Robert Weissman, "Against the Workers; How IMF and World Bank Policies Undermine Labor Power and Rights", **The Multinational Monitor**, Vol: 22, No:9, 2001.
- Lordoğlu, Kuvvet ve Aziz Çelik, "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üzerine", **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 2, 2006, ss. 11-30.
- Losovsky, A. S., **Sendikalar Üzerine II: Marks ve Sendikalar**, Çev. İsmail Yakın, İstanbul: İnter Yayınları, 1993.
- Ludlam, Steve and Andrew Taylor, "The Political Representation of the Labour in Britain", **British Journal of Industrial Relations**, Vol. 41, No: 4, 2003, pp. 727-749.
- Makal, Ahmet, **Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920**, Ankara: İmge, 1997.
- Marginson Paul, "The Structure of Transnational Capital in Europe: The Emerging Euro-Company and Its Implications for Industrial Relations", Richard Hyman and Anthony Ferner (eds.), **Changing Industrial Relations in Europe**, Oxford: Blackwell, 1994, pp. 15-52.
- Marginson, Paul, "Multinationals and Changing National Business System in Europe: Towards the Shareholder Value Model?", **Industrial Relations Journal**, Vol: 34, No: 5, 2003, pp. 430-445.
- Marginson, Paul, "The Eurocompany and Euro Industrial Relations", **European Journal of Industrial Relations**", Vol: 6, No: 1, 2000, pp. 9-34.

- Marshal, Ray I, "The Importance of International Labour Standards in a More Competitive Global Economy", Werner Sengenberger and Duncan Campbell (eds.), **Labour Standards and Economic Interdependence**, Geneva: ILO, 1994, pp. 65-78.
- Marx, Karl and Frederich Engels, **The Communist Manifesto**, London: Penguin Books, 2002.
- Marx, Karl, Frederich Engels ve Vlademir I. Lenin, **Sendikalar Üzerine**, İstanbul: Bilim Yayınları, 1975.
- McGrew Anhony, "Transnational Democracy", April Carter and Geoffrey Stokes (ed.), **Democratic Theory Today: Challenges for the 21st Century**, pp. 269-294.
- Mehmet, Ozay et al., **Towards a Fair Global Market: Avoiding a New Slave**, London: Routledge, 1999.
- Miller, P., "Strategic Industrial Relations and Human Resource Management: Distinction, Definition and Recognition", **Journal of Management Studies**, Vol: 24, No: 4, 1987, pp. 349-361.
- Mitchell, Kristine, "Trade Unions and EU Politics: Explaining Variation in European Strategies", Paper Prepared for Comparative Political Economy Workshop, Harvard University, 2005.
- Murray, Jill, **Transnational Labour Regulation: The ILO and EC Compared**, Norwell: Kluwer Law International, 2001.
- Myconos, George, **The Globalizations of Organized Labour 1945-2005**, Houndsmill: Palgrave McMillan, 2005.
- Nello, Susan Senior, "The Impact of External Economic Factors: The Role of the IMF", Jan Zielonka and Alex Pravda (eds.), **Democratic Consolidation in Eastern Europe, Volume 2: International and Transnational Factors**, Oxford: Oxford University Press, 2001, pp 76-111.
- Nissen, Bruce, "The Labor Movement in a new Globalized Environment: An Introduction", Bruce Nissen (ed.), **Unions in a Globalized Environment**, New York: M. E. Sharpe, 2002, pp. 3-17.
- Novitz, Tonia and Phil Syrpis, "Assessing Legitimate Structures for the Making of Transnational Labour Law: The Durability of Corporatism", **Industrial Law Journal**, Vol: 35, No: 4, 2006, pp. 367-394.
- O'Brien, Robert, "Labour and International Political Economy", Ronen Palan (ed.), **Global Political Economy: Contemporary Theories**, London: Routledge, 2000, pp. 89-99.
- O'Brien, Robert, "Workers and World Order: The Tentative Transformation of the International Union Movement", **Review of International Studies**, Vol:26, pp. 533-555.
- O'Rourke, Kevin H. and Jeffrey G. Williamson, "Once More: When Did Globalization Begin?", **European Review of Economic History**, 2004, 8, pp. 109-117.

