

**KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELERİNİN TÜRKİYE'DE
TOPLU PAZARLIK SÜRECİNE ETKİSİ:
NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

Merve ÇELİK

**Haziran 2022
DENİZLİ**

**KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELERİNİN TÜRKİYE'DE
TOPLU PAZARLIK SÜRECİNE ETKİSİ:
NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı**

Merve ÇELİK

Danışman: Prof. Dr. Hacer Simay KARAALP ORHAN

**Haziran 2022
DENİZLİ**

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

MERVE ÇELİK

ÖNSÖZ

Tezin yazım sürecinde desteğini esirgemeyen ve her aşamada beni yüreklendiren, azim ve kararlılıkla ilerlememi sağlayan sevgili danışmanım Prof.Dr. Hacer Simay Karaalp Orhan'a emeklerinden dolayı saygı ve teşekkürlerimi iletiyorum. Tez savunma jürimde yer alan Prof. Dr. Handan Kumaş ve Doç.Dr. Ayhan Görmüş hocalarıma değerli eleştirileri ve katkılarından dolayı teşekkür ediyorum. Türkiye'deki sendikalar ve uluslararası sendikacılık ile ilgili alan bilgi ve tecrübelerini benden esirgemeyen ve tez çalışmamda bana destek olan Ar.Gör. Erkan Kıdak hocama teşekkürü bir borç bildiğimi ifade etmek isterim. Ayrıca tezimin alan araştırmasına katkıda bulunan tüm katılımcılara bilgi ve deneyimlerini aktardıkları ve değerli vakitlerini paylaştıkları için minnettar olduğumu belirtmek isterim.

Lisans Eğitimi boyunca bölüme karşı ilgimin temellerini atan Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü hocalarıma, yüksek Lisans Eğitimim boyunca eğitimime katkı sağlayan başta Prof. Dr. Oğuz Karadeniz hocam olmak üzere, onun nezdinde Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü hocalarıma teşekkür ediyorum. Yaşamım boyunca desteğini ve emeğini esirgemeyen sevgili babama şükranlarımı iletiyorum. Son olarak en büyük teşekkürüm çalışma yaşamı boyunca her türlü haksızlığa boyun eğmeyen, sendikasızlığın başkenti Denizli'de emeğini ve alın terini tek başına savunan, gece gündüz demeyip geçimini sağlamak için tekstil işçisi olarak çalışan sevgili ANNEM'e iletiyorum.

ÖZET

KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELERİNİN TÜRKİYE’DE TOPLU PAZARLIK SÜRECİNE ETKİSİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

ÇELİK, Merve

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Hacer Simay KARAALP ORHAN

Haziran 2022, XIV + 204 Sayfa

1980’li yıllardan itibaren küreselleşme ve neo liberal politikaların etkisi ile Dünya’da çok uluslu şirketlerin yaygınlaşmaya başlaması ve bu yatırımları ülkelerine çekmek amacıyla özellikle gelişmekte olan ülkelerin emek piyasasına yönelik yapmış olduğu düzenlemeler, emeğin sendikal hak ve özgürlüklerinin gerilemesine, ücretlerin düşmesi, işsizliğin artması ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması gibi olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu nedenle reformist uluslararası sendikalar tarafından küresel çerçeve sözleşmeleri alternatif bir araç olarak geliştirilmiş olup ulusal sendikaların uluslararası düzeyde örgütlenmesini güçlendirmek ve uluslararası toplu pazarlık mekanizması aracı olarak kullanılmaya başlanmıştır.

Bu çalışmanın amacı, uluslararası üretim halkasında önemli bir tedarik zinciri olan Türkiye’de küresel çerçeve sözleşmelerinin ulusal sendikaların toplu pazarlık sürecine olan etkisini araştırmaktır. Bu bağlamda Türkiye’de en geniş işkolunu kapsayan IndustriALL’a üye ve küresel çerçeve sözleşmesi imzalamış olan farklı işkollarındaki sendika uzmanları ve IndustriALL uzman ve yöneticileri ile yarı-yapılandırılmış soru formu üzerinden derilenmesine görüşme tekniği kullanılarak nitel araştırma yöntemi uygulanmış ve aynı zamanda farklı işkolu ve sektör temelinde karşılaştırmalar yapılmıştır. Alan araştırmasından elde edilen bulgular IndustriALL’un taraf olduğu Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Türkiye’de üye sendikaların toplu pazarlık sürecine sınırlı etkili olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında Küresel Çerçeve Sözleşme’lerin tekstil sektöründe örgütlü üye sendikaların toplu pazarlık sürecine etkisinin bulunmasına rağmen yerel yasa nedeniyle sürecin işveren güdümlü ilerlediği görülmektedir.

Anahtar sözcükler: Küresel Çerçeve Sözleşmeleri, Toplu Pazarlık, Uluslararası Sendikacılık, IndustriALL

ABSTRACT**THE EFFECT OF GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENTS ON THE COLLECTIVE BARGAINING PROCESS IN TURKEY: A QUALITATIVE RESEARCH**

ÇELİK, Merve
Master Thesis

Department of Labour Economics and Industrial Relations
Adviser of Thesis: Prof. Dr. Hacer Simay KARAALP ORHAN

June 2022, XIV + 204 Pages

Since the 1980s, the spread of multinational companies has risen worldwide due to globalization and neo-liberal policies. Especially to attract these investments, developing countries started to regulate their labour markets, which has led to cause negative results such as the decline of the union rights and freedoms of the labour, the decrease in wages, and the increase in unemployment and precarious work. For this reason, global framework agreements had enhanced by reformist international trade unions as an alternative tool. It has started to use as a tool to strengthen the organization of national unions at the international level and as the international collective bargaining mechanism.

This study aims to find the effects of global framework agreements on the collective bargaining process of national trade unions in Turkey, which is the prominent supply chain in the international production ring. In this context, a qualitative research method was applied by using a semi-structured interview technique with experts and managers of IndustriALL and the experts of national trade unions that are members of IndustriALL (the largest business line in Turkey) and have signed a global framework agreement. At the same time, a comparative analysis was made in different sectors and business lines. Findings from the field research It has been determined that the Global Framework Agreements, to which IndustriALL is a party, have a limited effect on the collective bargaining process of the member unions in Turkey. In addition, although the Global Framework Agreements have an effect on the collective bargaining process of the member unions organized in the textile sector, it is seen that the process is employer-driven due to the local law.

Key words: Global Framework Agreements, Collective Bargaining, International Trade Unions, IndustriALL

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vii
TABLOLAR DİZİNİ	viii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜRESELLEŞME VE KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELERİNE İLİŞKİN

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşmenin Gelişimi	4
1.2. Küreselleşmenin Boyutu.....	7
1.3. Küreselleşmeye İlişkin Yaklaşımlar	8
1.4. Küreselleşme Sürecine Yönelik Bir Alternatif: Küresel Çerçeve Sözleşmeleri....	13
1.4.1. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Ortaya Çıkış Nedenleri.....	16
1.4.1.1. Ekonomik Nedenler : Neo Liberal Politikalar ve Yeni Ekonomik Düzen..	17
1.4.1.2. İşgücü Piyasası İle İlgili Nedenler: Küreselleşme Sürecinde Emegın Yeri	29
1.4.1.3. Taraflara Yönelik Nedenler: Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Gerilemesi..	37
1.4.2. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin İçeriğı	41
1.4.3. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Tarafları ve Hukuki Durumu.....	43
1.4.4. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Uygulanabilirliğı ve Denetim Mekanizması	44

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI SENDİKACILIK VE TÜRKİYE'DE TOPLU PAZARLIĞIN

GELİŞİMİ

2.1. Uluslararası Sendikal Hareketin Doğuşu ve Tarihsel Gelişimi	47
2.2. Yeni Enternasyonalizm: Küreselleşme Sonrasında Uluslararası Sendikacılık.....	55
2.2.1. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu	56
2.2.2. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu	59
2.2.3. Küresel Sendika Federasyonları	61
2.2.4. Küresel Sendika Federasyonları Örneğı: IndustriALL	64
2.2.4.1. IndustriALL Kuruluşu ve Tarihçesi.....	64

2.2.4.2. IndustriALL Politikaları, Üyeleri ve İlişkileri	67
2.2.4.3. IndustriALL'un Taraf Olduğu Küresel Çerçeve Sözleşmeleri	69
2.3. Toplu Pazarlık Kavramı	78
2.3.1. Toplu Pazarlığın Tarafları ve Faydaları	79
2.3.2. Toplu Pazarlığın Düzeyleri	81
2.3.3. Toplu Pazarlığın Küreselleşme Sonrası Dönüşümü	82
2.4. Türkiye'de Toplu Pazarlığın Gelişimi	86
2.4.1. 1980 Öncesi Toplu Pazarlığın Süreci	86
2.4.2. 1980 Sonrası Toplu Pazarlığın Değişim Süreci	87
2.4.3. 2000'li Yıllarda Toplu Pazarlık	88
2.5. Türkiye'de Küreselleşme Süreci ve Endüstri İlişkilerine Etkisi	91
2.5.1. Türk Sendikaların Uluslararası Sendikalar ile İlişkileri	95
2.5.2. Türkiye'de IndustriALL'a Üye Sendikalar	96
2.5.3. Türkiye'de IndustriALL'a Üye Sendikaların Taraf Olduğu Küresel Çerçeve Sözleşmeleri	98

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELERİ VE TÜRKİYE'DE INDUSTRIALL'A ÜYE SENDİKALAR ÖRNEĞİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	100
3.2. Araştırmanın Önemi ve Kısıtlılıkları	101
3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi	102
3.4. Araştırmanın Bulguları	104
3.4.1. Sendikalara İlişkin Bilgiler ve Küresel Çerçeve Sözleşmesi Deneyimleri	104
3.4.2. Sendikaların Küresel Çerçeve Sözleşmelerine Bakış Açısı	115
3.4.3. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Hazırlanması ve Müzakere Sürecinde Sendikaların Rolü	119
3.4.4. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Uygulanması ve Denetiminde Sendikaların Rolü	128
3.4.5. Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Toplu Pazarlığın İçeriği, Kapsamı ve Araçları Üzerindeki Etkisi	146
3.4.6. Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Ulusal Hukuk Sisteminde Yeri ve Uyuşmazlıklara Katkısı	159
3.4.7. Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Geleceğine İlişkin Öneriler	168

SONUÇ ve ÖNERİLER.....	176
KAYNAKLAR	183
EKLER.....	200
Ek-1.....	201
Ek-2.....	202
Ek-3. Etik Kurul İzni	203
ÖZGEÇMİŞ	204

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. IndustriALL Küresel Sendika Federasyonu'nun Tarihsel Süreci	67
--	----

