

PAPER DETAILS

TITLE: Sendikalar ve Kriz

AUTHORS: Engin YILDIRIM

PAGES: 199-206

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2576227>

Sendikalar ve Kriz

Engin YILDIRIM*

Trade Unions and the Crisis

Abstract

Unions throughout the world are faced with new threatening and challenging environmental circumstances such as structural changes in the economy and labour markets, employer opposition either through direct suppression of unions or substitution of the traditionally performed functions of unions and government policies. Research undertaken in various countries has showed that each of these factors accounts for causes of the decline. Unions have considered and applied a variety of structural reforms in their attempts to adjust to the rapidly changing environment. However, these efforts have not solved the general crisis of the union movement.

Keywords: Trade unions, crisis and union identity

Giriş

Sendikalar, sivil toplum aktörlerinin en önemlilerinden birisi olarak demokrasinin tarihsel gelişimi, gelir dağılımının adaletli bir şekilde dağıtılması ve toplumların demokratikleşmesi sürecinde küçümsenmeyecek roller oynamışlardır (Collier, & Mahoney, 1997; Magone, 2001; Marshall, 1991; Rueschemeyer, Stephens, & Stephens, 1992; Valenzuela, 1989). Günümüzde tüm dünyada sendikaların değişen iktisadi, toplumsal ve siyasi koşullar karşısında ciddi sorunlarla karşı karşıya kaldığı bilinen bir gerçektir. Sosyal gerçekliğin dil oyunlarından ibaret olduğunu veya en azından dil ile biçimlendiğini iddia eden kuramsal yaklaşımların çerçevesinden konuya bakarsak, söylemsel düzlemde de sendikaların krizle birlikte anıldıklarını, kriz ve sendika kavramlarının adeta iç içe geçmiş olduklarını görürüz. Öte yandan, sendikal hareketin tarihine baktığımızda, hareketin değişik dönemlerde krize girdiğini ve bunları bir şekilde atlattığını görebiliriz (Kelly, 1998).

İşçilerin, ücretlerini arttırmak ve çalışma şartlarını iyileştirmek için sendikalaşmak istemeleri, hızla gelişen büyük ölçekli sanayi işletmelerinin böyle örgütlenmeye ve toplu eyleme uygun olması, siyasi ortam ve kamuoyu korkusuyla sendikacılığa karşı çıkmayan bir işletmecilik anlayışı, hızlı ekonomik gelişme ve milli seviyede emek maliyetlerini kolaylıkla tüketiciye aktarabilen güçlü oligopollerin varlığı, gelişmiş ülkelerde 2. Dünya Savaşından 1970'lerin sonlarına

* Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

kadar süren işçi, işveren ve devlet arasındaki Uzlaşma'nın temelini oluşturmuştur. 1970'lerin sonlarına kadar olan ve Fordizm olarak adlandırılan bu dönemde kitle üretimi ve tüketimi ön plana çıkmıştı. Fordist üretim sisteminin kendisine uygun kurumsal düzenlemeler gerektirmiştir ve bu çerçevede büyük işçi sendikaları ve toplu pazarlık sistemi gelişti ve yaygınlık kazandı. Fordizmin sosyal temelinde emek ile sermaye arasında gerek işletme bazında, gerekse genel siyasi ve sosyal seviyelerde sözleşmelere dayanan ilişkiler yatmaktaydı. Emek ile sermaye arasındaki karşılıklı tavizler ücret ve verimlilik artışlarının birbirine bağlanmasını içermekteydi. Bu yapıyı oluşturan bir tür mübadele ilişkisi pek çok gelişmiş ülkede milli seviyede siyasi ve iktisadi alanda işçi-işveren-devlet işbirliğine dayanan neo-korporatist sistemleri doğurdu (Harrod ve O'Brian 2002: 7).

Toplu pazarlık aracılığıyla işçilerin milli gelirden aldığı pastayı sürekli büyütmeyi hedefleyen güçlü bir işçi hareketi, ekonomik büyüme, sendikalar karşısında tecrübesiz ve çatışmadan kaçınmayı arzulayan büyük işletmeler ve devletin sendikaları koruyucu ve destekleyici politikaları endüstri ilişkilerini etkilemiştir. Savaş sonrası dönemde altın çağını yaşayan kapitalizm, emek ve sermaye arasındaki çatışmayı her iki tarafında yararlandığı bir ilişkiye çevirmiştir.