- Odekon Mehmet, **The Costs of Economic Liberalization in Turkey**, Bethlehem: Lehigh University Press, 2005.
- Odekon, Mehmet, "Globalization and Labour", **Rethinking Marxism**, 18:3, 2006, pp. 415-431.
- OECD, **Employment Outlook**, Paris, 1996.
- OECD, **International Trade and Core Labour Standards**, Paris, 2000.
- Onaran, Özlem and Nurhan Yentürk, "Do Low Wages Stimulate Investment? An Analysis of the Relationship between Distribution and Investment in Turkish Private Manufacturing Industry", **International Review of Applied Economics**, Vol: 15, No: 4, 2001, pp. 359-374.
- Onaran, Özlem, "Measuring Wage Flexibility: The Case of Turkey Before and After Structural Adjustment", **Applied Economics**, 2002, Vol: 24, pp. 767-781.
- Onaran, Özlem, "Türkiye'de İhracat Yönelimli Büyüme Politikalarının İstihdam Üzerindeki Etkileri", A. H. Köse ve diğ. (ed.), **İktisat Üzerine Yazılar II: İktisadi Kalkınma, Kriz ve İstikrar**, İstanbul: İletişim, 2003, ss. 579-601.
- Ove, Karl and Michael Wallerstein, "Social Democratic Labor Market: A Retrospective Analysis", Herbert Kitschelt et al., **Continuity and Change in Contemporary Capitalism**, Cambridge: Cambridge University Press, 1999, pp. 231-261.
- Öke, M. Kemal, Employment and Social Dialogue in Turkey from the Perspective of EU Integration, Celine Lafoucriere and Lars Magnussen (eds.), **The Enlargement of Social Europe: The Role of the Social Partners in the European Employment Strategy** içinde, Brussels: European Trade Union Institute, 2005, pp. 239-268.
- Öniş, Ziya, "Liberalization, Transnational Corporations and Foreign Direct Investment in Turkey: The Experience of the 1980s", **State and Market: The Political Economy of Turkey in Comparative Perspective**, İstanbul: Boğaziçi University Printhouse, pp. 306-321.
- Öz İplik-İş sendikası İstanbul il başkanı İsmail Demirkoparan ile yapılan görüşme, 28. 05. 2006, Aksaray-İstanbul.
- Özdemir, Süleyman, "**AB Müzakere Sürecinin Türk Çalışma Yaşamına Etkileri**", Yerel İş Barışı Kongre Tebliğleri, 08-08 Eylül 2007 Kocaeli, ss. 149-211;
- Özdemir, Ali Murat and Gamze Yücesan Özdemir, "Social Regulation under Neo-Liberalism: New Forms of Labor Contract and Labor Flexibility in Turkey", **South-East Europe Review**, Vol:3, 2005, pp. 63-78.
- Öztürk, Kenan, **Amerikan Sendkacılığı ve Türkiye İlk İlişkiler**, İstanbul: Tüstav, 2004.
- Palley, Thomas, "**The Economic Case for International Labour Standards: Theory and Some Evidence**", Working Paper, Washington, D.C.:AFL-CIO, 1999.
- Palmer, Gill, **British Industrial Relations**, London: Unwin Hyman, 1989.
- Parsons, Talcott, **The Social System**, New York: The Free Press, 1951.

