

GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE İSVEÇ'TE SENDİKACILIK

Aysel TOKAL (*)

ÖZET

Bu çalışmada kendine özgü özellikleri ile dünya sendikal hareketi içinde önlemleri yere sahip bulunan İsveç sendikacılığı ele alınacak, İsveç sendikalarının tarihsel gelişimi, yapısı, ve faaliyetleri incelenecektir.

GİRİŞ

İsveç'te sendikalar toplumun vazgeçilmez örgütlerinden biridir. Bu ülkede sendikalar 1938 yılında imzaladıkları Saltsjabaden Anlaşma'sından bu yana izledikleri "sorumluluk altında özgürlük" politikası ile İsveç'in sosyal ve ekonomik gelişmesine büyük katkıda bulunmuşlardır. İsveç sendikaları özellikle 1950 ve 1960'lı yıllarda faaliyetleri, işverenlerle, hükümetle ilişkileri bakımından diğer ülkelerdeki sendikalar için model oluşturmuşlardır. Ancak son yıllarda ekonomik ve siyasi yapıdaki gelişmelere bağlı olarak İsveç sendikacılığı geçmişte kendisine model niteliği kazandıran özelliklerden bir bölümünü yitirmeye başlamıştır. Bununla birlikte bugün İsveç OECD ülkeleri içinde en yüksek sendikalaşma oranına sahip, iş uyuşmazlıklarının çok düşük düzeyde olduğu ülkenin başında gelmektedir. Bu çalışmada İsveç sendikalarının tarihsel gelişimi, yapısı, faaliyetleri ele alınacak, günümüzde karşı kaldığı sorunlar incelenecektir.

II. TARİHSEL GELİŞİM

II.1. İlk Örgütlenmeler

İsveç'te sanayileşme hareketi oldukça geç başlamıştır. Sanayileşmenin ilk belirtileri 1870'lerde görülmüş ancak gerçek anlamda sanayileşme 1890'lardan sonra gerçekleşebilmiştir (Amark, 1993:429). Ülkede ilk sendika 1846 yılında matbaa işçileri tarafından Stockholm'da kurulmuş (The Swedish Institute, 1987:1), sendikaların yaygınlık ve önem kazanması ise 1880'lerde sağlanabilmiştir (Amark, 1993:429).

(*) Yrd.Doç.Dr. C.Ü.M.Y.O. Öğretim Üyesi

Öte yandan aynı yıllarda işçiler çeşitli fikir akımlarının etkisi altında kalmaya başlamışlardır. Özellikle Almanya ve Danimarka'da bulunan ve sosyalist örgütlerle yakın işbirliği içine giren August Palm'ın "sosyal demokrasi" görüşleri işçiler arasında büyük ilgi uyandırmıştır. August Palm'ın çabaları ile 1889 yılında "Sosyal demokratçı Partisi-SAP" kurulmuş, örgütün ilk kongresine sendikaları temsil eden 49 delege katılmıştır.

SAP kuruluşundan itibaren sosyalist sendikaların kurulmasını temel hedef olarak benimsemiş, 1890'larda sendika merkezi olarak faaliyet göstermiştir. Örgüt yerel sendikalar kurmuş, iş mücadeleleri sırasında işçilere maddi destek sağlamak amacı ile "yardım fonu" oluşturmuştur. 1896 yılında SAP başkanı parlamentoya seçilmiş, 1998 yılında SAP'in girişimi ile 'İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu LO" kurulmuştur (International Central of the Swedish labour Movement, 1989:4-6).

LO ile SAP izleyen yıllarda yakın bir işbirliği için faaliyet göstermişlerdir. 1902 yılında sendikalar SAP ve Liberal Parti'nin genel oy hakkı konusunda parlamentodaki çabalarını desteklemek amacı ile genel greve gitmişler ancak başarılı olamamışlardır. Erkeklerle oy hakkı bu grevden ancak 7 yıl sonra verilmiştir. Bununla birlikte genel grev işverenleri örgütlemeye yöneltmiş, 1902 yılında "İsveç İşveren Sendikaları Konfederasyonu-SAF" kurulmuştur. SAF kuruluşunda itibaren lokavta çok sık başvurmuş, bu durum işçileri işkolu düzeyinde örgütlenmeye yöneltmiştir.

LO ile SAF arasında ilk anlaşma 1906 yılı aralık ayında imzalanmıştır. Anlaşma ile işverenler işçilerin örgütlenme, sendikalar da işverenlerin yönetim hakkını kabul etmişlerdir. Ancak anlaşmaya rağmen işverenler sendikalara karşı tutumlarını değiştirmemişlerdir. Bunun üzerine ülkede genel greve gidilmiş, greve 300.000 kişi katılmıştır. Ancak grev bir başarı elde edemedi sonuçlanmış, grev sendikaların büyük güç kaybına uğramalarına neden olmuştur. 1917 yılına kadar sendikalar 1909 öncesi üye sayısına ulaşamamışlardır.