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Eski Sol ve Yeni Sağ	12
Tablo 2. Seçili Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde DYSY Girişi (\$).....	27
Tablo 3. Seçili Gelişmekte Olan ve Az Gelişmiş Ülkelerde Kayıt Dışı İstihdam Oranı(%).....	30
Tablo 4. Seçili Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde İşsizlik Oranları(%).....	32
Tablo 5. Seçili Ülkelerde Çalışan Yoksulluğu Oranı (%).....	33
Tablo 6. Seçili Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kısmi Süreli Çalışan Oranı (%).....	36
Tablo 7. Seçili Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Sendikalaşma Oranı (%)	39
Tablo 8. Küresel Sendika Federasyonlarına İlişkin Bilgiler	63
Tablo 9. IndustriALL'un Örgütlü Olduğu Sektörler.....	68
Tablo 10. IndustriALL'un Taraf Olduğu KÇS'lere İlişkin Bilgiler.....	71
Tablo 11. Toplu Pazarlık Sürecinin Faydaları	80
Tablo 12. Toplu Pazarlığın Düzeyleri.....	81
Tablo 13. Seçili Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Toplu Pazarlığın Kapsamı (%).....	84
Tablo 14. Türkiye'de IndustriALL'a Üye Sendikalar.....	97
Tablo 15. Görüşmecilere İlişkin Bilgiler	103
Tablo 16. Görüşme Yapılan IndustriALL'a Üye Sendikalara İlişkin Bilgiler.....	103
Tablo 17. IndustriALL'a Üye Sendikaların Kapsamında Olduğu KÇS'ler ve Üye Sayıları (Ocak 2022)	105

KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AB	Avrupa Birliği
ACT	Eylem, İş birliği ve Dönüşüm Action, Collaboration, Transformation
AEAE	Avrupa Sanat ve Eğlence Birliği European Arts and Entertainment Alliance
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu European Economic Community
AFL	Amerikan Emek Federasyonu The American Federation of Labor
AFL-CIO	Amerikan Emek Federasyonu ve Sanayi Örgütleri Kongresi- The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations
AKTC	Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu – European Coal and Steel Community (ECSC)
BELEDİYE-İŞ	Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
BİLEŞİK METAL- İŞ	Bileşil Metal İşçileri Sendikası
BIFU	Banka Sigorta ve Finans Sendikaları Banks Insurance Financial Unions-
BWI	Building and Wood Workers International İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonal
CAI	EU-China Comprehensive Agreement on Investment AB-ÇİN Kapsamlı Yatırım Anlaşması
CFDT	French Democratic Confederation of Labour Fransız Demokratik İş Konfederasyonu
CGT	General Confederation of Labour- Genel Emek Konfederasyonu
CGU	Küresel Sendikalar Konseyi- Global Trade Union Council

ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇİMSE-İŞ	Türkiye Çimento, Seramik, Toprak ve Cam Sanayi İşçileri Sendikası
ÇUŞ	Çok Uluslu İşletmeler- Multinational Company
CHMESITY ENERGY	Kimya, Enerji, Metal, Petrol ve Yardımcı İşler Endüstrileri Chemical, Energy, Metal, Oil and Allied Industries
DERİ-İŞ	Türkiye Deri Sanayi İşçileri Sendikası
DERİTEKS	Deri, Dokuma ve Tekstilden Yapılan Her Türlü Giyim Eşyası İşleme Yerleri İşçileri Sendikası
DTÖ	Dünya Ticaret Örgütü-World Trade Organization
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSK TEKSTİL	Tekstil İşçileri Sendikası
DOK GEMİ-İŞ	Türkiye Liman Dok ve Gemi Sanayi İşçileri Sendikası
DYSY	Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları
EFBW/FETBB	Avrupa İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu- European Federation of Building and Woodworkers
EFFAT	Avrupa Gıda, Tarım ve Turizm Sendikaları- European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions
EFJ/FEJ	Avrupa Gazeteciler Federasyonu- European Federation of Journalists
EFTA	Avrupa Serbest Ticaret Birliği – The European Free Trade Association
EI	Eğitim Enternasyonalı- Education International
EMF	Avrupa Metal İşçileri Federasyonu European Metal Workers Federation
EPSU	Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu- European Federation of Public Service Unions
ERO	Avrupa Bölgesel Organizasyonu- European Regional Organization
ETF	Avrupa Nakliye İşçileri Federasyonu-

	European Transport Workers' Federation
ETUC	Avrupa Sendika Konfederasyonu- European Trade Union Confederation
ETUCE/CSEE	Avrupa Eğitim Sendikaları Komitesi- European Trade Union Committee for Education
ETUI	Avrupa Sendikalar Enstitüsü- European Trade Union Institute
ETUS	Avrupa Sendikalar Sekreterliğini- European Trade Union Secretariat
EUROCOP	Avrupa Polis Federasyonu- European Confederation of Police
EWC	Avrupa İşyeri Konseyi- European Work Council
FUP	Bileşik Petrol ve Gaz İşçileri Federasyonu The Oil and Gas Workers Unified Federation
FISE	Dünya Öğretmenler Sendikaları Federasyonu- World Federation of Teachers Unions-
GATT	Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması- General Agreement on Tarrifs anda Trade
GENEL MADEN-İŞ	Genel Maden İşçileri Sendikası
GUF	Küresel Sendika Federasyonu-Global Union Federation
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HOTOUR	Hotel Turizm -Hotel Tourism
ICF	Uluslararası Kimya ve Genel İşçiler Sendikaları Federasyonu- International Federational of Chemical and General Workers Union
ICEM	Uluslararası Kimya, Enerji, Maden, Genel İşçileri Federasyonu- International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Worker Federation
ICFTU	Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu- International Confederation of Free Trade Union

IFCTU	Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu International Federation Christian Trade Union-
IFJ	Uluslararası Gazeteciler Federasyonu International Federation of Journalist
IFTU	Uluslararası Sendikalar Federasyonu International Federation of Trade Union
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü- International Labour Organization
IMF	Uluslararası Para Fonu- International Monetary Fund
IMF	Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu International Metal Workers Federation
IMEC	Uluslararası Denizcilik Enstitüsü İşverenler Federasyonu- International Maritime Employers Committee
INDUSTRIFACKET METALL	İsveç Metal İşçileri Sendikaları
INDUSTRIALL	Industrial Küresel Sendika- IndustriALL Global Union
IOE	Uluslararası İşverenler Örgütü- International Employer Organization
ISNTUC	Uluslararası Sendika Merkezleri Uluslararası Sekreterliği International Secretariat of National Trade Union Centres
ITGLWF	Uluslararası Tekstil, Giysi ve Deri İşçileri Federasyonu International Textiles Garment and Leather Workers
ITS	Uluslararası İşkolu Sekreterlikleri- International Trade Union Secreteriats
ITF	Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu International Trade Union Federation
IUF	Uluslararası Gıda, Tarım, Restoran, yemek ve ilgili işçi sendikaları Federasyonu- International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco And Allied Workers Associations
KÇS	Küresel Çerçeve Sözleşmeleri- Global Framework Agreement
KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsleri
KRİSTAL-İŞ	Cam, Çimento, Seramik, Toprak ve Cam Sanayi İşçileri Sendikası
LASTİK-İŞ	Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayi İşçileri Sendikası
MADEN-İŞ	Türkiye Maden İşçileri Sendikası
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MİSK	Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
NAFTA	Kuzey Amerika Serbest Ticaret Antlaşması- North American Free Trade Agreement
OECD	Ekonomik Kalkınma İşbirliği Organization for Economic Co-operation
OECD-TUAC	Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü Sendikalar Danışma Komitesi- Trade Union Advisory Committe to the OECD
ÖZ İPLİK-İŞ	Tüm Dokuma, İplik, Trikolaj, Hazır Giyim, Konfeksiyon ve Deri İşçileri Sendikası
ÖZ ÇELİK-İŞ	Özdemir, Çelik, Metal ve Mamulleri İşçi Sendikaları
PSI	Kamu Hizmetleri ve Yardımcı Hizmetleri Public Services Allied Workers
PYJ	Emekliler- Pensioners
PETROL-İŞ	Türkiye Petrol, Kimya Lastik İşçileri Sendikası
RILU	Kızıl İşçi Sendikaları Federasyonu - Red International Labour Unions
RCEP	Bölgesel Kapsamlı Ekonomik Ortaklık-Regional Comprehensive Economic Partnership
ROGWU	Russian Oil, Gas and Construction Workers Union Rusya Petrol, Gaz ve İnşaat İşçileri Sendikası
SEKA	Türkiye Selüloz ve Kâğıt Fabrikası
SELÜLOZ-İŞ	Türkiye Selüloz, Kâğıt, Ağaç ve Mamulleri İşçileri Sendikası

TUI MMM-	Madencilik, Metaruliji ve Metal Endüstrisi Mining, Metallurgy and the Metal Industriel
TEXGAL-	Tekstil Hazır Giyim- Textile, Garment, Leather
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonları
TES-İŞ	Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası
TÜRK ENERJİ SEN	Türkiye Enerji, Sanayi, Maden Kamu İşçileri Sendikası
TÜRK TARIM ORMAN SEN	Tarım ve Orman Kamu İşçileri Sendikası
TÜRK METAL	Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makine, Metalden, Mamül Eşya ve Oto Montaj ve Yardımcı İşçiler Sendikası
TEKSİF	Türkiye Tekstil, Örne Giyim ve Deri Sanayi İşçileri Sendikası
TTSİS	Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası
UISTAACT	Tarımsal Gıda, Ticaret, Tekstil, Bileşik Endüstrileri Agroalimentary, Food, Commerce, Textile Allied Industries
UITBB	Construction, Wood and Building Materials Industries- İnşaat, Ağaç ve Yapı Malzemeleri Endüstrileri
UNI	Uluslararası Sendika Ağı- Union Network International
UNICE	Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu Birliği Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
UNI-EUROPA	Avrupa Hizmet ve İletişim Sendikaları Federasyonu- European Trade Union Federation for Services and Communication
WCL	Dünya Emek Konfederasyonu- World Confederation of Labour
WFTU	Dünya Sendikalar Federasyonu- World Federation of Trade Union

GİRİŞ

Günümüzde küreselleşme; ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal alanda çok yönlü etkisi bulunan bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle neo liberal politikaların; ekonomik, sosyal ve siyasal alanda uygulanması, finansal sermaye hareketinin artan mobilitesi, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan dönüşüm, Bretton Woods sisteminin çökmesini gibi olaylar tüm Dünya’da ekonomik sistemin işleyişinin değişmesine neden olmuştur. Bir taraftan uluslararası üretimin ülkeler arasında dağılımı ile birlikte yeni iş bölümü ortaya çıkarken, diğer taraftan küreselleşme sürecinde ülkeler arasındaki gelişmişlik farklılıkları daha da derinleşmeye başlamıştır. Amin (2020) küreselleşmenin eşitsiz gelişimini kollektif emperyalizm (Japonya, Amerika ve Avrupa) kavramı ile açıklamaktadır. Buna göre, 1980 sonrası sayıları gitgide artan çok uluslu işletmelerin büyük çoğunluğunun merkezi gelişmiş, sanayileşmiş merkez (kollektif emperyal) ülkelerde konumlanmaktadır. Yeni işbölümü çerçevesinde çok uluslu işletmeler işgücü maliyetlerinin düşük olması nedeniyle, özellikle emek-yoğun üretimlerini az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere çevre ülkelerde gerçekleştirmiştir. Böylece gelişmiş merkez ülkelerde bilgi ve teknolojiye dayalı üretim söz konusu iken az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere emek yoğun üretim biçimleri yaygınlaşmaya başlamıştır.