- Piazza, James, "Globalization Quiescence: Globalization, Union Density and Strikes in 15 Industrialized Countries", **Economic and Industrial Democracy**, Vol: 26, No: 2, 2005, pp. 289-314.
- Piazza, James, "Going Global: The Effects of Transnational Capital Investment in Labor Union Density in the United States, Germany and Sweden", PhD Thesis Submitted to the New York University, 1999.
- Piore, Michael J. and Charles F. Sabel, **The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity**, New York: Basic Books, 1984.
- Plehwe, Dieter and Bernhard Walpen, "Between Network and Complex Organization: The Making of Neoliberal Knowledge and Hegemony", Dieter Plehwe et al., **Neoliberal Hegemony: A Global Critique**, London: Routledge, 2006, pp. 27-51.
- Poole, Michael, **Industrial Relations: Origins and Patterns of National Diversity**, London: Routledge, 2003.
- Poole, Michael, "Industrial Relations: Theorizing for a Global Perspective", Roy J. Adams and Noah M. Meltz (ed.), **Industrial Relations Theory: Its Nature, Scope and Pedagogy**, Metuchen: IMLR Press, 1993, pp. 103-118.
- Ragoobur, Vishal, "Foreign Competition and Trade Union Recognition at the Workplace", <http://www.etsg.org/ETSG2005/papers/ragoobur.pdf> (05.08.2006).
- Rasgelenler, Mehmet, "İstikrar Programı Kapsamında KİT'lerde Uygulanacak Personel Politikaları", Kamu Personel Rejimi ve Reform Çalışmaları Seminerinde sunulan tebliğ, 8 Şubat 2002 Ankara, TUHİS.
- Ratnam, C. S. Venkata, "Trade Unions and Structural Adjustment: A Guide for Trade Union Participation", ILO, Working Papers, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/strucadj.pdf> (20.07.2006).
- Rigby, Mike, "Approaches to the Contemporary Role of Trade Unions", Mike Rigby et al., (eds.), **European Trade Unions: Change and Response**, London: Routledge, 1999, pp. 18-39.
- Roomkin, Myron and Sherman D. Rosen, "Strategic Industrial Relations", Gerald R. Ferris et al., (eds.), **The Handbook of Human Resource Management**, Oxford: Blackwell, 1996, pp. 66-82.
- Rosenberg, Justin, "The International Imagination: International Relations Theory and Classic Social Analysis", Andrew Linklater (ed.), **International Relations: Critical Concepts in Political Science**, Volume 3, London: Routledge, 2000, pp. 1160-1184.
- Ross, George, "Labour Versus Globalization", **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, Vol: 570, No:1, 2000, pp. 78-91.
- Ruyssveldt, Joris Van, Rien Huiskamp, and J. J. B. M. Van Hoof, **Comparative Industrial & Employment Relations**, Heerlen: Open University, 1995.
- Sanyal, Rajib N., "The Social Clause in Trade Treaties: Implications for International Firms", **The Journal of Business Ethics**, Vol: 29, 2001, pp. 379-389.

- Schimmelfennig, Frank and Ulrich Sedelmeier, "Governance by Conditionality: EU rule transfer to Candidate Countries of Central and Eastern Europe", **Journal of European Public Policy**, 2004, Vol: 11, No: 4, p. 672.
- Schroeder, Wolfgang and Rainer Welner, "Designing Institutions in European Industrial Relations: A Strong Commission versus Weak Trade Unions?", **European Journal of Industrial Relations**, Vol: 10, No: 2, 2004, pp. 199-217.
- Schwweisshelm, Erwin, "**Globalizing Social Justice: Positions of the International Trade Union Organizations on the Reform of the World Trade and Financial Systems**", Friedrich Ebert Stiftung Reports, Geneva, 2001, http://www.fesgeneva.org/reports/Dialogue_2_2001/schw_eisshel.pdf (10.09.2006).
- Scruggs, Lyle and Peter Lange, "Where Have All the Members Gone? Globalization, Institutions, and Union Density", **The Journal of Politics**, 2002, Vol: 64, No: 1, pp.126-153.
- Selamoğlu, Ahmet ve Kuvvet Lordoğlu, **Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü**, Ankara: Belediye-İş, 2006.
- Selamoğlu, Ahmet, **İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim: Gelişmeler, Nedenler, Eğilimler**, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1995.
- Serow, William J., C. B. Nairn, D. F. Sly and R. M. Weller, **Handbook on International Migration**, New York: Greenwood, 1993.
- Servais, Jean-Michel, "Labour Law and Cross-Border Cooperation among Labour Unions", Michael Gordon and Lowell Turner (eds.), **Transnational Cooperation among Labour Unions**, Ithaca: Cornell University Press, 2001, pp. 44-60.
- Shoemaker, Pamela J., Dominic L. Lasorsa and James William Tankard, **How to Build Social Science Theories**, Thousands Oaks: Sage, 2004.
- Silver, Beverly J., **Forces of Labour: Workers' Movements and Globalization since 1870**, Cambridge: Cambridge University Press, 2003.
- Silvia, Stephen J., "The Social Charter of the European Community: A Defeat for European Labor", **Industrial and Labor Relations Review**, Vol: 44, No: 4, 1991, pp. 626-643.
- Singh, Ajit, "Labour Markets and Structural Adjustments: A Global View", Guy Standing and Victor Tokman (eds.), **Towards Social Adjustment: Labour Market Issues in Structural Adjustment**, Geneva: ILO, 1991.
- Skyttner Lars, **General Systems Theory: Problems, Perspectives, Practice**, World Scientific: New Jersey, 2005.
- Solomon Michael, **Industrial Relations: Theory and Practice**, Harlow: Prentice Hall, 2000.
- Soskice, David and Peter Hall, **Varieties of Capitalism**, Oxford: Oxford University Press, 2001.