1910'lu yıllarda ve 1920'lerin sonunda LO ve sendikalar üye sayılarını koruma, toplu pazarlık görüşmelerini yürütebilme çabası içine girmişlerdir. Sendikalar farklı alanlarda başarı sağlayabilmek amacı ile çaba harcamışlar özellikle tüketim kooperatifleri ile yakın işbirliği kurmuşlardır (Forsebach, 1980:5-8). 1917 yılında ise "İsveç Komünist Partisi" kurulmuştur (Amark, 1993:4325). Aynı yıl sosyal demokratlar bir azınlık hükümetini oluşturmuşlar, yeni hükümet

ve daha sonra oluşturulan hükümetler reformist bir çizgi izlemişlerdir.

Ülkede 1919 yılında haftalık çalışma sürelerini 48 saate indiren yasa çıkarılmış, iki yıl sonra genel oy hakkı kadınlara da genişletilmiştir (Forsebach, 1980:8-9). Ekonomik kriz 1920'li yılların başında sendikaları büyük ölçüde zayıflatmıştır. Sendikalar hızla artan fiyatlar karşısında nominal ücretleri arttırmaya çalışmışlar, işverenlerle yoğun mücadele içine girmişlerdir. 1925 yılında işverenlerin uyguladığı iki haftalık lokavt mücadelelerin azalmasını sağlamış, izleyen yıllarda iç mücadeleler belirli işkolları ile sınırlı kalmıştır.

İsveç'te komünistler 1920'ler boyunca özellikle metal, maden inşaat işkollarında etkili olmuşlardır. Ancak bir yandan sosyal demokratların bakışı ile diğer yandan 1929 yılında ortaya çıkan bölünmelerin etkisi ile etkinliklerini kısa sürede yitirmişlerdir. İsveç XIX. yüzyılın sonunda 1930'ların ortalarına kadar yoğun iş mücadelelerine sahne olmuş, bu durum yasal yoluyla iş barışının sağlanması taleplerini gündeme getirmiştir.

1900 yılından sonra muhafazakar hükümet iş barışını sağlamak amacı ile çeşitli çabalar başlatmış ancak sendikaların ve sosyal demokratların tepkileri nedeni ile başarılı olamamıştır. Bu konuda sendika liderleri arasında görüş farklılıkları artaya çıkmış, sendika liderlerinin bir bölümü devletin çalışma hayatına müdahalesini benimserken, bir bölümü reddetmiştir. 1926 yılında hükümet bu konuda ilk adımı atmış, 1928 yılında Toplu Sözleşme Yasası ile İş Mahkemeleri Yasası çıkarılmıştır (Amark, 1993:435).

Yeni yasalar toplu sözleşme süresi içinde sendikaların greve gitmelerini yasaklamış, bu durum sendikaların büyük tepkilerine neden olmuş, 365.000 işçinin katıldığı uyarı grevleri yapılmıştır. 1930 ekonomik krizi İsveç'i önemli ölçüde etkilemiş, işsizlik artmış, ücretler düşmüştür (Forsebach, 1980:9). Bunu üzerine 1931 yılında Adalen'de büyük bir gösteri düzenlenmiş, gösteri sırasında beş kişi ölmüş, beş kişi yaralanmıştır.

1932 yılında sosyal demokratların seçimi kazanması ile ilk sosyal demokrat çoğunluk hükümeti kurulmuştur. İlk çoğunluk hükümeti ekonomik krizden kurtulmak amacı ile yoğun çaba harcamış, 1933 yılında sosyal önlemler içeren politikaları uygulamaya koynuştur (International Central of the Swedish Labour Movement, 1989:8). 1934 yılında ülkede işsizlik sigortası kurulmuş, 1936 yılında "Sendikal Örgütlenme Toplu Sözleşme Yasası" çıkarılmıştır.

II.2. 1938-1970 Arası

1938 yılında ise işçi ve işveren örgütleri arasında "Saltsjabaden Anlaşması" olarak bilinen anlaşma imzalanmıştır. Çalışma barışını ysağlamada önlemleri rol oynayan anlaşma ülkeye bu alanda uluslararası bir ün kazandırmıştır. Anlaşma ile işçi sendikaları işverenlerce taraf olarak kabul edilmiş tarafların yasal düzenlemelere gerek kalmadan çalışma hayatı ile ilgili sorunları kendi aralarında anlaşmalarla çözümlenmeleri ilkesi benimsenmiştir. Anlaşma taraflara "sorumluluk altında özgürlük" sağlamıştır.

Öte yandan 1930'ların başında beyaz yakalı işçiler arasında örgütlenme eğilimi artmaya başlamıştır. Gerçekte beyaz yakalı işçiler arasında örgütlenme XIX. yüzyılın son çeyreğinde orta çıkmış ancak 1930'lara kadar fazla gelişme gösterememiştir (Forsebach, 1980:10,12). İlk beyaz yakalı işçiler örgütü 1931 yılında özel sektördeki beyaz yakalı işçiler tarafından "Özel Sektör Çalışanlar Merkez Örgütü-DACO" adı ile kurulmuştur. 1937 yılında da kamu sektöründeki beyaz yakalı işçileri örgütleyen "Devlet Memurları Merkez İÖrgütü-TCO" oluşturulmuştur. (TCO,1993:6). Bu iki konfederasyon 1944 yılında birleşerek "İsveç Hizmet Sektörü Çalışanları ve Memur Sendikaları Konfederasyonu-TCO" adını almıştır.