Ancak, 1970'lerden itibaren kendisini hissettirmeye başlayan ve küreselleşme kavramıyla özetlenen bir dizi gelişme, emek için yeni bir dönemin başladığının habercisiydi. Bu dönemde ortaya çıkan gelişmeler eski sendikal yapıların, anlayışların ve kimliklerin de yeni koşullara uyum sağlaması gerekliliğine işaret etmekteydi. Küreselleşme her şeyden önce küresel düzeyde kapitalist piyasa ilişkilerinin yayılması anlamını taşımaktadır. İktisadi olarak, büyük devletler, uluslararası düzenleyici kurumlar, Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ) tarafından biçimlendirilen bütünleşmiş küresel bir finans sistemi ve dünya çapında üretim ağları anlamında küreselleşme olgusunun var olduğu iddia edilmektedir. Küreselleşmeyi sadece devlet harcamalarında kısıntıya gitmek ve refah sistemlerini ortadan kaldırmak isteyen serbest piyasa yanlılarınca ortaya atılan neo-liberal bir komployla veya ülkeler arasındaki ticaret ve yatırım mübadelesiyle sınırlamak bizi hatalı sonuçlara götürebilir. Zaten, küreselleşme sadece nicel bir olgu olmayıp, aynı zamanda nitel özellikler de taşımaktadır. Küreselleşme, en geniş anlamıyla zaman ve mekân boyutunda (piyasa temelli) sosyal ilişkilerin ve kurumların yayılması ve derinleşmesi anlamına da gelmektedir.

Sendikal Kriz

Sendikal kriz kavramı, nicel ve nitel anlamda sendikaları olumsuz etkileyen bir dizi değişimin varlığını ifade etmektedir (Lordoğlu, 2004: 226). Burada üye sayısındaki azalmadan, toplumsal etki yaratamamaya kadar uzanan değişimlerden bahsetmek mümkündür.

Ünlü yönetim gurusu Drucker, işçi sendikalarının tersine çevrilmesi mümkün olmayan bir gerileme içinde olduğunu öne sürmektedir (Drucker 1996:

118). Ona göre sendikaların önünde üç yol vardır: Hiç bir şey yapmazlarsa yok olabilir; hatta özgür ve demokratik bir toplumda gereksiz bir kuruluş durumuna düşebilirler. İkinci yol olarak devletin zorunlu sendika üyeliği vasıtasıyla, sendikanın siyasi iktidar yapısına egemen olma yoluyla kendi varlığını sürdürmeye çalışmasıdır. Üçüncü yolda ise, “yönetimin budalalıkları, keyfi davranışları ve gücünü kötüye kullanımı karşısında çalışanların temsilcisi rolünü üstlenen sendikalar yönetimle düşmanca bir ilişki olmayıp”, İskandinav ülkelerindeki *ombudsman* (kamu denetçisi) ilişkisine benzeyen bir ilişki kurmalıdırlar (Drucker, 1996: 119). Verimlilik ve kalite konusunda, işletmenin rekabet gücünü sürdürülmesi için yönetimle birlikte çalışacak, böylece üyelerinin işlerini ve gelirlerini korumuş olacaktır. Drucker, sendikaların varlıklarını korumak istiyorlarsa yapmaları gerekenin, üçüncü yolu benimsemeleri gerektiği görüşünü dile getirmektedir.

Sendikaların kimlik krizi konusunda araştırmalar yapan Richard Hyman (1996) gelecekte beş çeşit sendikal kimliğin olacağını iddia etmektedir. Birinci kimlik, emek piyasası içinde sahip oldukları vasıfların kıtlığından dolayı imtiyazlı konumda bulunan ve özellikle ileri teknolojiye dayanan imalat ve hizmet işletmelerinde çalışanların çıkarlarını savunan sendikacılıktır. Bu bize kapitalizminden önceki dönemlerin lonca örgütlenmesini çağrıştırmaktadır. Bireyseliğin kaçınılmaz olarak kolektivizmin yerini aldığı savunulan ikinci kimliğe göre ise, sendikalar birey olarak işçilere hizmetler sunmalıdırlar. İlk sendikalar sadece bu işleyle uğraşan “dostça birliklerden” doğmuşlardı. Temel amacı üyelerine ticari hizmetler sunmak olan bir örgüt herhalde sendika olarak tanımlanamaz. Üçüncü modelde ise emek ile sermaye arasında değişen güç dengeleri göz önüne alınarak, firmanın artan rekabet şartlarında ayakta kalmasını sağlamak için sendika yönetimle işbirliği içine girer ve “verimlilik koalisyonunun” bir tarafını oluşturur. Burada Japon işletme sendikalarına doğru bir gidiş olabilir. Dördüncü modelde ise sendikalar ulusal düzeyde hükümetlerle sosyal ortaklık çerçevesinde siyasi bir mübadele girmektir. Bu refah devletinin hala güçlü olduğu ülkelerdeki sendikaların benimseyebileceği bir roldür. Ancak burada üretim ilişkileri ve işyeri endüstri ilişkilerinden kaynaklanan sorunlara pek fazla dikkat edilmemektedir. Son olarak sendikalar popülist kampanya örgütleri olarak işlev görebilirler.