Tüm bu yaşanan gelişmeler özellikle gelişmekte olan yada az gelişmiş ülkelerin işgücü piyasalarını olumsuz olarak etkilemiştir. Üretim artışı, ekonomik büyümeye katkı sağlaması ve istihdam yaratılması amacıyla çok uluslu işletmelerin yatırımlarını ülkelere çekebilmek için birçok gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülke neo liberal politikaları işgücü piyasalarına adapte etmiştir. Böylece yerel yasalarındaki kural dışı uygulamaları ile ulusal sendikaların etkinliğinin zayıflamasına, hak ve özgürlüklerin gerilemesine, güvencesiz çalışmanın, taşeron işçiliğin ve işsizliğin artmasına, kayıtdışı istihdamın yaygınlaşmasına ve ücret düzeylerinin düşük tutulması ile çalışan yoksulluğun ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Küreselleşme süreci sonrasında yeni enternasyonalizm düşüncesinde ilerleyen uluslararası sendikalar ise, çok uluslu işletmeler ile pragmatik ilişkiler çerçevesinde diyalog yoluyla yakın ilişkiler kurmuştur. Küreselleşme ile birlikte yaygınlaşan çok uluslu işletmelerin emek piyasasına yönelik yıkıcı etkisine karşı Levinson (1971)

uluslararası toplu pazarlık mekanizmasının geliştirilmesi düşüncesini ortaya atmıştır. Bu bağlamda küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan sendikal sorunlara çözüm olabilecek yeni bir mücadele alanı olarak Küresel Çerçeve Sözleşme- Global Framework Agreement (KÇS)'leri ortaya atılmıştır. KÇS'ler, reformist ve yeni enternasyonal düşünceler çerçevesinde oluşturulmuştur. Yeni bir araç konumunda olan KÇS'ler, çalışma ilişkilerinde temel hakların çerçevesini çizmeyi hedeflemektedir. Çok Uluslu Şirket (ÇUŞ)'ların, sendikal hak ve özgürlükleri tanınması ve uygulaması amacıyla imzalanan KÇS'ler, Küresel Sendika Federasyon-Global Union Federation (GUF)'ların yeni argümanlarından biridir. Uluslararası Çalışma Örgütü-International Labour Organization (ILO)'nun çalışma standartlarına referans alan KÇS'lerin tarafları ÇUŞ'lar ve GUF'lardır.

Gelişmekte olan ülke grubunda yer alan Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Avrupa Birliği (AB) gibi gelişmiş ülkelere göre nispi olarak emek zengini ülke konumunda olup, yabancı sermaye yatırımları ve dolayısıyla ÇUŞ'lar için cazibe merkezi olan ülkeler arasında yer almaktadır. Bu durum ulusal sendikal hareketlerin nispeten zayıf olduğu Türkiye'de ucuz işgücüne dayalı üretim biçimlerinin yaygınlaşması ile birlikte emeğin hak ve özgürlüklerinin gözetilmesi gereğini ortaya çıkarmaktadır. Bu tez çalışmasının amacı uluslararası üretim halkasında önemli bir tedarik zinciri olan Türkiye'de KÇS'lerin ulusal sendikaların toplu pazarlık sürecine olan etkisini araştırmaktadır. Bu bağlamda Türkiye'de, en geniş işkolu kapsayan IndustriALL Küresel Sendika (IndustriALL Küresel Sanayi İşçileri Sendikası)-Industrial Global Union (IndustriALL)'a üye KÇS imzalamış sanayi işçi sendikaları örneklem olarak ele alınmış ve IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lerin Türkiye'de üye olan sendikaların toplu pazarlık sürecine yönelik etkileri farklı sektörler ve işkolları bazında incelenmiştir. Aynı zamanda KÇS'lerin Türkiye'deki tanınırlığı, etkinliği ve uygulanma sürecindeki sorunlar ve ihtiyaçları ortaya koymak amacıyla IndustriALL İsviçre-Cenevre merkezindeki uzmanlar ile görüşme yapılmıştır.

Alan araştırmasında nitel araştırma yöntemleri kullanılmış ve yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniği uygulanmıştır. Türkiye'de konu ile ilgili çalışmalar sınırlı sayıda olmakla birlikte, bu tez çalışmasının Türkiye'de IndustriALL'a üye KÇS kapsamındaki sendikalar ve IndustriALL'un merkezinde uzman ve yöneticiler ile görüşmeler yapılmış olması nedeniyle konunun çift boyutlu olarak ele alınması ve farklı işkolları kapsamında incelenmesi açısından, literatüre katkı yapacağı

düşülmektedir. Bu tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ilk olarak küreselleşme ve toplu pazarlık kavramları üzerinde durulmuş, sonrasında ise KÇS'lerin kuramsal çerçevesi açıklanmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde uluslararası sendikalar tarihsel olarak incelenmiş ve Türkiye'de toplu pazarlığın gelişimi ele alınmıştır. Ayrıca Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikalar değerlendirilmiştir. Alan araştırmasının yer aldığı üçüncü bölümde ise uluslararası toplu pazarlık mekanizması olarak geliştirilen KÇS'lerin ulusal toplu pazarlık sürecine etkisini analiz etmek amacıyla Türkiye'de IndustriALL'a üye KÇS kapsamında bulunan sendikaların uzmanları ve IndustriALL uzman ve yöneticileri ile yapılan görüşmelerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bulgular, nitel araştırma tekniklerinden biri olan yarı yapılandırılmış soru metni üzerinden derinlemesine görüşmeler yolu ile elde edilmiş ve betimsel analiz tekniği ile yorumlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜRESELLEŞME VE KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELERİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşmenin Gelişimi

Küreselleşme (globalleşme) ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal alanı içeren çok boyutlu bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Küreselleşme olgusunun kavramlaştırılmasında çeşitli disiplinler farklı yaklaşımlar benimsemiştir. Bu yaklaşımlar küreselleşme kavramının açıklanmasında farklı değerlendirmelerde bulunmasına neden olmuştur. Örneğin iktisatçılar; ekonomik entegrasyon, sermaye hareketlerin serbestleşmesi, uluslararası kuruluşların küresel piyasalara etkisi gibi küreselleşmenin ekonomik yönü üzerinde dururken, sosyologlar ise küreselleşme sürecinin sosyo-kültürel ve toplumsal sonuçları üzerinde odaklanmışlardır. Bu gruplandırmalar nedeniyle küreselleşme kavramı ekonomik, siyasi ve toplumsal açıdan farklı kategorize edilmiştir. Bu bağlamda küreselleşme kavramının net bir tanımı bulunmamakla birlikte, kavramı açıklanırken ideolojik görüşlerin ağır bastığı görülmektedir.

Ekonomik küreselleşme; tarihsel bir süreç olup teknolojik süreçlerin ve insan inovasyonunun sonucudur. Özellikle malların, hizmetlerin ve sermayenin sınırlar arasındaki hareketi nedeniyle Dünya çapındaki ekonomilerin artan entegrasyonunu ifade etmektedir. Diğer taraftan ise bu kavram bazen, insanların (emek) ve bilginin (teknoloji) uluslararası sınırları aşan hareketini ifade etmektedir. Küreselleşmenin aynı zamanda kültürel, politik ve çevresel boyutları da bulunmaktadır (IMF, 2008). Küreselleşme genellikle mal ve hizmet pazarlarının artan uluslararasılaşmasını, üretim araçlarını, finansal sistemleri, rekabeti, şirketleri, teknolojileri ve endüstrileri tanımlamak için kullanılır (OECD, 2013). En genel anlamda Karluk (2007) tarafından Küreselleşme kavramı “ulusal ekonomilerin Dünya ile bütünleşmesini, teknoloji, üretim, tüketim ve finansman piyasalarını kapsamaktadır. Küreselleşme; işgücünün, sermayenin, teknolojinin, mal piyasalarının uluslararası nitelik kazanması ve ülke pazarlarının birbirlerine açılması olayıdır” şeklinde açıklamaktadır (Karluk, 2007:1).

İktisadi açıdan iki tür küreselleşmeden bahsetmek mümkündür: Üretiminin küreselleşmesi ve finansal hareketlerin küreselleşmesidir. Üretimin küreselleşmesi; şirketlerin belirli aşamalardaki üretimlerini farklı ülkelerde gerçekleştirmesidir. Şirketler, ülkeler arasındaki maliyet farklılıkları nedeniyle düşük maliyetli ülkelere üretimlerini kaydırmaktadır. Finansal küreselleşme ise finansal piyasalarının sınırlarının ortadan kalkmasıdır. Bretton Woods sisteminin yıkılmasının ardından dalgalı kur sistemine geçilmesi ile finansal sermayenin hareketliliğinin artması neden olmuştur (Acar, 2002: 15-16). Diğer taraftan, Ohmae (1993) ve Shaw (2008) gibi liberal görüşü savunan düşünürler, küreselleşme sürecini Neo-Liberalizmin zaferi olarak görmekte ve geleneksel ulus devletlerin dönüşümünde küreselleşmenin kaçınılmazlığı ve küresel sermaye serbesti ile açıklamaktadır. Küreselleşme, yalnızca ticaretin serbestleşmesi değil, sermaye hareketlerinin serbestleşmesini de kapsamaktadır. Bu bağlamda, küreselleşme süreci “*sermayenin ama özellikle finans sermayesinin zamana karşı özgürleşmesi*” olarak tanımlanmıştır (Şaylan, 2006;137). Buradaki özgürleşmedeki kasıt finansal sermayenin önündeki engellerinin kalkması, kamusal alanın daralması ve neo liberal politikaların uygulanmasıdır. Diğer taraftan, küreselleşme kavramı “*uluslararası pazar güçlerine kayıtsız şartsız teslimiyet*” olarak tanımlanmaktadır (Işıklı, 2010:75).