Ancak TCO tüm beyaz yakalı işçileri bünyesinde toplayamamış, doktorlar, eczacılar ve diğer yüksek öğretim görmüş beyaz yakalılar ayrı örgütler oluşturmuşlardır. Yüksek öğretim görmüş kişileri örgütleyen bu örgütler 1947 yılında "Akademisyenler Sendikaları Konfederasyonu-SACO" çatısı altında toplanmışlardır. 1974 yılında bu konfederasyon kamuda çalışan beyaz yakalıları örgütleyen "Sivil Hizmetleri Milli Federasyonu" ile birleşmiş ve "İsveç Akademisyenler Sendikalar Konfederasyonu-SACO-SR" adını almıştır (Forsebach, 1980:14). SACO-SR 1989 yılında adını SACO olarak değiştirmiştir (Amark, 1993:440). İsveç'te 1937 ve 1940 yıllarında çıkarılan yasalarla da merkezi ve yerel yönetimlerde çalışan memurlara toplu pazarlık hakkı tanınmıştır (Forsebach, 1980:14).

II. Dünya Savaşı sırasında I. Dünya Savaşında olduğu gibi İsveç tarafsız kalmıştır. Savaş boyunca iş ilişkileri 1939 yılında LO ile sqSAF arasında yapılan anlaşma ile düzenlenmiştir. Savaş sırasında komünistler yeniden güç kazanmışlar, 1942 yılında ücret ve fiyat denetimi konusunda koalisyon hükümetinin hazırladığı tasarıya karşı çeşitli hareketler örgütlemişlerdir. İsveç Metal İşçileri

Sendikası'nın 1944 ve 1945 görüşmelerinde, komünistlerle denetimi ele geçirmiş bu durum uzun ve başarısız bir greve neden olmuştur. Sendika içinde sosyal demokratlarla komünistler arasındaki yoğun mücadele grevin ardından sosyal demokratların zaferi ile sonuçlanmıştır (Amark, 1993: 432).

İsveç'te 1950 ve 1960'lı yıllarda sosyal taraflar arasında işbirliği en üst düzeye ulaşmıştır (Peterson, 1987:35). 1952 yılından itibaren SAF ve LO işkollarını kapsayan merkezi anlaşmalar yapmışlar, bu anlaşmalar daha sonra alt düzeydeki anlaşmalarda tamamlanmıştır (SAF, 1951:5), LO ile SAF arasında yapılan anlaşmalar örgütlerin gücü almaları nedeni ile kamu sektörü içinde yol gösterici olmuştur.

LO 1956 yılından itibaren 1980'lerin ortalarına kadar SAF ile yaptığı merkezi ücret pazarlıklarında "ücret dayanışması" politikası izlemiştir. Bu politika işçinin çalıştığı işletme ve işkolu dikkate alınmadan eşit işi eşit ücret verilmesini ve ücret farklılıklarının azaltılmasını öngörmüştür. Ücret Dayanışması politikası İsveç sanayini etkilemiş, hükümetin izlediği aktif emek piyasası politikaları ile birlikte sanayide köklü değişikliklere neden olmuştur.

Ülkede 1969 yılına kadar sağlanan işbirliği çerçevesinde 1945 yılında metal işkolunda yapılan grev dışında büyük boyutlu grevler gerçekleşmemiş, iş uyuşmazlıklarının sayısı sınırlı kalmıştır (forsebach:1980:93-96). İsveç merkezi endüstri ilişkileri sistemi tamamlayıcı refah politikaları ile 1970'lerin başına kadar birçok ülke tarafından model alınmıştır (SAF, 1991:5).

1969 yılı sonunda ise ülkede bir dizi vahşi grev gündeme gelmiş, 1960'lı yıllarda yılda yarım düzine grev yapılırken, bu sayı 1970 yılında 216'a yükselmiştir. LO'nun izlediği politikalar sonucunda yaşam standartlarında büyük değişikliklerin gerçekleşmemesi, merkezileşmenin yarattığı tatminsizlikler, öğrenci olayları vahşi grevlerin ortaya çıkmasında ve yayılmasında temel rol oynamıştır (Forsebach, 1980:67).

II.3. 1970-1980 Arası

1970'li yıllarda İsveç ekonomisi ve çalışma ilişkilerinde belirgin bir değişiklik ortaya çıkmıştır. Ekonomik gelişme durmuş, işsizlik artmış, yatırımlar azalmaya başlamıştır. Bir yandan 1950 ve 1960'lı yıllarda izlenen politikaların, diğer yandan petrol bunalımının etkisi ile ekonomik yapı sarsılmış, bu durum

endüstri ilişkilerini olumsuz yönde etkilemiştir.

Ülkede 1970'li yıllarda kamu sektörünün istihdam içindeki payı artmış, 1966 yılında bu sektörde çalışanlara grev hakkı tanınmıştır. Bunun sonucunda TCO ve SACO-SR toplu pazarlık görüşmelerinde etkili olmaya başlamışlardır. Öte yandan yüksek enflasyon ve artan vergiler sendikalar arasındaki rekabeti arttırmış, yoğun ücret mücadeleleri gündeme gelmiştir.