Ekonomik çıkar örgütü ve toplumsal hareket olma sendikaların en önemli iki ideal özelliklerini oluşturmaktadır. Bu iki boyut arasında bir çekişme vardır. Örneğin çevreyi kirleten sanayiler konusu buna örnek olarak verilebilir. Bu konuda sendikalar arasında ve sendikaların kendi içlerinde görüş ayrılıkları vardır (Hyman 1996: 70-2).

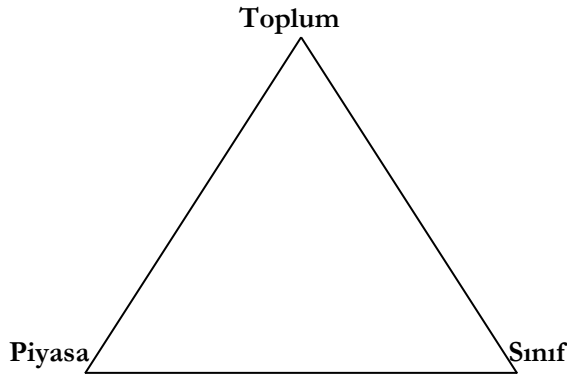
Tablo 1: Sendika Kimlikleri

Eylemin Odak Noktası	Temel İşlev	İdeal Tıp
Mesleki seçkinler	Sadece grubun temsili	Lonca
Bireysel İşçi	Hizmetler	Dostça birlikler
Yönetim	Verimlilik koalisyonu	Şirket sendikası
Hükümet	Siyasi mübadele	Sosyal ortak
Kitle desteği	Kampanya	Sosyal hareket

Kaynak: Hyman 1996: 70.

Hyman (2001) Avrupa sendikacılığı ile ilgili bir çalışmasında yukarıdaki kimlikleri piyasa, toplum ve sınıf olmak üzere üç ana eksen etrafında yeniden yorumlamıştır. Bunlardan birincisinde sendikaların emek piyasası işlevleri öne çıkmaktadır. İkincisinde, çalışanların toplumsal konumunu genel olarak iyileştirme ön planda iken, üçüncüsünde ise emek ve sermaye arasındaki sınıf savaşının “okulları” işlevi göze çarpmaktadır (Hyman 2001: 1-2). Tarihsel olarak bu üç ana eğilim değişik biçimlerde de olsa varlığını sürdürmüştür. Günümüzde, üçüncü eğilimin nispeten önem kaybettiğini söyleyebiliriz. Hyman’a göre tüm sendikalar, emek-sermaye ilişkisinin düzenlenmesiyle ilgili önemli bir işleve sahip olduklarından piyasayı görmezlikten gelemezler. Öte yandan çalışanları işverenlerden ayıran toplu çıkarlar ve kimlikleri de ihmal edemezler. Sınıfsal bir ideoloji benimsemeseler bile sınıf aygıtı/organı rollerinden kaçamazlar. Son olarak, mevcut toplumsal yapılar onların tercihlerini değişik derecelerde sınırlandırmaktadır. Sendikalar, toplumdaki diğer kurumlar ve çıkarlarla beraber yaşamak zorundadırlar (Hyman 2001: 4)

Şekil 1: Sendikacılığın Geometrisi



Kaynak: Hyman (2001: 4)

İşletme sendikacılığı piyasaya, radikal sendikacılık sınıfa, bütünleştirici sendikacılık topluma vurgu yapmaktadır. Sendikalar, bu üç ideal tip kimlikten genellikle ikisinin karışımı bir politikayı izlemişlerdir. Kriz ve önemli dönüşüm zamanlarında, ihmal edilen üçüncü boyuta sendikalar önem verme eğilimine girerler (Hyman 2001: 5). Tarihsel olarak tek bir işleve vurgu yapan sendika hemen hemen hiç olmamıştır. Çünkü böyle bir durumda sendikanın varlığını uzun süre sürdürmesi pek mümkün değildi.