Araştırmacılar arasında küreselleşme kavramının ortaya çıktığı zaman dilimi ve kavramın açıklanmasına dair görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Örneğin; Kapitalist üretimin başlangıcından itibaren küreselleşmenin varlığına ilişkin görüşler öne sürülürken, küreselleşmenin teknolojik gelişmeler ile ortaya çıktığı yönünde görüşler de bulunmaktadır. Kapitalizmin başlangıcından itibaren küreselleşmenin varlığını savunan görüşe göre, kapitalist üretim sisteminde gelir dağılımı pazar mekanizmasına göre belirlenmekteydi. Kapitalist üretim sonucunda elde edilen artı gelir eşitsiz bir biçimde dağılılmaktaydı. 1929 buhranı sonrasında korporasyonlar, örgütlü emek ve devlet arasında uzlaşma sağlanması ile refah devleti uygulamaları gelir dağılımını etkilemişse de, küreselleşme sonrasında ulus devletin aşınması ile kapitalizmin kendini yeniden üretebildiği yorumlarını beraberinde getirmiştir (Şaylan, 2006:133-144). Küreselleşme sonrasında gelir dağılımındaki yaşanan eşitsizlik, yoksulluğun derinleşmesi kapitalizmin yeniden kendini yenilediğini, küreselleşme kavramının da kapitalizmin başlangıcı olan sürece dayandırıldığı yorumlarını güçlendirmektedir.

Castells (2013), küreselleşmeyi ağ toplumunun oluşması ve enformasyonizm ile bağdaştırmaktadır. Bir üretim biçimi olan kapitalizmin oluşması nasıl sanayi devrimi

ile bağdaştırılıyor ise kapitalizmin yayılması, genişlemesi ve yeniden yapılanma süreci Castells tarafından enformasyonizm ile ilişkilendirilmektedir (Castells, 2013:23). Gelişen teknoloji ve ağ yapısı ülkeler arasındaki ilişkileri ve finansal sermaye hareketlerini hızlandırmıştır.

Held ve McGrew (2008)'e göre küreselleşme Dünya'nın bir bölgesindeki kararların ve olayların diğer başka bir bölgesindeki birey ve toplulukları etkileyebilmesidir. Bu durum bölgeler arasındaki karşılıklı bağlantıların ve etkileşimlerin genişlemesini ifade etmektedir. Yazarlar, *“küresel karşılıklı bağlantılığın büyüyen hacmi ve yoğunluğu”* üzerinde durmaktadırlar. Burada kastedilen mal, sermaye, haber ve insanların küresel yayılımcılığının ve hızının artmasıdır. Yerelde gerçekleşen gelişmeler küresel sorunlara dönüşmekte ve bunun sonucunda toplumsal bir etki meydana getirmektedir. Buna göre, küreselleşme *“hacim (gerginlik)”, “yoğunluk”, “sürat ve etki”*dir. (Held ve McGrew, 2008: 88-89). Bilgi ve bilişim teknolojilerindeki gelişmeler finansal sermayenin sürat ve hızını arttırmıştır. Bununla birlikte sermayenin bulunduğu yerel bölgedeki gelişmeler ise başka bir bölgede etki ve hacim (gerginlik) yaratmıştır. Giddens (1998)'a göre küreselleşme kavramı *“uzak yerleşimleri birbirlerine yerel oluşumların millerce ötedeki olaylarla biçimlendirildiği ya da bunun tam tersinin söz konusu olduğu yollarla bağlayan dünya çapındaki toplumsal ilişkilerin yoğunlaşması olarak tanımlanabilir”*. Küreselleşme sürecini, diyalektik bir süreç olarak adlandıran Giddens, çok uzak ilişkileri olan iki bölgenin birinde gerçekleşen zenginliğin diğer rekabete giremeyen ülkelerde yoksulluğa neden olduğunu vurgulamaktadır (Giddens ,1998:66-67).

Küreselleşme kavramı, *“uluslararasılaşma”* ve *“liberalleşme”* kavramları ile de sıklıkla kullanılmaktadır. Kavramın kökeni ideolojik bir terim olduğundan *“mit”* ve *“gerçeklik”* mi sorusu tartışma konularından biridir. Liberal görüşte olan araştırmacılar küreselleşme kavramına olumlu yaklaşmış, uluslararası ticaretin gelişmesi için zorunlu bir eylem olarak görmüşlerdir. Diğer taraftan eleştirel perspektiften kavramı inceleyen Marksist tutuma sahip şüpheciler ise küreselleşme kavramını açıklarken güçlü kanıtlara rağmen küreselleşmeyi reddetmişlerdir (Subaşat, 2004: 55-56). Diğer taraftan Marksist perspektifin bakış açısına göre ise, küreselleşme çoğunlukla ideolojik köklere dayanan bir kavramdır. Buna göre, küreselleşme kavramının bilinçli bir stratejinin sonucu olarak ortaya çıktığı ve *“emperyalizm”* terimi ile aynı değerde olduğunu savunulmaktadır. (Petras ve Veltmeyer, 2006;12-13). Petras ve Veltmeyer (2006) küreselleşme kavramını

“kapitalist devletin emperyal projeye hizmet etmek üzere yeniden yapılanması” olarak açıklamaya çalışmıştır. Bu bağlamda uluslararası örgütlerin politikaları ve stratejik planlamaları ile küresel sermayenin çıkarlarının gözetildiği, ayrıca siyasal liberalizasyonunun pazar yönelimli reformları öne sürerek küreselleşmeyi, kaçınılmaz bir son olarak öne sürüldüğünü ifade etmektedir (Petras ve Veltmeyer, 2006:13-29). Eleştirel perspektifte küreselleşmeyi inceleyen Marksistler, küreselleşmeyi reddetmekte, ülkelerarası bütünleşmenin ve ticari serbestinin sınırlı olduğu görüşündedirler.

1.2. Küreselleşmenin Boyutu

Küreselleşme; ekonomik, siyasi/güvenlik, teknolojik, çevresel/demografik ve kültürel gibi farklı disiplinleri içeren çok boyutlu bir kavramdır. Küreselleşme kavramının önemli bir boyutu olan ekonomik küreselleşme, finansal küreselleşme ile bağlantılı olarak açıklanmaktadır. Doğrudan yabancı yatırımların artması, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler finansal küreselleşmeyi buna bağlı olarak ekonomik küreselleşmeyi hızlandıran bir olaydır (Karluk, 2007:8). Küreselleşme sürecinin tetikleyici unsuru kuşkusuz teknoloji ve iletişim ağlarında yaşanan gelişmelerdir. Bu durum özellikle finansal kapitalizmin akışkan hızını oldukça etkilemektedir. Bunun yanı sıra uluslararası sermaye ağlarının kontrolsüz dolaşımı ve üretim ağlarında yaşanan değişimler, iletişimsel ağların gelişimi sonucunda ortaya çıkmıştır.

Bir diğer küreselleşmenin boyutu ise çevresel ve demografik boyuttur. Sanayi Devrimi'den bu yana doğal kaynaklarının aşırı kullanımı, ekolojik sorunlara neden olmuştur. Örneğin; ünlü sosyolog Ulrich Beck (2000)'in ortaya attığı risk toplumu kavramı ile küreselleşme ve modernleşme sürecinin riskleri üzerinde durulmaktadır. Ekolojik, kimya ve genetik alanda denetimsiz uygulamalar risklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu alanlarda alınan kararların denetimden uzak ya da denetlenebilirliğinin sınırlı olması, risklerin derinleşmesine ve güvence altına alınmamasına yol açmaktadır. Bu riskler sanayi toplumunun gelişimi sonrasında ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan küreselleşme ve teknolojik gelişmeler yeni risklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu süreçte nükleer güç, biyoteknik ve kimya alanlarında yaşanan gelişmeler karşısında çevresel açıdan yeni riskler meydana gelmektedir. Bu yeni risklere karşı ise Beck (2000)'e göre ülkeler, benimsenen ekonomik ve siyasal

politikalar nedeniyle çevresel tehlikeleri göz ardı etmektedir (Beck 2000'den aktaran Çuhacı, 2007:138-141).

Küreselleşme sürecinin siyasi boyutu ise geleneksel ulus devlet modelinin aşınması ve küresel siyasetin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Küresel siyaset diğer bir adı küresel yönetim olarak adlandırılan yeni yapı dört bileşenden oluşmaktadır. Buna göre; ulus devletler, devletler üstü uluslararası kurumlar, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarıdır (Bayar , 2008:28). Küresel siyaset, çoğu zaman ekonomik olarak gelişmişlik düzeyi bakımından ileri kapitalist ülkelerin hegemonyasında gerçekleşmektedir. Bu nedenle küresel siyasette ekonomik gelişmişlik önemli bir ayrıcalıktır. Diğer taraftan, küreselleşme süreci ile sınırların aşınması ve sınır ötesi hareketliliğin artması kültürel etkileşimi arttırmaktadır. Teknoloji ve iletişim ağlarında gerçekleşen gelişmeler sonucunda insanlar birbirlerinden daha hızlı haberdar olmakta ve birbirleri ile daha fazla bağımlı hale gelmektedir. Bu nedenle kültürlerde geleneksel unsurlar farklılaşmakta ve hızla değişim göstermektedir (Nar, 2019:75-78).

1.3. Küreselleşmeye İlişkin Yaklaşımlar

Küreselleşme kavramı kuramsal perspektifte iki ana akım altında incelenmektedir. Bunlar uluslararası ilişkiler çerçevesinde ele alınan yaklaşımlar ve Immanuel Wallerstein'in Marksist bir tutum ile oluşturduğu "*Dünya sistemi Kuramı*"dır (Giddens,1998;67). Wallerstein'in kuramı kapitalist dünya sistemini analizi bakımından önemlidir. Dünya sistemi teorisi geçen 500 yıldan Dünya'nın tamamını kapsamaya başlayan genişlemeci ve yayılcı bir sistem olarak ele alınmış ve kapitalizmin eleştirilmesinde kullanılmıştır. Wallerstein (2000) tarafından deteylandırılan bu teori tarihsel olarak ülkeleri modern dünyaya uygun analiz etmiştir. Buna göre kapitalist dünya sistemini, hiyerarşik olarak üç bölgede sınırlamaktadır. İlk bölgede gelişmiş ve güçlü ülkeler bulunmaktadır. Bunlar; Batı Avrupa, Kuzey Amerika ve Japonya'dır. İkinci bölgede yıllardır koloniler aracılığı ile zorla eklemlenen diğer bir deyişle kapitalist dünya sistemini biçimlendiren Latin Amerika, Asya, Orta Doğu, Doğu Avrupa ve Afrika yer almaktadır. Üçüncü bölgede ise sömürü ve eşitsizlik açısından uluslararası iş bölümünde işlevsel rol oynayan yarı çevre ülkeler bulunmaktadır (Robinson, 2007:129).