- Stevis, Dimitris, “Unions, Capitals and States”, Jeffrey Harrod and Robert O’Brien (eds.), **Global Unions? They and Strategies of Organized Labour in the Global Political Economy**, London: Routledge, 2003, pp. 130-150.
- Stiglitz, Joseph E., “Capital-Market Liberalization, Globalization and the IMF”, **Oxford Review of Economic Policy**, 2004, Vol: 20, No: 1, pp. 57-71.
- Stillerman, Joel, “Transnational Activist Networks and the Emergence of Labor Internationalism in the NAFTA Countries”, **Social Science History**, Vol: 27, No: 4, pp. 577-601.
- Strange Susan, **The Retreat of the State: The Diffusion of Power in the World Economy**, Cambridge: Cambridge University Press, 1996.
- Streeck, Wolfgang, “The Internationalization of Industrial Relations in Europe”, **Politics and Society**, Vol: 26, No: 4, pp. 429–59.
- Streeck, Wolfgang, “The Internationalization of Industrial Relations in Europe: Prospects and Problems”, <http://uw-madison-ces.org/papers/streeck.pdf> (20.12.2006).
- Streeck, Wolfgang and Jelle Visser, “Organized Business Facing Internationalization”, Wolfgang Streeck ve diğ. (eds.), London: Routledge, **Governing Interests: Business Associations Facing Internationalization**, 2006, pp. 242-272.
- Şenkal, Abdülkadir, “Endüstri İlişkilerinde Yeni Paradigmalar: Mobilizasyon, Kolektivizm ve Esneklik Tartışmaları”, **Çalışma ve Toplum**, No: 1, 2008, ss. 119-146.
- Şenses, Fikret, “Neo-liberal Ekonomi Politikaları, İşgücü Piyasaları ve İstihdam”, **2000-2003 Petrol-İş Yılığ**, İstanbul: Petrol-İş, ss.149-159.
- Taylor, Andrew, **Trade Unions and Politics: A Comparative Introduction**, Houndsmill: McMillan, 1989.
- Taylor, Graham and Andrew Mathers, “The European Trade Union Confederation at the Crossroads of Change? Traversing the Variable Geometry of European Trade Unionism”, **European Journal of Industrial Relations**, Vol: 10, No: 3, 2004, pp. 271-274.
- Taylor, Robert, “Trade Unions and Transnational Industrial Relations”, ILO Discussion Papers, Geneva, 1999, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/papers/1999/dp99/index.htm> (07.12.2005).
- Taymaz, Erol and Şule Özler, “Labor Market Policies and EU Accession: Problems and Prospects for Turkey”, Bernard Hoekman and Subidey Togan (Eds.), **Turkey: Economic Reform and Accession to the European Union**, Washington: The World Bank, 2005, pp. 223-260.
- Teague, Paul, “Labour-standard Setting and Regional Trade Blocs: Lessons Drawing from the NAFTA Experience”, **Employee Relations**, Vol: 25, No: 5, pp. 428-452.
- Teksif sendikası İstanbul şubesi araştırma müdürü Engin Sedat Kaya ile yapılan görüşme, 15.06.2006, Yenibosna-İstanbul.