Kamu sektöründe işveren örgütlerinin güçlenmesi, kamu işveren örgütlerinin doğrudan veya dolaylı olarak hükümetin denetimi altında bulunmaları zaman zaman hükümetin özel sektör görüşmelerini de etkilemeye çalışmasına neden olmuştur. Ancak hükümet ve LO kamu ve özel sektördeki görüşmeler arasında koordinasyon sağlamaya özen göstermişler, merkezi görüşmelerle gelir dağılımına yönelik siyasi kararları bütünleştirmeye çalışmışlardır (SAF, 1991:5).

Öte yandan ülkede önceleri toplu sözleşmelerle düzenlenen konular 1970'den sonra giderek artan şekilde yasalarla düzenlenmeye başlamıştır. Saltsjabaden Anlaşması ilkeleri ile çelişir şekilde LO ve TCO yasal düzenlemeler yapılması için hükümetten talepte bulunmuşlar, bu talepler sonucunda ardı ardına yasalar çıkarılmıştır. Bu yasalar arasında 1973 yılında çıkarılan "İşçilerin Kurul Düzeyinde Temsulu Yasesğ", 1974 yılında çıkarılan "İstihdam Güvencesi Yasası", aynı yıl çıkarılan "Sendika Temsilcileri Yasası" 1975 yılında çıkarılan "eğitim İzni Yasası", 1977 yılında çıkarılan "Yönetime Katılma Yasası", 1978 yılında çıkarılan "Çalışma Çevresi Yasası" sayılabilir (Bratt, 1987:4-5).

Ülkede 1976 yılında iktidar değişikliği olmuş, 44 yıldır kimi zaman tek başına kimi zaman Çiftçi Partisi ile iktidarda kalan SAP seçimlerde yenilgiye uğramıştır. 1976 yenilgisinin ardından işbaşına gelen hükümet döneminde işverenler 1909 yılından bu yana görülmeyen şekilde uzlaşmaz bir tutum içine girmişlerdir (TÜBA, 1992:9). 1970'li yılların sonunda ekonomi büyük ölçüde zayıflamış, sosyal taraflar arasında ilişkiler giderek bozulmuştur (SAF, 1991:5).

II.4.1980 Sonrası Gelişmeler

1980'li yıllar İsveç sendikaları ve işverenleri için 1970'li yıllara göre daha zor yıllar olmuştur. İş uyuşmazlıkları özellikle kamu sektöründe artmış, geniş kapsamlı grev ve lokavtlar görülmüştür. Özellikle 1980 yılında kamu sektöründe başlayan daha sonra özel sektörü yayılan, yaklaşık 718.000 işçiyi etkileyen grev

ve lokavt savaş sonrası dönemin en büyük iş mücadelesini oluşturmuştur (Peterson, 1987:35).

1982 Eylül seçimlerinden sonra SAP yeniden iktidar gelmiş, sosyal taraflara sıkı bir ekonomik politika önermiştir. Sendikalar bu programı onaylamışlar, karşılığında bazı haklar elde etmişlerdir. Bu arada İsveç Kronu %16 devalüe edilmiştir (Meydan Larousse:5898). İthalatı azaltan ihracaatı ve ekonomik büyümeyi hızlandıran devalüasyon anı zamanında gelirin işçilerden işverenlere aktarılması sonucunu da doğurmuştur. Bu ekonomik koşullar altında İsveç ekonomisi ücret pazarlığının yapıldığı her dönemde krize girmiştir (TÜBA, 1992:9).

1980'li yıllarda yasal düzenlemelere devam edilmiş, 1982 yılında istihdam Güvencesi Yasası ve 1987 yılında İşçilerin Kurul Düzeyinde Temsili Yasası değiştirilmiştir (TCO, 1993:11-12). Öte yandan 1970'li yılların başından beri sendikaların ilgilendikleri işçi yatırım fonları ile ilgili yasa 1983 yılında çıkarılmıştır. Yasa 5 ayrı işçi yatırım fonu kurulmasını, fonların kârlardan alınan pay ve küçük işverenin %0.2'lik katkıları ile finanse edilmesini öngörmüştür. Yasa'ya göre, bu sistemden sadece belli bir limit üzerindeki gerçek kâr payı kardan vergi şeklinde alınacaktır. Fonlarda yılda 2 milyar kârın birikmesi, paranın pay senetleri alımında kullanılması öngörülmüştür. Yatırımların esas olarak üretim işletmelerine yapılması ve fonların yatırılan sermayenin %3'ü kadar gerçek kazanç getirmesi hedeflenmiştir.

Yasa fonlarının yönetim kurullarının hükümetçe atanacak 9 asil, 4 yedek temsilciden oluşmasını, yönetim kurulunda işçi temsilcilerine ağırlıklı şekilde yer verilmesini öngörmüştür. İşçi yatırım fonlarının 1990 yılına kadar tamamlanması hedeflenmiştir (Tokal, 1988:13). 1990 yılına kadar kârlı şirketlerden alınan paylarla kaynak toplayan fonlar daha sonra ellerindeki kaynakları kullanmışlar bu nedenle yeterince etkili olamamışlardır (Koray: 1992:117).