Küreselleşme ile ilgili yapılan çalışmalardaki en önemli soru küreselleşmenin ne zaman başladığıdır. Küreselleşme kavramını yeniden irdelenmesi gerektiğini düşünen Robinson (2007) küreselleşme teorileri arasında üç yaklaşımın bulunduğunu ileri sürmektedir. İlki 5000-10000 yıldır süre gelen tarihsel bir dönemi içeren ticaretin başladığı döneme dayanan bir süreçtir. İkinci yaklaşım ise 500 yıldır süre gelen kapitalizmin gelişmesi ve yayılması ile bağlantılı bir süreçtir. Üçüncü yaklaşıma göre ise 20-30 yıldır varolan post-endüstri ya da post-modernizm, kapitalizmin yeniden yapılanması ile bağlantılı bir süreçtir (Robinson, 2007: 127). Bunun yanı sıra Held vd. (1999), çalışmalarında küreselleşme kavramını üç yaklaşım ile açıklamaya çalışmışlardır. Bunlar; Hiper-küreselleşmeci (Aşırı Küreselleşmeci) Yaklaşım (*Hyperglobalizers*), Kuşkucu-Şüpheli Yaklaşım (*Sceptic*) ve Evrimsel Dönüşümsel (Reformist) (*Transformationalists*) Yaklaşımlardır (Held vd. 1999: 2-3).

Hiper-Küreselleşmeci Yaklaşım: Hiper-Küreselleşmeciler genellikle liberal görüşü savunan araştırmacılarıdır. Bu nedenle küreselleşme kavramını olumlu bulmuş ve kaçınılmazlığı üzerinde durmuştur. Buna göre, ekonomik küreselleşmenin ulus ötesi üretim, ticaret ve finansman ağlarının kurulması ile ekonomilerin “ulusuzlaştırılması”nı beraberinde getirdiğini savunmaktadır (Held vd. 1999: 2-3). Hiper-Küreselleşmeci görüşü savunan Ohmae (1985), geleneksel ulus devletlerin küresel ekonomide aktif rol oynamadığı ve işlevini kaybettiği görüşündedir (Ohmae, 1985:5). Scholte (2002) ise küreselleşmeyi, “uluslararasılaşma”, “liberalleşme”, “evrenselleştirme” ve “batılılaşma” terimleri ile açıklamanın yetersiz ve gereksiz olduğunu savunmaktadır. Küreselleşmenin yeni ve dönüştürücü yapısından söz etmektedir (Scholte, 2002:8). Ohmae (1985) ve Scholte (2002) ise, küreselleşmenin yeni bir kavram olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca Ohmae (1993), ulus devletlerin, makroekonomik ve parasal politikalar ile küresel piyasalar için altyapı ve teşviklerin sağlanması gerektiğini savunmaktadır. Hükümetlerin küresel ekonomilere katılımları için düzenlemelerin yapılması ve korumacı politikalardan feragat etmesi gerektiğini öne sürmektedir (Ohmae, 1993:82-83).

Küreselleşme kavramına olumlu yaklaşan hiper küreselleşmecilere göre ulusal ekonomilerin işçi hakları ve sosyal haklar açısından uluslararası düzeye çıkmaması gerekmektedir. Bunu ulus devletlerin küresel piyasalarda rekabetinin artması açısından zaruri görmektedir (Erdoğan, 2006:64). Ülkelerin refah ve ekonomik zenginliğe ulaşması için ekonomilerini küresel piyasalara entegre edilmesi gerektiği yönündeki

görüşler sunmaktadırlar. Geleneksel merkez çevre yapısının yerine yeni bir küresel işbölümünün alacağını ileri sürmektedir. Yeni küresel (uluslararası) iş bölümü ile üretim tün dünyada emeğin ve sermayenin en etkin olacağı şekilde dağılacaktır. Liberal görüşü savunan bu yaklaşım, ulus devletler; paralarını, topraklarını, kültürlerini ve dillerini kontrol etmekte gücünü kaybetmiştir. Bu güç küresel pazarların ve çok uluslu işletmelerin eline geçmiştir. Özellikle artan sermaye hareketliliği devletlerin ekonomi politikaları ve işçilere yönelik düzenlemeler etkisini arttırmıştır (Konak, 2011: 151-152). Bu görüşe göre piyasalar devletten daha güçlüdür.

Kuşkucu-Şüpheli Yaklaşım: Bu görüşü savunanlar hiper küreselleşmeci (aşırı küreselleşmeci) yaklaşımın tam karşısında yer almaktadır. Şüpheli yaklaşımın savunucularından Hirst ve Thompson (2006), küreselleşme kavramını şüphe ile bakmakta, yeni bir süreç olduğunu kabul etmemektedir. Onlara göre, küreselleşmenin salt artan ticaret yatırımı ve uluslararası ekonomi olarak yorumlanmasının doğru olmadığını savunmakta ve kavrama şüpheyle yaklaşmaktadır. Küreselleşme kavramını bir mit olarak sorgulamakta, küreselleşme sürecinin önceki dönemlere ilişkin bir farklılığının olmadığını, küreselleşmenin kaçınılmazlığının abartıldığını, salt otonom piyasa güçleri tarafından kontrolün arttığını ve yeni küresel ekonominin şüpheyle bakılması gerektiğini savunmaktadır. Buna göre; uluslararası ekonomi 19 yy. başlarına göre daha az bütünleşiktir, ulus ötesi şirketlerin çok uluslu olduğu tartışılmalıdır. Ekonomik gücü elinde bulunduran ülkelere göre ticaret yapılmaktadır.

Sermaye akışlarının gelişmiş ülkelere gelişmekte olan ülkelere istihdam ve yatırıma neden olmaması, yatırımların çoğunun Avrupa- Japonya ve Kuzey Amerika arasında yoğunlaşmasıdır. Aynı zamanda küreselleşme kavramının ideoloji kavramı olmadan açıklanmasının mümkün olmadığını savunmaktadır (Hirst ve Thompson , 2006:27-28). Serbest piyasa ekonomisinde yalnızca zengin ülkelerin söz hakkının olması, rekabetin düzensiz ve eşit olmayan koşullarda gerçekleşmesi çok taraflı bir katılımı engellemektedir. Bu durumun önlenmesi için uluslararası kuruluşların bir takım düzenlemeler yapması gerektiği görüşündedir. Buna göre, fakir ülkelerin borç yükünün azaltılması, Uluslararası Para Fonu (International Monetary Fund-IMF), Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü- World Trade Organization (DTÖ)' nün piyasa serbestliği yerine korumacılığın yer alacağı politikalar ile adil katılımı sağlamaları gerekmektedir (Hirst ve Thompson, 2006:10). Sosyal demokrat uygulamaların yer aldığı bu düzenlemeler liberal görüş açısından eleştirilmekte, piyasa

serbestliği savunulmaktadır. Hiper küreselleşmeci liberal görüş, sosyal demokrat düşüncelerinin son bulduğunu savunmaktadır (Bramble, 1996:35). Hirst ve Thompson sosyal demokrat uygulamaların tekrar gündeme gelmesi ve korumacı düzenlemelerin uygulanmasının gerekliliği üzerinde durmaktadırlar. Emek piyasası ve çevre açısından önlemler alınarak küreselleşmenin yıkılcılığı ve eşitsiz rekabeti azaltabileceği ön görülmektedir. AB, Kuzey Amerika Ticaret Anlaşması- North American Free Trade Agreement (NAFTA) veya yatırım blokları sosyal güvenlik uygulamalarını geliştirerek sosyal açıdan adil koşullar oluşturabilecektir (Hirst ve Thompson, 2006:153).

Evrimsel Dönüşümsel Yaklaşım: Evrimsel-Dönüşümcü yaklaşımı savunan Castells (2008) ve Giddens (2000) ise bilgi ve iletişim çağının yeni dünya düzeninde yer aldığı ve ulus devletinin sınırlarının kalktığını kabul etmektedir. Evrimsel-Dönüşümsel yaklaşımı savunanlar, ılımlı küreselleşmeci olarak adlandırılmaktadır. İlimli küreselleşmeciler, hiper-küreselleşmeci ve şüpheciler arasında bir konumda yer almaktadır. Bu yaklaşım; devletin geçerli bir aktör olmadığını savunan hiper-küreselleşmeci yaklaşımı reddetmektedir. Evrimsel Dönüşümcü yaklaşıma göre finans, ticaret, yatırım ve iletişimde küresel bağlantılar geçmişte var olmasına rağmen küreselleşme ile bu bağlantılar daha yoğun ve daha geniş bir ölçekte dir (Chon, 2016:7). Bu görüşe göre küreselleşme dünya düzenini ve modern toplumları şekillendiren ekonomik, sosyal ve siyasal değişimlerin arkasındaki ana siyasal güçtür. Bu yaklaşımı savunan düşünürler genellikle sosyal demokrasiyi küreselleşme süreci sonrasında devamı niteliğinde olan reformist görüşü savunmaktadır. 1980 sonrasında ortaya atılan reformist görüş, sosyal demokrasiye dayanmaktadır. Sosyal Demokratlar, İkinci Dünya Savaşı sonrasında Liberalizmin yükselişinde ortaya çıkan problemlere çözüm olarak ılımlı parlamenter sosyalizmi savunmuşlardır. Sosyal Demokrasi özellikle refah devletini inşa etmek üzere ortaya atılmış, kolektivizmi savunmuştur. Avrupa’da çeşitli Refah devleti uygulamalarının kökeni sosyal demokrat düşüncelere dayanmıştır (Giddens, 2000a:16-18). Parlamenter sistemde sosyal demokrat partilerin yükselişi ve sosyal devlet uygulamalarının genişlemesi 1980’li yıllara kadar devam etmiştir. Yeni Liberalizm’in 1980 sonrası yükselişi karşısında eski sosyal demokrasi gerilemiştir ve Liberaller- hiper küreselleşmecilere göre sosyal demokrasi son bulmuştur (Bramble , 1996:35).

Tablo 1. Eski Sol ve Yeni Sağ

Klasik Sosyal Demokrasi (Eski Sol)	Yeni Liberalizm (Yeni Sağ)
<ul style="list-style-type: none"> • Toplumsal ve ekonomik yaşama katılan Devlet • Kollektivizm • Keynezyen İdare ve Korporatizm • Piyasaların kısıtlı rolü • Tam zamanlı çalışma • Güçlü eşitlikçilik • ‘‘Beşikten mezara kadar’’ koruyan kapsamlı koruyan sosyal devlet 	<ul style="list-style-type: none"> • Küçülen Devlet • Özerk Sivil Toplum • Piyasa Radikalizm • Güçlü Ekonomik Bireysellik • Eşitsizliğin Kabulü • Geleneksel Ulusalcılık

Kaynak: Giddens, 2000a:19.