Teksif Sendikası Kocaeli Şube Başkanı İbrahim Öner ile yapılan görüşme, 05.06.2006, İzmit.

Tekstil İşveren, Sayı 294, 2004.

Thirkell-White, Ben, “The International Monetary Fund and Civil Society”, **New Political Economy**, 2004, Vol: 9, No: 2, pp. 251-270.

Thomas, C. Dawson and Gita Bhatt,” **The IMF and Civil Society Organizations: Striking a Balance**”, IMF Discussion Papers, 2001.

TİSK, Lizbon Stratejisi: UNICE Görüşü ve Ülkemiz İçin TİSK Önerileri, İstanbul, 2004.

TİSK & TÜSİAD, Avrupa’da Girişimciliğin Özendirilmesi ve Yaygınlaştırılması: UNICE Kıyaslama Raporu, 1999.

Toke, Aidt and Zafiris Tzannatos, **Unions and Collective Bargaining**, Washington D.C., The World Bank, 2002.

Tokol, Aysen, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, Ankara: Nobel, 2005.

Traxler, Franz, **National Labour Relations in Internationalized Markets**, Oxford: Oxford University Press, 2001.

Trubek, David M., Jim Mosher and Jeffrey S. Rothstein, “Transnationalism in the Regulation of Labor Relations: International Regimes and Transnational Advocacy Networks”, **Law & Social Inquiry**, Vol: 25, No: 4, 2000, pp. 1187-1211.

Tuna, Orhan, “Türkiye’de Sendikalar ve Sendikacılarımız”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 20. Kitap, 1969, ss. 255-268.

Tuncay, Can, “Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu”, Alpay Hekimler (ed.), **AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri**, İstanbul: Beta, 2005, ss. 45-81.

Türk-İş, **Özelleştirme Raporu**, <http://www.turkis.org.tr/source.cms/docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/MicrosoftWord%F6zellestirmeler.pdf> (17.09.2008).

Türkiye’nin Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı, http://www.tcmb.gov.tr/yeni/duyuru/eko_program/prog_ram.pdf (10.07.2007).

Tüselmann, Heinz and Arne Heise, “The German Model of Industrial Relations at the Crossroads: Past, Present and Future”, **Industrial Relations Journal**, 2000, Vol: 31, No: 3, pp. 162-176.

Uçkan, Banu, **Türkiye’de Sendikalararası Rekabet**, Ankara: Selülöz-İş, 2002.

UNICE, **Lisbon Strategy Status 2003: Time is Running Out: Action is Needed Now**, Brussels, 2003.

Ünal, Ayşe, **Uluslararası İşçi Örgütleri ve Türk Sendikaları ile İlişkiler**, Alfa: İstanbul, 1999.

Visser, Jelle, Union Membership Statistics in 24 Countries, **Monthly Labor Review**, January 2006, pp. 38-49.