1990 yılında gelindiğinde izlenen gelirler politikasının ekonominin düzeltilmesinde yeterli olmadığı için SAP daha sert önlemlere yönelmiş, iki yıl süre ile grevlerin yasaklanmasını, ücret ve fiyatların dondurulmasını içeren bir kriz paketi uygulamak istemiş ancak paket parlamentoda muhalefet partileri tarafından reddedilmiştir. Kriz paketi SAP ile LO arasındaki ilişkilerin gerginleşmesine neden olmuştur. SAP 1991 yılı seçimlerinde büyük oy kaybında uğramış, muhafazakarlar güçlenmişlerdir. Yine koalisyon hükümeti monetarist politikaları uygulamaya koymuş (Amark, 1993:436), Sosyal harcamalarda kısıntıya gitmiş, işçi

yatırım fonlarının kaldırılmasını öngörmüştür (Koray, 1992:117; TÜBÜ, 1992:1). 1993 yılında da çalışma yasalarının yeniden gözden geçirilmesi gündeme gelmiştir. Sendikalar halen işçilerin hak kayıplarını engellemek amacı ile muhafazakar hükümet ile yoğun bir mücadele içindedirler (TCO, 1993:11; TÜBA, 1993:2).

III. ÖRGÜT YAPISI

İsveç'te sendikalar meslek ve işkolu esasına göre örgütlenmektedirler. Ülkede sendikaların kuruluş ve işleyişi ile ilgili bir yasal düzenleme bulunmamaktadır (Fahlbeck, 1985:226). İsveç'te 3 üst örgüt bulunmaktadır. Bunlar İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu, İsveç Hizmet Sektörü Çalışanları ve Memur Sendikaları Konfederasyonu, İsveç Akademisyenler Sendikaları Konfederasyonu'dur.

- İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu

2.257.000 işçiyi örgütleyen 23 sendikaya sahiptir (LO, 1991:13). Ülkedeki mali yakalı işçilerin % 85.2'ni örgütlemektedir (LO, 1993:5). LO'nun temel örgüt birimini işletme düzeyinde kurulan sendika klüpleri veya sendika işyeri örgütleri oluşturmaktadır. İşyeri örgütleri belli bir alanda tüm sendikaları içine alan yerel sendikalara bağlanmaktadır. Bazı yerel sendikalar sadece bir işletmede çalışanları içemektedir. Yerel sendikalar ise ulusal sendikalara bağlı olarak faaliyet göstermektedir. Kamu sektöründe örgüt yapısı farklılık göstermektedir (LO, 1992:1-2). Halen LO'a 1800 yerel ve bölgesel sendika, 10.000 sendika işyeri örgütü üyedir (International Central Swedish Labour Movement, 1989:14).

- İsveç Hizmet Sektörü Çalışanları ve Memur Sendikaları Konfederasyonu
1.3 milyon işçiyi örgütleyen 19 sendikaya sahiptir. Üyelerini kamu ve özel sektörde çalışan memurlar oluşturmaktadır. İsveç'te özel sektördeki büro çalışanları da memur olarak nitelendirilmektedir. TCO üyelerinin %50'si özel sektörde istihdam edilmektedir (KCO, 1993:1).

- İsveç Akademisyenler Sendikaları Konfederasyonu

330.00 işçiyi örgütleyen 25 meslek sendikasını sahiptir. Üyelerini yüksek öğretim görmüş meslek sahibi beyaz yakalılar oluşturmaktadır. Üyelerinin % 36'sını yerel yönetimde, % 22'sini özel sektörde çalışanlar, % 1'ni öğrenciler, %

8'nliler emekliler, % 3'nliler diğer mesleklilerde çalışanlar oluşturmaktadır (SACO, 1991:1).

İsveç'te büyük işveren örgütü İsveç İşverenler Konfederasyonu-SAF'dır. Örgüte 35 işveren örgütü üyedir. İşveren örgütlerine 1.2 milyon işçinin çalıştığı 41.000 işletme üye bulunmaktadır. SAF dışında özel sektörde 3, kooperatif sektöründe 1 kamu sektöründe 4 işveren örgütü bulunmaktadır (SAF, 1986:4).

IV. SENDİKALAŞMA ORANI VE DEĞİŞMELER

İsveç'te örgütlenme özgürlüğü 1976 yasası ile sağlanmıştır. Bu özgürlük hem özel hem kamu sektörü için geçerlidir. Örgütlenme özgürlüğüne aykırı hareket edilmesi halinde zararın karşılanması söz konusudur (Fahlbech, 1985:226). İsveç OECD ülkeleri içinde sendikalaşma oranı en yüksek ülkedir. 1988 verilerine göre sendikalaşma oranı %85.3'dür. Bu oran diğer OECD ülkelerinin birçoğundan farklı olarak sürekli artış göstermiştir (OECD, 1991:101). İsveç'te mavi yakalı işçilerin %90'ı, beyaz yakalı işçilerin %80'i sendikalaşmıştır (Amark, 1993:436).