Eskiden sınıf çıkarlarını vurgulayan ve anti-kapitalist özellikler taşıyan sınıf sendikacılığı ve sendikacılığı sosyal bütünleşme vasıtası gören anlayışlar hâkimdi. Bunlardan ikinci anlayış sosyal düzenin ağır ağır reforme edilebileceğini savunuyordu. Üçüncü bir model ise toplu pazarlığa öncelik veren ve mesleki çıkarların korunmasını ön planda tutan işletme sendikacılığıydı. Devrimci ve reformist sendikal anlayış toplu pazarlık çerçevesinde eski siyasi mücadelelerinden çekilince ve makro ekonomik politikaların devlet tarafından belirlenip, uygulanmasıyla serbest toplu pazarlık gittikçe artan bir şekilde devlet müdahalesine uğradıkça işletme sendikacılığı da gerçekçi bir alternatif olmaktan çıktı. Bu gelişmeler sonucunda sendikalar aynı anda hem işverenlerle toplu pazarlığa, hem de toplu pazarlığın daha geniş olan iktisadi ve hukuki çerçevesini etkilemeye önem verdiler. Sendikaların krizden çıkış yolları arasında son yıllarda moda olan bir önerme toplumsal hareket sendikacılığıdır. Toplumsal hareket sendikacılığı, sendikacılığı sosyal adaleti sağlama uğruna yapılan mücadelelerin bir parçası olarak görmektedir (Waterman, 1998). Sadece işyerini değil, toplumu dönüştürme amacı da taşımaktadır. Lucio ve Weston'a göre eğer sendikacılık siyasi ve sosyal boyutunu korumak istiyorsa, ücret sendikacılığının ötesine geçmeli, sendikalar belli bir kesimin değil, bütün toplumun menfaatini savunan yapılar haline gelmelidirler. Aksi takdirde uzun dönemde sendikalar olabilir, ama sendikacılık bir hareket olarak büyük bir olasılıkla ortadan kalkacaktır (Lucio ve Weston 1992: 230).

Öte yandan, toplumsal hareketle ilgili, örneğin çevre gibi konulara sendikalar çok fazla dalarsa, işyerindeki sorunlara ve üyelerinin çıkarlarına uzak kalabilirler. Bu konuda komünizm sonrası Doğu Avrupa ülkelerindeki sendikal hareket örnek olarak verilebilir. Bu ülkelerde, özellikle Polonya'da sendikal hareket bir toplumsal harekete doğru dönüştükçe, dar anlamda işçilerin hak ve çıkarlarını savunan bir örgüt olma işlevini kaybetmeye başlamıştır (Ost, 2002: 33). Bu da çalışanlar arasında sendikalara duyulan güvenin azalmasına neden olmuştur. Sendikalar, üyelerinin dar ve kesimsel çıkarlarını görmezlikten gelme lüksüne de sahip değildiler.

Örgütlenmiş emeğin ve endüstri ilişkilerinin iş örgütleri içinde önemi azalmakla beraber, modern üretim süreçlerinin doğası rekabetçi ve belirsiz bir ortamda, emeğin aktif işbirliğinin sağlanmasını ve sürdürülmesini gerekli kılmaktadır. Sendika üyeliğindeki azalma mevcut üyelerin sendikalarından