- Visser, Jelle and Joris Van Ruysseveldt, "From Pluralism to ...Where? Industrial Relations in Great Britain", Joris Van Ruysseveldt and Jelle Visser (eds.), **Industrial Relations in Europe: Traditions and Transitions**, London: Sage, 1996, pp. 1-42.
- Vreeland, James Raymond, "The Effect of IMF Programs on Labor", **World Development**, 2002, Vol: 30, No: 1, pp. 121-139.
- W. Budd, John, **Labor Relations: Striking a Balance**, Boston: McGraw Hill, 2008.
- Wallach, Lori and Patrick Woodall, **Whose WTO Organization**, New York: The New Press, 2003.
- Wallerstein, Immanuel, *The Capitalist World-Economy*, Cambridge: Cambridge University Press, 1979.
- Walton, Richard E., **Strategic Negotiations: A Theory of Change in Labor-Management Relations**, 2nd ed., Cornell: Cornell University Press, 2000.
- Waterman, **Globalization, Social Movements and the New Internationalism.**, London: Mansell, 2001.
- Waterman, Peter, "Trade Union Internationalism in the Age of Seattle", *Antipode*, 2001, pp. 312-336.
- Weber, Tina, KL Ebriboz and P. House, "Costs and Benefits of the European Works Councils Directive", DTI (Department of Trade and Industry), **Employment Research Series**, No:9, Birmingham, 2000.
- Weiner, Jarrod, "The Transnational Political Economy: A Framework for Analysis", <http://www.kent.ac.uk/politics/research/kentpapers/weiner1.html> (25.06.2006).
- Weller, Christian E., Ramya Mahadevan-Vijaya and Laure Singleton, "Worker Rights and Financial Stability", **Review of Radical Political Economies**, Vol: 35, No: 3, 2003, pp. 287-295.
- Wever, Kirsten S. and Lowell Turner, **The Comparative Political Economy of Industrial Relations**, Ithaca: Cornell University Press, 1995.
- Wever, Kirsten, "International Labor Revitalization: Enlarging the Playing Field", **Industrial Relations**, Vol: 37, No: 3, 1998, pp. 388-407.
- Wheelock, Jane, "Who Dreams of Failure? Insecurity in Modern Capitalism", John Vail, Jane Wheelock and Michael Hill (eds.), **In Insecure Times: Living with Insecurity in Contemporary Society**, London: Routledge, 1999, pp. 23-41.
- Willets, Peter "Transnational Actors and International Organizations in Global Politics", John Baylis and Steve Smith (ed.), **The Globalization of World Politics**, Oxford: Oxford University Press, 2006, pp. 356-383.
- Windmuller John P., "The International Trade Secretariats", Michael Gordon and Lowell Turner (eds.), **Transnational Cooperation among Labor Unions**, Ithaca: Cornell University Press, 2000, pp. 102-119.

- Witherell, Bill, "Labour Standards and Foreign Direct Investment: The Results of the OECD Study", **Labour Standards in the Global Trade and Investment System** içinde, Paris: TUAC-OECD, 1996, 55-57.
- World Bank, Review of World Bank Conditionality, Washington D.C., <http://siteresources.worldbank.org/PROJECTS/Resources/ContentofConditionality7-21.pdf> (15.01.2007).
- World Bank, **Turkey-Education Sector Study**, Washington, December 31, 2005, p. 32; <http://www.nethaber.com/Ekonomi/27093/IMF-yine-begenmedi-Asgari-ucret-yuksekkdedi> (12.11.2008).
- WTO, Singapore WTO Ministerial Declaration WT/MIN(96)/DEC, 18 December 1996, http://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/wtodec_e.htm, 25.06.2007.
- Yalova, Yüksel, **Türkiye-Avrupa İlişkileri Işığında Özelleştirme**, Ankara: Nobel, 2005.
- Yeldan, Erinç, "Assessing the Privatization Experience in Turkey, Report Submitted to Economic Policy Institute, Washington DC, June 2005.
- Yeldan, Erinç, "Turkey and the Long Decade with the IMF: 1998-2008", <http://www.brettonwoodsproject.org/art-561814>, (04.10.2008).
- Yıldırım, Engin ve Şuayyip Çalış, "The Impact of EU Accession on Turkish Industrial Relations and Social Dialogue", **Industrial Relations Journal**, Vol: 39, No: 1, 2008, p. 212-228.
- Yıldırım, Engin, Endüstri İlişkileri Teorileri: Sosyolojik Bir Değerlendirme, Adapazarı: Değişim, 1997.
- Yılmaz, Mehmet, "Uluslararası Ekonomik ve Mali Kuruluşların İstihdam Üzerindeki Etkileri", **Mülkiye**, Cilt: XXVII, Sayı: 239, ss. 165-201.
- Yorgun, Sayım, **Küreselleşme Sürecinde Sendikalar ve Türkiye**, İstanbul, 1998, ss. 220-242; Türk-İş, **Türkiye'de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller Semineri**, İstanbul, 27-29 Mayıs 2005, ss. 61-64.