V. TOPLU PAZARLIK

İsveç toplu pazarlık sistemi 1970 özellikle 1980'li yıllarda değişim süreci içine girmiştir. Ülkede 1950 ve 1960 yıllarda toplu pazarlık sistemi merkezileşmiş, devlet toplu pazarlık sisteminin dışında yer almıştır. Ücret ve çalışma koşulları üst örgütlerce ulusal düzeyde belirlenmiş, üst örgütlerin belirlediği çerçevede doğrultusunda üst örgütlere üye sendikalar işkolu ve işletme düzeyinde sözleşmeleri şekillendirilmişlerdir.

Ancak 1970'li yılların ortalarına gelindiğinde SAF ve üye örgütler merkezi pazarlık sisteminin ülke gerçeklerine uymadığını belirterek her pazarlık döneminde üst örgütlerin etkinliğini azaltan bir pazarlık sistemi oluşturulması için çaba harcamaya başlamışlardır. İlk defa 1983 yılında SAF'a üye "İsveç Metal İşverenleri Örgütü" ulusal sözleşmenin koşullarına uymayı kabul etmemiş, "İsveç Metal İşçileri Sendikası" ile ayrı bir işkolu sözleşmesi imzalamıştır. Örgüt daha sonraki yıllarda bu politikası sürdürmüştür. 1980'li yıllarda ve 1990'ların başında toplu pazarlık sisteminin merkezi yapıdan kurtarılması LO'nun tepkilerine rağmen sürekli gündeme gelmiştir (Ahlen, 1989: 346; Albage, 1987: 270-276; Peterson, 1987: 37-40).

İsveç'te beyaz yakalı işçiler toplu pazarlık aşamasında güçlü olabilmek amacı ile "pazarlık kartelleri" oluşturmuşlardır. Halen SACO özel sektörde, merkezi ve yerel yönetimlerde faaliyet gösteren 3 pazarlık karteline sahiptir (SACO, 1991:2). TCO ise özel sektörde 1, merkezi ve yerel yönetimde 1 kartel oluşturmuştur (TCO, 1993:10). Özel sektörde "Endüstri ve Hizmet Sektörü Maaşlı İşçiler Federasyonu-PTK" hem SACO hem TCO'a üye sendikaları içermekte, kartel 68.000 işçiyi temsil etmektedir. Merkezi yönetimde SACO'a üye sendikalar SACO-S'i oluşturmaktadır. Kartel 72.000 işçiyi temsil etmektedir. Yerel yönetimlerde ise SACO sendikaları SACO-K'a üyedir. SACO-K 120.000 kişiyi temsil etmektedir. (SACO, 1991:2). TCO'nun kamu sektörü için pazarlık kartelini ise TCO-OF oluşturmaktadır (TCO, 1993:10).

İsveç'te 1950 ve 1960'lı yılların aksine 1980'li yıllarda devletin toplu pazarlık sistemine müdahalesi artmıştır. 1984 yılından beri hükümet her pazarlık döneminde enflasyonu önlemek amacı ile ücret artışlarının belli bir sınırı geçmemesi için taraflar üzerine yoğun baskı uygulamaktadır. Öte yandan ücret görüşmelerinde sendikalar arasında geçmişte var olan işbirliği günümüzde yerini rekabete bırakmıştır. Ülkede yeni bir toplu pazarlık sistemi oluşturma çabaları sürdürülmektedir (Ahlen, 1989:336-346; Albage, 1987:270-276; Peterson, 1987:37-40).

VI. TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜ

İsveç'te çıkar uyuşmazlıklarının çözümlenmesi için 1976 Yönetime Katılma yasası ile "Ulusal Arabuluculuk Kurulu" oluşturulmuştur (Forsebach, 1980:44). Kurul reesen veya tarafların başvurusu üzerine uyuşmazlıkları çözümlenmektedir (Fahlbeck, 1985:232). Toplu pazarlık aşamasında tarafların anlaşamamaları halinde uyuşmazlık tutanak ile belirlenmekte durum bir hafta içinde Arabuluculuk Kurulu'na bildirilmektedir. Kurul da bir hafta içinde arabulucu veya arabulucular atamaktadır. Atanan arabulucu belli bir süreye bağlı olmadan uyuşmazlığı çözümlenmeye çalışmaktadır. Bu süre içinde tarafların iş mücadelesine gidebilmeleri sözkonusudur. Ancak taraflar arabulucunun önerisi üzerine arabuluculuk görevi süresi içinde iş mücadelelerini erteleyebilmektedir. Taraflar arabulucunun önerilerini kabul edip etmemekte serbesttirler. Önerilerin kabul edilmemesi halinde taraflar iş mücadelesine başvurabilmektedirler (Demircioğlu, 1990:44-45). İsveç iş hukukunda zorunlu hakem ile ilgili düzenlemelere yer verilmemektedir (Fahlbeck, 1985:233).