ayrılmalarından ziyade işsizlikteki artıştan kaynaklanmaktadır. Öte yandan siyasi ve iktisadi şartların elverişsizliğine rağmen, sendikaların grev organize edebilme yeteneklerini koruduklarını ve üyelerinin greve gitmeyi göze alabildiklerini de görmekteyiz. Emek ve ürün piyasalarındaki değişimler sonucunda işsizlerle işi olanlar arasında, rekabetten korunan sektörlerde çalışanlarla, rekabete açık sektörlerde çalışanlar arasında, yeni ve uzmanlaşmış vasıflı olanlarla, vasıflı olmayan veya vasfı önem kaybedenler arasında, tam gün çalışanlarla, kısmi süreli veya sözleşmeli çalışanlar arasında çıkar farklılıkları vardır. Bu çıkar farklılıklarını gidermek sendikaların karşı karşıya geldiği en zor görevlerden biridir. Hyman'a göre çalışanlar arasındaki çıkar farklılığı abartılmamalıdır. Sendikalar her zaman çalışanlar arasındaki çıkar farklılığını bünyelerinde yansıtmışlar ve bu çıkar farklılıklarını birbirleriyle uyumlu hale getirmeye çalışmışlardır (1996: 112). Genel olarak sendikacılığın krizinden ziyade tam gün çalışan, erkek sanayi işçilerinin belkemiğini oluşturduğu sendikacılık türünün krizinden söz etmek daha doğru olacaktır. Daha önce sendikaların önceliklerine ve çıkarlarına önem vermediği gruplar (kadın işçiler gibi), kendi çıkarlarını artık kolektif olarak yüksek sesle dile getirmektedir.

Günümüzde, niteliksiz mavi yakalılarla nitelikli mavi ve beyaz yakalıları arasında gittikçe artan bir uçurum gözlenmektedir. Emek ve ürün piyasalarındaki değişimler sonucunda işsizlerle işi olanlar arasında, rekabetten korunan sektörlerde çalışanlarla, rekabete açık sektörlerde çalışanlar arasında, yeni ve uzmanlaşmış vasıflı olanlarla, vasıflı olmayan veya vasfı önem kaybedenler arasında, tam gün çalışanlarla, kısmi süreli veya sözleşmeli çalışanlar arasında çıkar farklılıkları vardır. Bu çıkar farklılıklarını gidermek sendikaların karşı karşıya geldiği en zor görevlerden biridir.

Türkiye'de ise sendikalar küreselleşmenin neden olduğu olumsuzluklardan etkilenmelerine rağmen, bu durumdan kurtulmak için gerekli politika ve stratejileri geliştirmede şu ana kadar başarılı olamamışlardır.

İşverenlerin sendikasılaştırma politikaları, yeni yönetim tekniklerinin uygulanmaya başlaması, geniş bir enformal ekonominin varlığı, devletin değişen bakış açısı ve sendikaların gerek çalışanlar gerekse de toplum nezdinde itibar ve güven kaybetmeleri sendikaların içinde bulunduğu zorlukların ana nedenleri arasındadır. Sendikalar, çalışma hayatı ile ilgili yasal düzenlemelerde kendileri lehine değişiklikler yapılması halinde sorunlarının rahatlıkla çözülebileceği varsayımından hareket etmektedirler.

Sendikalar için hayatı kolaylaştıracak değişiklikler yapılsa bile, sendikal kimlik ve politikalarda yıllardan beri süregelen bazı alışkanlıkların ve bakış açılarının değişimi sağlanmadan istenilen sonucun alınması pek mümkün görünmemektedir. Bu bakımdan özellikle sendika üyeleri ile liderlik arasındaki ilişkilerin ciddi bir şekilde gözden geçirilmesi gerekmektedir. Üyelik ile liderlik

arasında karşılıklı bir güven bunalımı mevcuttur ve bu durum sendikaların işleyişini, mücadelesini olumsuz etkilemektedir.

Sonuç

Sendikacılığın genel olarak krizinden ziyade geleneksel sendikacılığın yani bir sendikacılık türünün krizinden bahsetmek daha doğru olur. İstihdamın yeniden yapılanması işçiler içinde, sendikalar arasında ve sendikalı ile sendikasız işçiler arasındaki toplu ilişkilerin yeniden oluşturulması imkânını bize sunmaktadır. Daha önceleri çıkarları sendikal hareket içinde yeterince dile getirilmeyen kadın işçiler gibi gruplarla, yeni önem kazanan kısmi süreli çalışanlar gibi gruplara odaklanma, bu grupların sendikal harekete kazandırılmasına neden olabilir. Ayrıca çalışanların hem üretici, hem de tüketici olarak bu iki alan arasındaki ilişkiler öne çıkarılarak çalışanların harekete geçirilmesinde kullanılabilirler. Farklılıklar ve iç çekişmeler sendikacılık içinde sürekli var olmuştur.