Sosyal Demokrat Düşüncelerin, yeni liberalizmin yükselişi ile zayıflaması karşısında, kapitalizm içinde işçi sınıfının çıkarlarını ifade eden reformizm, yeni bir ideoloji olarak ortaya çıkmaktadır (Bramble, 1996:55). Marksistlerin sert eleştirilerine rağmen Reformist görüş, küreselleşmeyi kaçınılmaz bir olgu olarak ele almıştır. Bu görüş, küreselleşmenin neden olduğu işsizlik, yoksulluk ve sosyal dışlanma gibi sorunları sosyal politika uygulamaları ile gidermeye çalışmıştır (Erdoğan , 2006: 65). Anti-komünist çizginin geliştirdiği sosyal demokrasinin devamı niteliğinde olan reformist görüş, küreselleşme kavramına ılımlı yaklaşmıştır. Küreselleşmeyi ‘‘insani yüz’’ kazandırılması ‘‘adil küreselleşme’’ gibi kavramlar üzerinde durulmuştur. Sosyal demokrasiyi savunan 1980 sonrası sol görüş, reformist düşünce akımında politikalar yürütmüştür. Sendikaların anti-komünist çizgide, sosyal demokrat-reformist bir yapıda olması, küreselleşme kavramına pragmatik yaklaşımına neden olmuştur.

Reformist düşünce sendikalar, küreselleşme sürecini kabul etmiş ve dar anlamda siyasi ilişkiler yürütmüştür. Sendikalar; kendilerine yakın partiler ile organik ilişkiler kurmuş, düzeni kökten değiştirmek yerine reformlar ile düzenleme yoluna gitmiştir. Yine bu düşüncedeki sendikalar kendileri parti kurabildikleri gibi kendilerine yakın partileri de desteklemiştir (Mahiroğlu, 2004:353-354). Diğer taraftan ILO, küreselleşmenin sosyal boyut kazandırılması, herkes için eşit istihdam ve sosyal güvenlik korumasının sağlanması, üçlülük ilkesi ile sosyal diyoloğun geliştirilmesini savunmuştur. Bunu yanında ILO, küreselleşme sonrasında ortaya çıkan kısmi çalışma ve evde çalışma gibi esnek çalışma biçimlerini kabul etmiş, yeni çalışma biçimlerine yönelik ILO normları oluşturulmuştur (Erdoğan ,2006:66-67). Reformist görüşe paralel düşüncede olan ILO, küreselleşmenin sosyal boyut kazandırılması, küresel

piyasaların işsizlik yoksulluk ve sosyal dışlanma gibi sorunlara ilişkin düzenlemelerin yapılmasını savunmaktadır.

1.4. Küreselleşme Sürecine Yönelik Bir Alternatif: Küresel Çerçeve Sözleşmeleri

Küreselleşme ile birlikte oraya çıkan sendikal sorunlar Küresel Çerçeve Sözleşme-Global Framework Agreement (KÇS)'lerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. ÇUŞ'ların işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla üretimlerini ucuz işgücünün bulunduğu bölgelere kaydırması ve ulus devletlerin de yabancı yatırımları ülkelerine çekmek amacıyla işgücü piyasalarında neo liberal politikaları uygulaması, sendikaların yeni methodlar geliştirmesine neden olmuştur. KÇS'lerin bütüncül olarak ortaya çıkmasının nedeni küreselleşme sürecinin başlamasının ardından gerçekleşen emek piyasasına yönelik yıkıcı uygulamalardır. ÇUŞ'ların patolojik yayılımına karşı geliştirilen ve yeni stratejik araç konumunda olan KÇS'lerin, çalışma ilişkilerinde temel hakların çerçevesini çizmeyi hedeflemektedir.

ÇUŞ'ların işgücü piyasalarındaki yıkıcı etkisine karşı Charles Levinson (1971), uluslararası düzeyde bir toplu pazarlık mekanizmasının geliştirilmesini ileri sürmüştür. Levinson (1971)'a göre ulusal sınırlarını aşan sermayenin, ekonomik ve siyasi özgürlüğüne karşı en önemli stratejik aracın ulusötesi toplu görüşmelerdir. Ayrıca ÇUŞ'lara karşı eşit güçte işçi hareketi ve sendikal gücü oluşturmaya yönelik görüşlerde bulunmuştur. Bununla birlikte Levinson (1971)'nın geliştirdiği diğer stratejiler ise ulusal düzeyde ve denizaşırı sendikalar ile dayanışmada olmak ve ÇUŞ'ların davranış kurallarını benimsemesi için hükümetler arası görüşmeler yapmaktır. Uluslararası düzeyde toplu pazarlığın ulusal sendikaları desteklemesi amacıyla 1990 yıllarda geliştirilen KÇS'ler, esas olarak ÇUŞ'ların faaliyetlerini düzenlemek ve gelişmekte olan ülkelerde sendikal hakların çalışma hayatında uygulanmasını sağlamaktır (Erdoğan, 2006:412-432; Muck, 2003:175-176).

KÇS'ler öncesinde sendikalar, küreselleşmenin neden olduğu olumsuz koşullara karşı birtakım girişimlerde bulunmuştur. Neo liberal politikaların işgücü piyasalarına entegre edilmesi, kuralsızlaştırma ve esnek uygulamaların genişlemesi, bunun sonucunda güvencesiz çalışma ve taşeron işçilik gibi çalışma biçimlerini arttırmıştır. Küreselleşme ile çalışma ilişkilerinde güç dengesinin bozulması, sendikaların yeni

alternatif yollara başvurmasına neden olmuştur. Sendikalar, 1990'lı yıllarda DTÖ Anlaşmalarına “*sosyal hüküm*” adı altında ILO temel çalışma standartlarının eklenmesi çabasına girmiştir. Ancak bu çabaları başarısız olmuştur (PETROL-İŞ, 2014:6-7). Diğer taraftan sendikalar bir dönem alternatif olarak davranış kodlarını benimsemiştir. Davranış kodları, kurumların faaliyetleri sırasında uymayı tahaattüt ettikleri gönüllü etik kurallardır. Bu kodlar, insan ve çalışma hakları, sağlık ve güvenlik, çevre gibi sosyal konuları içinde barındıran temel standart ve ilkelerdir. Davranış kodlarının düzenleyici bir boyutta olduğu vurgulanmaktadır (İçmez, 2017: 147-148). Ancak davranış kodları ÇUŞ'ların üst düzey yöneticilerinin düzenlediği, tek taraflı ve sendikaların dışarıda bırakıldığı bir uygulamadır. Bu nedenle taraf olarak sendikaların alınmadığı ve müzakereden uzak davranış kodları, ÇUŞ'lara karşı sendikalar tarafından stratejik bir araç olarak kullanılamamıştır (Doğan, 2020:266). Davranış kodlarının uygulanmasında, GUF'ların aktif rol oynayamaması çalışma ilişkilerinde güç dengesini bozduğu gerekçesiyle KÇS'ler gibi yeni stratejilerin geliştirilmesine neden olmuştur.

Ulusal sendikaların, ÇUŞ'lara karşı yerel düzeyde mücadele etmesi oldukça güçtür. Özellikle ülkelerin küreselleşme süreci ile esnekleşme-kuralsızlaştırmayı temel aldığı emek piyasasına yönelik yıkıcı uygulamaları nedeniyle ulusal sendikaların ÇUŞ'lara karşı yerel mücadeleleri başarısız kalmaktadır. Bu nedenle GUF'lar, ulusal sendikaların sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının ÇUŞ'lar tarafından tanınması ve uygulanması amacıyla küresel çerçeve sözleşmelerini düzenlemektedir. Uluslararası düzeyde toplu pazarlık sürecinin bir örneği olan KÇS'ler, ÇUŞ'lar ve GUF'lar arasında imzalanan belgelerdir. Bu sözleşmelerin temelinde ILO çalışma standartları yatmaktadır (PETROL-İŞ, 2014:6). KÇS'lerin amacı ÇUŞ'ların ILO temel çalışma standartlarını benimsemesi ve tedarikçileri de dahil olmak üzere şirket bünyesinde uygulanmasıdır. Bu anlaşmaların geliştirilmesi endüstri ilişkilerinin uluslararasılaştırılmasına katkı sağlamaktadır.

KÇS'lerin tarihsel kökeni 1960'lı yıllara dayanmaktadır. ÇUŞ'ların sayılarının giderek artması, ulusal sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık sürecini olumsuz etkilemiş ve ulusal düzeyde endüstri ilişkilerinin sınırlı kalmasına neden olmuştur. Bu nedenle, Uluslararası İşkolu Sekreterlikleri- International Trade Union Secretariats (ITS)'nin ÇUŞ'lara yönelik faaliyetleri artmıştır. KÇS'ler 1960'lı yıllarda özellikle dört ITS'nin çabası sonucunda ortaya çıkmıştır. Uluslararası Kimya ve Genel İşçileri Sendikası- International Federation of Chemical and General Worker's Unions (ICF),

Uluslararası Maden, Enerji, Kimya ve Genel İşçiler Sendikaları Federasyonu- International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers (ICEM), Uluslararası Metal İşçileri Federasyon- International Metal Workers Federation (IMF) ve Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restaurant ve Tütün İşkolu Federasyonu- International Union of Food, Agricultural, Hotel, Resturant, Catering, Tabacco and Allied Workers Associations (IUF) KÇS'lerin ortaya çıkmasında rol oynamışlardır (Gallin, 2008:16).

KÇS, ilk olarak Fransız Çok Uluslu Gıda İşletmesi BSN Group (1994 yılında Danone'ye dönüştürüldü) ile IUF arasında 1988 yılında imzalanmıştır (Papadokis, vd., 2008:6; Gallin, 2008:26). 1989'da ise *“BSN Grup Şirketlerinde sosyal ve ekonomik bilgilendirme planı”* ve *“Çalışmada kadın ve erkek eşitliğin desteklenmesi için aksiyon programı”* imzalanmış, bu anlaşmalara 1992 yılında *“vasıfların eğitimi anlaşmaları”* ve 1994 yılında *“sendikal haklara ilişkin ortak deklarasyon”*nu takip etmiştir. 1997'de yılına gelindiğinde ise KÇS'lerin kapsamı genişletilerek, *“Çalışma koşullarını etkileyen ticari faaliyetlerdeki değişimlere ortak anlayış”* düzenlenmiştir (Hammer, 2005:517; Fairbrother ve Hammer, 2005: 414).