Ülkede grev ve lokavt Anayasa'da hak olarak düzenlenmiştir. Anayasada yer alan düzenleme uyarınca grev ve lokavta yasa ve sözleşmelerle sınırlama getirilebilmektedir. İsveç mevzuatı greve karar verme yetkisini sendikalara tanımıştır. Bu nedenle sendika kararı olmadan başlatılan vahşi grevler yasa dışıdır. İşveren örgütüne üye işverenin de sendika kararı olmaksızın lokavta başvurması yasal olarak kabul edilmemektedir.

Yönetime Katılma Yasası'na göre grev ve lokavt kararının örgütlerin tüzüklerine uygun şekilde alınması zorunludur. Tüzükte öngörülmesi halinde grev oylaması söz konusu olabilmektedir. Bazı tüzüklerde ise oylamanın yanısıra sendika yönetim kurulu kararı da aranmaktadır. İsveç iş hukuku mevzuatına göre iş mücadelesine başvurulması halinde durumun 7 gün önceden karşı tarafa bildirilmesi zorunludur. Bu bildirimde iş mücadelesinin nedenleri ve çerçevesi belirlenmektedir. Yönetime Katılma Yasası iş mücadelesi yöntemleri arasında grev, lokavt, boykot, nokta grevi, fazla çalışmayı reddetme, sempati grevini kabul etmektedir.

İsveç'te tüm çalışanlar grev hakkına sahiptir. Memurlara grev hakkı, 1996 yılında çıkarılan yasa ile sağlanmıştır. Ancak anayasanın iş mücadelelerine yasa ve sözleşmelerle sınırlamalar getirilebileceği ilkesine uygun olarak bazı kamu görevlileri anlaşmalarda grev hakkından yararlandırılmamaktadırlar.

İsveç'te dayanışma grevi ve lokavtı mesleki amaçlara yönelik olması halinde yasal kabul edilmektedir. Ülkede toplu sözleşme yürürlükte kaldığı süre içinde barış yükümlülüğü sözkonusudur. Bu nedenle hak grevi ve lokavtı yasa dışıdır. (Demircioğlu, 1990:200-202). Toplu sözleşmelerin yorumu konusundaki uyuşmazlıklarda taraflar arasındaki görüşmelerin anlaşma ile sonuçlanmaması halinde sendikaların yorumda öncelik hakkı bulunmaktadır (Forsebach, 1980:43).

İş uyuşmazlıklarına müdahale ülke mevzuatında düzenlenmemiştir. Ancak 1960 yılında yapılan genel anlaşma parlamentoya önemli sosyal çıkarları tehlikeye düşüren hareketlere müdahale etme ve durdurma yetkisi tanımıştır (Demircioğlu, 1990:202).

VII. SİYASİ PARTİLERLE İLİŞKİLER

İsveç'te TCO ve SACO ksiyasi partilerle organik bağlantı kurmaktan kaçınmış, buna karşı LO kuruluşundan sonra SAP ile yakın bir ilişki kurmuştur. LO yerel örgütleri üyelerinin çoğunluğunun oyu ile SAP yerel örgütlerine üye

olmuş, LO başkanı SAP yönetim kurululunda yer almıştır. Ayrıca diğer LO yöneticileri SAP'in çeşitli yönetim organlarında görev üstlenmişlerdir. SAP'in yan örgütleri sendikalarla ortak araştırma komiteleri oluşturmuşlar, LO ve üye sendikalar seçim dönemlerinde SAP'a maddi destek sağlamışlardır. Ancak LO ile SAP'in 1982 yılından bu yana uygulamaya çalıştığı gelirler politikası nedeni ile belirgin bir gerginlik oluşmuş, bu gerginlik 1990 yılında daha da artmıştır. 1988 yılından sonra da toplu üyeliğe sona verilmiştir (Amark, 1993:436.442; Forsebach, 1980.105).

VIII. YÖNETİME KATILMA

İsveç'te yönetime katılma 1976 yılında çıkarılan ve genel oy hakkından sonra en büyük reform olarak nitelendirilen Yönetime Katılma Yasası ile düzenlenmiştir. Yasa kamu ve özel sektördeki tüm işletmeleri kapsamına almakta, ancak kamu sektöründe yönetime katılmanın uygulanışı özel yasa ve anlaşmalarla belirlenmektedir (Tokol, 1988:12).

1976 Yasasına göre işveren işletmede çalışan işçileri yakından ilgilendiren temel değişikliklerde karar vermeden önce taraf sendika ile anlaşma yapmak zorundadır. Öngörüşmede anlaşma sağlanamaması halinde son karar işveren tarafından alınmakta, karar temyiz edilememektedir. Öngörüşme öncesi ve sonrası sendikaların grev hakkı bulunmamaktadır. Toplu sözleşme tarafı olmayan sendikalar sınırlı öngörüşme hakkına sahiptirler. Sendikasız işçilerin ise öngörüşme hakkı yoktur.

Öte yandan işverenlerin üretim, genel ekonomi, ve personel sorunları ile sendikaların ihtiyaç duyduğu işletme ile ilgili tüm konularda sendikalara bilgi verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ayrıca taraf sendikaların işletme ile ilgili defter, kayıt, hesap ve belgeleri inceleme hakkı sözkonusudur. İşveren verdiği bilgilerin analizinde sendikaya yardım etmekle yükümlüdür. Bilgi verme bazı durumlarda sadece taraf sendikaların yönetim kurulu üyeleri ile sınırlandırılabilen, bazı durumlarda tümü ile ortadan kaldırılmaktadır.