Sendikalar iş ve istihdam konularıyla mı kendilerini sınırlamalı yoksa daha geniş sosyal konularla da mı ilgilenmelidirler? Bununla bağlantılı olarak yönelimleri bireysel mi, yoksa kolektif mi olmalı? İşteki kolektif çıkarlar üzerindeki yoğunlaşma üretimdeki sosyal ilişkileri ve şartları içerir. İşteki bireysel çıkarlar ise hizmet sözleşmesiyle ilgili hususları ve uzun dönemli kariyer rotalarını kapsar. Toplumdaki kolektif çıkarlar ise işçilerin istihdam ilişkisi dışındaki rollerini ve ilgilendikleri konuları kapsarken, toplumdaki bireysel çıkarlar işçilerin tüketici olarak çıkarlarını ele alır.

Eğer bir krizden söz ediyorsak, sendikaların stratejik aktörler olmaları ve stratejik aktörler olarak ele alınmaları gerekmektedir. Sendikalar yönetim gibi istihdam değişimleri, üretim eğilimleri, kamu politikaları gibi konular hakkında tahminler yapabilen ve bu değişiklikleri önceden görüp, ona göre cevap verebilecek uzun dönemli politikalar geliştirmelidirler. Sendikaların çevrelerindeki olup bitenlere adapte olmaya çalışmaktan ziyade uzun dönemli politikalar geliştirme kapasiteleri ve alternatif yapılar arasından tercihte bulunabilmeleri ölçüsünde sendikaların stratejik aktörler olarak nitelendirilmesi bir anlam taşır. Öte yandan sendikanın bir hizmet örgütü olduğu kadar, çalışan kitlelerin sosyal tanınma ve demokratik haklarının tarihsel bir aracı olduğu akıldan çıkarılmamalıdır. Başka bir ifadeyle, sendikalar sınıf, toplum ve piyasa eksenli kimliklerini, içinde bulundukları toplumun ve sektörün tarihsel gelişimi bağlamında eklemleyebilmelidirler. Hem Türkiye’de hem de uluslararası düzeyde sendikalar için acil politika adaletin kılıcı olma rollerini yeniden canlandırmak ve tanımlamak olmalıdır.

KAYNAKÇA

- Collier, R. B., & Mahoney, J. (1997); 'Adding collective actors to collective outcomes: Labor and recent democratization in South America and Southern Europe', *Comparative Politics*, 29 (2), 285-303.
- Drucker, P.F. (1996); 'İki Karşı Kültür', *Mercek*, Nisan 1996.
- Harrod, J. ve R.O'Brian. (2002); 'Organized labour and the global political economy', Harrod, J. ve R.O'Brian (der.), *Global Unions*, London, Routledge, ss. 3-28.
- Hyman, R. (1996); 'Changing Union Identities in Europe', Leisink, P. Van Leemput, J. Ve Vilroxx, J. (der), *The Challenges to Trade Unions in Europe: Innovation or Adaptation* içinde Cheltenham, Edward Elgar, ss: 53-73.
- Hyman, R. (2001); *Understanding European Unionism: Between Market, Class and Society*, London, Sage.
- Kelly, J. (1998); *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*, London: Routledge.
- Lordoğlu, K. (2004); 'Türkiye'de Sendika Hareketinin Kısmen Gölge Bir Alanı Üstüne Tartışmalar', Alpay Hekimler (der.) *AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri* içinde, İstanbul, Beta, ss: 225-237.
- Lucio, M. M. ve Weston, S. (1992); 'HRM and Trade Union Responses: Bringing the Politics of the Workplace Back into the Debate', Blyton, P. ve Turnbull, P. (der), *Reassessing HRM* içinde, London: Sage.
- Magone J. M. (2001); *Iberian trade unionism: Democratization under the impact of the European Union*, New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Marshall, T. E. (1991); *Citizenship and social class*, London, Pluto Press.
- Ost, D. (2002); 'The Weakness of Strong Social Movements: Models of Unionism in the European Context', *European Journal of Industrial Relations*, cilt 8, sayı.1, ss: 33-51.
- Rueschemeyer, D., Stephens J. E., & Stephens, E. (1992); *Capitalist development and democracy*, Cambridge, Polity.
- Valenzuela, J. (1989); 'Labor movements in transitions to democracy' *Comparative Politics*, 21 (4), ss. 445-471.
- Waterman, P. (1998); 'The New Social Unionism: A New Union Model for a New World Order', Munck, R. ve P. Waterman (ed.) *Labour Worldwide: Alternative Union Models in the New World Order* içinde, Londra, Macmillan.