2000'li yıllarda KÇS'lere Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu- International Transport Workers' Federation (ITF), Denizcilik Enstitüsü İşverenler Federasyonu- International Maritime Employers Committee (IMEC) arasında yapılan uluslararası anlaşmalar örnek verilebilir. Bu anlaşmalar uluslararası toplu pazarlığın ilk örneklerinden biridir. Sonraki yıllarda ise ITF, IMEC ile sektörel düzeyde anlaşmalar yapmıştır (Gallin, 2008:16). Yıllar içinde kapsamı ve niteliği genişleyen KÇS'lerin aynı zamanda sayıları da artmıştır. 2000'li yıllarda 32 anlaşma imzalanırken, 2005 yılına gelindiğinde ise toplamda 35 anlaşma imzalanmıştır (Hammer, 2005:517; Fairbrother ve Hammer, 2005:414). 2016 yılında ise 115 anlaşmaya ulaşmıştır. 2017'de 10 anlaşma ve 2018'de 8 anlaşma eklenmiştir. (Eurofound, 2019). Nitekim Hadwinger (2016)'in raporuna göre 2015 yılına gelindiğinde; KÇS imzalayan şirket sayısı 112'ye ulaşmıştır. İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonel-Building and Wood Workers International (BWI) 20, IndustriALL'un 49, Union Network International- Uluslararası Sendika Ağı (UNI) 35 KÇS imzalamıştır. Bunun yanında IUF'ın yedi, Uluslararası Gazeteciler Federasyonu- International Federation of Journalist (IFJ)'un ise bir KÇS bulunmaktadır (Hadwiger, 2016:8). Diğer taraftan 2021 yılına gelindiğinde GUF'ların imzaladıkları KÇS sayısı artmıştır.

KÇS'lerin, yıllar içinde sayılarının artması, kapsamı ve niteliğinin gelişmesi gibi nedenler GUF'ların yeni stratejik araç olarak KÇS'leri kullandığının birer göstergesi niteliğindedir. Çalışma ilişkilerinin küreselleşme sonrasında yaşadığı dönüşüm ile sendikalar, KÇS'lerin nasıl kullanılacağına ilişkin birtakım ilkeler geliştirmiştir. Örneğin; -Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu- International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)'nun benimsediği iki ilke; ÇUŞ'lar ve GUF'lar arasında sürdürülebilir diyalog ve ILO temel çalışma standartlarını içeren normların tanınmasıdır. GUF'lar, genel çerçevesi çizilen sendika ve toplu pazarlık hakkı, ayrımcılık ve çocuk işçiliğinin ortadan kalkması, istihdamın desteklenmesi gibi ILO normlarının uygulanmasını ve ÇUŞ'lar tarafından tanınmasını hedeflemektedir. Bu nedenle ILO normları temel çalışma standartlarını ve zorunlu hakların genel çerçevesini çizdiğinden, KÇS'ler için içerik olarak kullanılmaktadır (Fichter, vd. 2011:74-75).

GUF'lar, yıllar içinde KÇS'leri yenileyerek sadece temel hak ve özgürlükleri değil, işyerinde eşitlik, verimlilik, dijitalleşme ve iklim krizi gibi konuları da içerisinde bulundurmaktadır. Örneğin; UNI ve Fransız bankacılık sektöründe faaliyet gösteren çok uluslu firma Credit Agricole S.A arasında imzalanan KÇS'de dijitalleşme ile ilgili hükümler bulunmaktadır. Bu KÇS, bankacılık sektöründe gerçekleşen teknolojik gelişmelerin çalışanların, çalışma koşullarını iyileştirmesini ve iş-yaşam dengesini kurmasını hedeflemektedir. Ayrıca dijitalleşme nedeniyle çalışanların istihdam edilebilirliği artırılması için eğitim verilmesi amaçlanmaktadır. Diğer taraftan teknolojik gelişmelerin olumsuz etkilerine karşı (kişisel verilerin gizliliği gibi) çalışanların korunması için taraflar bu risklere yönelik çözüm önerileri sunmaktadır. Bu sözleşmenin en dikkate değer tarafı ise Fransız yasalarına tabi tutularak, Credit Agricole S.A hesap verilebilirliğini arttırmasıdır. (UNI & Credit Agricole S.A., 2019:16-21).

1.4.1. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Ortaya Çıkış Nedenleri

KÇS'lerin ortaya çıkışının en önemli nedeni küreselleşme sürecidir. Küreselleşme süreci sonrasında ülkelerin uyguladıkları neo liberal politikalar işgücü piyasasında değişim ve dönüşüme neden olmuştur. Ulus devletler, ülkelerine ÇUŞ'ların yatırımlarını çekmek amacıyla işgücü piyasaların ve ulusal endüstri ilişkilerinde bir takım düzenlemeler yapmışlardır. Küreselleşme süreci sonrasında yeni ekonomik düzen nedeniyle ulus devletler hızla ekonomi ve sosyal politikalarını neo liberal politikalar

çerçevesinde düzenlemeye başlamıştır. Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde KÇS'lerin ortaya çıkış nedenleri detaylı bir şekilde incelenecektir.

1.4.1.1. Ekonomik Nedenler : Neo Liberal Politikalar ve Yeni Ekonomik

Düzen

Neo Liberal Politikaların temeli Liberalizm'e dayanmaktadır. Liberal iktisadi düşünce diğer bir ismiyle laissez-faire (bırakınız yapsınlar); Fransa ve İngiltere'de ortaya çıkan sanayi kapitalizmin öncüsü olan bir düşünce sistemidir. 18.yy. sonunda ortaya çıkan liberal iktisadi öğretisi, merkantalizmin kamu denetimine ve tekellere karşı çıkmış, bireysel özgürlük ve girişimciliği savunmuştur (Kazgan, 2004: 52). Liberal İktisat, özel girişimciliğin gelişmesi için önündeki tüm engellerin kaldırılmasını öngörmektedir. Her ekonomik sistemdeki dönüşümler siyasal ve sosyal alanı da etkilemektedir. Örneğin; Liberalizm, Liberal Devlet sistemini ortaya çıkarmaktadır. Liberal görüşün hâkim olduğu devlet ve toplum anlayışının temeli birey ve birey iradesine dayanmaktadır. (Göze, 2005:4). Liberal devlet anlayışı, müdahalecilikten uzak, özel girişimciliği savunan ve bu doğrultuda politikalar uygulayan bir anlayışa sahiptir.

1929 Ekonomik buhranı ile Liberal Devlet anlayışının uyguladığı serbest piyasa ekonomisi işlevini kaybetmiştir. J.M. Keynes öncülüğünde kurulan Keynesyen ekonomi politikaları, krizden kurtuluşu ekonomide devletin başaktör olması gerektiğini savunmaktadır. Klasik İktisatın öngördüğü ekonominin kendiliğinden dengede olacağı ve tam istihdam yaratacağı düşüncesine karşı çıkan Keynes, Devletin ekonomide kamu müdahaleciliğini ve aktif rol oynamasını gerekli görmektedir. Bu dönemde Devletin kamu ve sosyal harcamaları artmıştır. Talebin yaratılması ile ekonominin canlanacağı öngörülmektedir. Bu nedenle işgücü piyasalarına yönelik yüksek ücret ve tam istihdam politikaları uygulanmaktadır (Koray,2012: 63). Devletler, kamu harcamalarını artırarak sürekli yüksek büyüme ve istihdam hedefinde birtakım görevler üstlenmiş, bu durum enflasyonist baskılara neden olmuştur. 1974 yılında ortaya çıkan petrol krizi ile enflasyon ve durgunluk bir arada yaşanmış (stagflasyon), müdahaleci devlet anlayışındaki keynesyen politikalar krizin nedeni olarak görülmüştür. Bu politikaların öngördüğü refah devleti tanımı da giderek önem kaybetmiş ve gerilemiştir (Aydın, 2003: 61-62). Keynesçi politikaların savunduğu müdahaleci anlayışlar prestij ve güç kaybetmesi tekrar liberal düşüncenin güç kazanmasına neden olmuştur.

1980 sonrası ekonomi politikalarında ise bir geri dönüş olmuştur. Küreselleşme sürecinin öncüsü olan neo liberal politikalar ekonomik, sosyal ve siyasal yapıları etkilemiştir. Neo liberalizm endüstrileşen Dünya'nın en başında savunduğu, devletin düzenlenme ve denetiminden uzak “*birakınız yapsınlar*” anlayışta olan Liberalizm ile örtüşmektedir (Koray, 2011:42). Neo Liberalizm, Liberalizm'in devamı niteliğinde olduğu görüşler oldukça hakimdir. Neo Liberalizm'e göre insan refahını artırmanın yolu özel mülkiyet hakları, serbest piyasalar ve serbest ticaretin temel alınmasıdır. Devletin rolü ise bir kurumsal çerçeve oluşturmaktır. Bu kurumsal çerçeve devlet tarafından korunmalı ve bireysel girişimler serbest bırakılmalıdır (Harvey, 2015: 10). Neo liberal politikalar, 1980 sonrası uygulanmaya başlanmış ve refahın yukarıdan aşağıya yayılacağına dair beklentiler artmıştır. 80'li yılların ortalarında borç krizine giren az gelişmiş ülkelerde bu yeni küresel düzene dahil edilmiştir (Sapançalı, 2001: 117). Küreselleşmiş bir Dünya sistemi tek bir ülke ekonomisine benzetilebilmektedir. Bu sistem içerisinde ulusal sınırların bir anlamı yoktur. Sermaye Dünya'nın her yerinde yatırım yapabilmektedir (Subaşat, 2004: 59).

En genel düzlemde neoliberalizm, ekonominin yeniden yapılanmasına yönelik modern bir terim olarak da görülmektedir. Neoliberalizm'in ÇUŞ'lar ve uluslararası küresel aktörlerin, ulusal ekonomileri küresel piyasalara açma sürecine atıfta bulunulduğu anlaşılmaktadır. Kimi zaman “*neoliberal küreselleşme*” tabiri boyunca iki ifade bağlantılandırılmaktadır. Neo liberal küreselleşme, İngiltere ve ABD'nin en merkezi ideolojilerinin tek parçalı bir proje gibi yayılarak anlaşılmasına katkı sağlamaktadır (Larner, 2003:509). Neo liberal politikaların ekonomik ve siyasal alanda benimsenip küreselleşme sürecinin hızlanmasına neden olan iki olay; 1979 yılında İngiltere'de Thatcher'ın ve 1981 yılında ABD'de Reagan'ın iktidarlara gelmeleridir. Özellikle Reagan'ın siyasal iktidara gelmesi sonucunda benimsediği neo liberal politikalar uluslararası alanda “*yapısal uyum*” felsefesinin gelişmesine ve uygulanmasına yol açmıştır (Timur, 2000:14-15). Serbest piyasa ekonomisinin hakimiyeti, müdahaleci devletten uzaklaşılması, bu iki siyasi liderin uygulamaları ile başlamıştır. Kendi ülkeleri ile sınırlı kalmayıp uluslararası küresel kurumlar aracılığı ile gelişmekte olan çevre ülkelere neo liberal politikaları aşılamlardır.