Yasa'ya göre, taraf sendikaların yönetime katılma ile ilgili toplu sözleşmeden doğan uyuşmazlıklarda toplu sözleşmelerde işçilerle ilgili disiplin hükümlerinden doğan uyuşmazlıklarda ve sendika üyesinin iş görmesi ile ilgili akdi borcundan doğan uyuşmazlıklarda yorumda öncelik hakkı bulunmaktadır (Fahlbeck, 1985:234-236). Buna göre iş mahkemesi kararına kadar sendika

görüşü bağlayıcı kabul edilmektedir. Ayrıca sendikalar alt işverenden geçici olarak yararlanma konusunda veto hakkına sahiptirler (Bratt, 1987:6).

Teşebbüs düzeyinde yönetime katılma 1987 tarihi "Anonim Şirketlerde ve Kooperatiflerde İşçilerin Yönetim Kurulunda Temsili Yasası"nda düzenlenmiştir. 1987 tarihli yasa'ya göre 25 ve daha fazla işçi çalıştıran anonim şirketlerle, kooperatiflerde taraf sendika bu kuruluşların yönetim kuruluna iki temsilci atama yetkisine sahip bulunmaktadır. Yasa uyarınca temsilciler diğer kurul üyeleri ile aynı hak ve yükümlülüklerle sahiptirler (TCO, 19993:12).

SONUÇ

İsveç sendikaları birçok bakımdan kendine özgü özelliklere sahiptir. Son yıllarda geçmişteki özelliklerinin bir bölümünü yitirmesine karşılık gerek yapı gerek faaliyetleri bakımından dünya sendikal hareketi içinde önemli bir yer tutmaktadır.

Swedish Trade Unionism: From the Past Until Now.

SUMMARY

In this article Swedish trade unionism which is utmost important for the world trade union movement will be introduced and in addition its historical development, structure and activities will be analyzed.

KAYNAKÇA

- Ahlen, K.(1989), "Swedish Collective Bargaining Under Pressure: Inter-Union Rivalry and Incomes Policies", *British Journal of Industrial Relations*, vol 27, num 3, November.
- Albage, L.G. (1987); "Recent Trends in Collective Bargaining in Sweden" R.Blalnpain (ed), *Collective Bargaining in Industrialised Market Economies: A Reappraisal*, ILO, Geneva.
- Amark, K.(1993); "Sweden", Joan Campbell (ed.), *European Labor Unions*, Toronto.
- Bratt, C.(1987); *Employee Involment in Sweden*, Stockholm: SAF.

- Demircioğlu, A.M.(1990); "İsveç Sendikal Hareketi Üzerine Notlar", Cahit Talas'a Armađan, Mülkiyeliler Birliđi, Ankara.
- Fahlbeck, R.(1995); "İsveç İş Hukuku", Kara Avrupası ve Türkiye'de Kollektif İş KHukuku ve Uygulaması, Banksis, İstanbul.
- Forsebach, L. (1980); **Industrial Relations and Employment in Sweden**, The Swedish Intitüte, Uppsala.
- International Centre of the Swedish Labour Movement (1989); **The Swedish Labour Movement**, Stockholm.
- Koray, M.(1992); **Endüstri İlişkileri**, BASİSEN, Yay, İstanbul.
- LO. (1991); **Trade Union Organization in the Future; Summary of a Report to the 1991 LO Congress** (document), Stockholm.
- LO. (1993); **News** (document), Stockholm, April.
- LO. (1992); **Local Trade Union Work** (document), Stockholm.
- Meydan Larousse, Cilt 10, s.5898.
- OECD. (1991); **Employment Outlook**, Brussels.
- Peterson, R.B.(1987); "Swedish Collective Bargaining-A Changing Scene, **British Journal of Industrial Relations**, Vol 25, Num 1, March.
- Journal of Industrial Relations**, Vol 25, Num 1, March.
- SACO.(1991); **Facts About SACO** (document), Stockholm.
- SAF.(1991); **The Har Way from a Centralized to a Decentralized Industrial Relations System the mCase of Sweden and SAF** (document), Stockholm.
- SAF.(1986); **A Short Presentation of SAF** (document), Stockholm.
- TCO.(1993); **This is Tco**, (document), Stockholm.

Geçmişten Günümüze İsveç'te Sendikacılık

The Swedish Institute (1987), Labour Relations in Sweden, **Factsheets on Sweden** (document), Stockholm.

Tokol, A.(1988); "İsveç Çalışma İlişkilerine Genel Bir Bakış", **Rota**, Sayı 2.

TÜBA. (1992); **İş-İşçi Çalışma Bülteni**, Sayı 870, 6 Temmuz.

TÜBA. (1992); **İş-İşçi Çalışma Bülteni**, Sayı 863, 18 Mayıs.

TÜBA. (1992); **İş-İşçi Çalışma Bülteni**, Sayı 925, 25 Temmuz.