Siyasal alanda olduğu gibi iktisat biliminde de akademik olarak neo liberal politikalar savunulmuş ve neo liberal paradigma desteklenmiştir. Böylelikle hızla neo liberal politikalar yayılmıştır (Chossudovsky,1999:48). Küreselleşme sürecinin

ideolojik düşünce sisteminin temelleri, hem siyasal alanda hem de bilimsel olarak atılmıştır. 1980 sonrası refah devletinin tanımının değişmesi, siyasal alanda neo liberal politikaların koşulsuz benimsenmesine neden olmuştur. Popüler bir dille ifade edilen “*Reaganizm ve Thatcherizm*” ideolojik olarak siyasal alanda, neo liberal politikaların uygulanmasına neden olmuştur. Emek-Sermaye-Devlet uzlaşının bozulması sonrası, minimal devlet ve özelleştirmeler, koşulsuz serbest piyasa ekonomisinin benimsenmesi gibi uygulamalar yalnız İngiltere ve ABD’de değil diğer ülkelerde de yayılmaya başlamıştır. Devletin küçülmesi ve gece bekçiliği yapması düşüncesi ile 18.yy ve 19.yy ilk yarısındaki tartışmalara geri dönüş yapılmış, özgürlük düşüncesi tekrar ortaya çıkmıştır (Şaylan, 2003: 132-133). 1990’lı yıllarda ABD Başkanı Bush yeni dünya düzeninin başladığını ilan etmiştir. İki kutuplu Dünyanın sosyalist tarafı olan Doğu bloğunun dağılması ile küreselleşme başlamıştır. Yeni dünya düzeni içerisindeki ülkeler gittikçe birbirine yaklaştığı savunulmaktadır (İlhan, 2005:130-131).

Uluslararası ticaretin başlangıcı merkantalist döneme dayanmaktadır. Yoğun devlet korumacılığı savunan merkantalizme karşı Adam Smith (1776) klasik liberalizm görüşünün doğuşunda etkili “*Ulusların Zenginliği*” eserinde serbest ticaretin yararlarını ön plana çıkarmaktadır. Bu görüş, uluslararası ticaretin önündeki her türlü kısıtlama ve korumacılığı reddetmektedir. Neo Liberalizm’in temelini oluşturan bu görüşte, küreselleşme sürecinin öncüsü olmuştur. Uluslararası iktisatçılara göre ulusların ülke refahı arttırmasının temel koşulları, serbest ticaret ve işbölümü ya da uzmanlaşmadır. Nihai mal ve hizmet üretiminde etkin olan ülkeler uzmanlaşırken, bazı ülkeler ise maliyetlerin düşürülmesi amacıyla üretim aşamalarını başka ülkelere kaydırabilmektedir. Uluslararası ekonomik toplumda, her ülke karşılıklı bağımlıdır. Bunun nedeni; ülkeler her türlü mal ve hizmeti kendileri üretememektedir (Seyidoğlu, 1999:4-16). Küreselleşme süreci, ülkelerin karşılıklı bağımlılıklarını arttırmıştır. Teknoloji ve iletişim ağlarının gelişimi, sermayenin coğrafi hareketine katkı sağlarken, ülkelerin işbölümü veya uzmanlaşmanlaşmasını da etkilemektedir. İleri kapitalist ülkelerde teknoloji, bilgi ve Arge ağırlıklı bir üretim söz konusu iken gelişmekte olan ülke ve az gelişmiş ülkelerde emek yoğun üretim süreçleri baskın hale gelmiştir.

Uluslararası üretimin ülkeler arasında dağılımı ile birlikte, yeni iş bölümü ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, üçüncü dünya ülkelerinin işçileri, batılıların mal ve hizmet ihtiyacını karşılamak için sömürülmektedir. Örneğin; şeker, kakao, altın, elmas, buğday ve et gibi Batı’nın ihtiyacı olan mallar sömürgeci işbölümü aracılığıyla üçüncü dünya

işçileri tarafından üretilmektedir. Bu işbölümüne göre, üçüncü dünya işçileri, ucuz emek deposu ve ülke ekonomileri için kalkınmanın temel şartı olarak görülmektedir. Örneğin; önemli bir “küresel imalat hattı” olan tekstil sektörü, özellikle kadın işçilerin ucuz emek statüsünde çalıştığı bir sektör olup, 1990’lı yıllara gelindiğinde küresel ekonomiler içinde, ülke ekonomilerinin büyümesinde önemli katkı sağlamıştır (Muck, 2003:56-59). Hindistan, Bangladeş, Çin ve Türkiye gibi tekstil sektörünün ekonomik büyümede katkısı olan ülkelerde, yoğun olarak ucuz emek kullanılmaktadır. Bu ülkelerde, tekstil sektöründe kadın işgücü ağırlıklı istihdam sağlanmaktadır.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında kurulacak olan yeni uluslararası para sistemine ilişkin İngiltere ve ABD bir plan hazırlamış ve sonuçları 1944’te Bretton Woods konferansında yayınlamıştır. Bu konferansa katılan 45 ülke uluslararası para sistemini belirlemek amacıyla Bretton Woods anlaşmasını imzalanmıştır. Bu anlaşmanın sonucunda iki önemli kurum olan Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu - International Monetary Fund (IMF) ortaya çıkmıştır (Karluk, 2014; 319). Yine İkinci Dünya Savaşı sonrası Birleşmiş Milletlerin bünyesinde, toplanan bir konferansta gümrük vergilerinin indirilmesi ve dış ticarete engellerin kaldırılması amacı ile 1947 yılında Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması- General Agreement on Trade&Tariffs (GATT) anlaşması imzalanmıştır (Mermod, 2010: 345-346).

IMF’nin ilk başlardaki amacı Bretton Woods sisteminin işleyişinden sorumlu olmaktır. Özellikle uluslararası para sisteminin düzenli ve istikrarlı yürütülmesi ve bunun yanında üye ülkelerin dış ödeme güçlüklerinde yardımcı olması amaçlarının arasındadır (Seyidoğlu, 2003;41). Bretton Woods Konferansının kurulmasının ardından bu süreçte sabit kur sistemi uygulanmıştır. Dolar altına, diğer ulusal paralar ise sabit kur ile birlikte dolara bağlanmış, IMF ise döviz kurlarındaki istikrarı izleyen kurum olmuştur (Boratav, 2016: 28). 1970 sonrasında sabit kur sisteminin son bulması Bretton Woods sisteminin de sonunu getirmiştir. 1970’li ve 1980’li yılların ortalarında petrol fiyatlarının artması, borç krizini de tetiklemiş, IMF’nin ilk başlarda uluslararası para sistemini yönetme görevi son bulmuştur. Bunun yerine uluslararası borçların yönetilmesi ve çözüm bulması görevini üstlenmiştir (Karakaş ve Adak, 2013:160-161). 1973 yılında esnek bir döviz kuru kabul edilmiştir. Kapitalizmin mali çevrelerde ve ulus devletlerindeki dengesi bozulmuş, Fordizm ve Keynesçiliğin çökmesi karşısında finansal sermaye güçlenmiştir (Harvey, 2010:189). Bu dönemde neo liberal politikaların savunduğu serbest piyasa ekonomisinin benimsenmesi uluslararası kuruluşların,

kuruldukları dönemdeki amaçlarında bir sapma söz konusu olmasına neden olmuştur. Örneğin; IMF'nin 1980 sonrasında amaçları arasına üye ülkelerin ekonomik istikrarı sağlama görevini üstlenmiş ve ekonomik istikrar programları oluşturulmuştur. Bu programların finansmanı ise kredi şeklindedir (Ener ve Demircan, 2004: 45). Uluslararası küresel aktörlerden Dünya Bankası ise ilk kuruluş amacı İkinci Dünya Savaşı sonrasında zarar gören ülkelerin kalkınmalarına yönelik iken 1980 sonrasında IMF ile birlikte neo liberalizmi üçüncü dünya ülkelerine taşımıştır. Bu ülkelerde “*piyasa dostu yapısal uyum politikaları*” adı altında uygulamalar yer almıştır (Boratav, 2016: 31).

Uluslararası ticarete değişen koşullar nedeniyle 1986 ve 1994 yılları arasında Uruguay Round Ticaret müzakerelerinde GATT yenilenmiş ve DTÖ kurulmuştur. DTÖ'nün amaçları arasında; ülkelerin ticaretini geliştirmek, tam istihdamı sağlamak, hayat standartını ve refahı arttırmak yer almaktadır. Bunların yanı sıra en önemli amacı, uluslararası ticareti kısıtlayıcı engellerin kaldırılmasıdır. DTÖ'nün dikkat çekici ilkelerinden biri yurt içinde uygulanan vergileri yerli ve yabancı mal ayrımı yapmaksızın eşit uygulanmasıdır (Karaca, 2003: 86). Bu durum gelişmekte olan ülkelerde uluslararası rekabeti zayıf olan yerli mal ve hizmetleri olumsuz etkilemiştir. DTÖ'nün kurulması ile hiper küreselleşme denilen küreselleşmenin yeni bir türü ortaya çıkmıştır 1990'larda finansal küreselleşmenin başlamasıyla yerel ekonomi yönetimleri uluslararası ticaretin ve finansın boyunduruğu altına girmiş, mal ve sermaye bakımından uluslararası entegrasyonun sağlanması ile ekonomik küreselleşmenin gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir (Rodrik, 2011: 67). DTÖ'ye üye ülkelere yönelik serbestleşme ve devlet müdahalesinden kaçınması amacı ile hazırlanan anlaşma, ABD sermayedarlarının isteklerinin bu kurum aracılığı ile dayatılacağı sonradan anlaşılmıştır (Kazgan, 2009: 140-141).

Neoliberal küreselleşmenin derinleşmesinde ve neoliberal politikaların uygulanmasında IMF, Dünya Bankası ve DTÖ gibi uluslararası kuruluşların rolü büyüktür. Özellikle az gelişmiş ülkelerin ekonomi politikalarına doğrudan müdahalesi olan IMF'nin ve Dünya Bankası'nın 1980 sonrası yapısal uyum politikaları ile özelleştirme ve dış ticaretin serbestleşmesinde etkisi olmuştur. DTÖ küresel düzenin kurumsal bir yapı taşına bürünmüş, az gelişmiş ülkelerin üzerinde denetim mekanizması kurarak, bu ülkelerin hareket alanlarını daraltmıştır (Şenses, 2006:3). Diğer taraftan, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere uygulanan politikaların borç krizini derinleştirdiği

görülmüştür. Özellikle Uruguay, Meksika, Mısır, Peru, Zaire, Arjantin ve birçok ülkenin 1970 ve 1980'li yıllarda IMF ile yaptıkları stand-by anlaşmaları neticesinde para birimleri devalüe edilmiştir. Bu ülkeler, IMF programları ile borç krizinden kurtulmak istenmişse de başarılı olamamışlardır (Erdost, 1982: 93-94). Diğer taraftan, Dünya Bankası ve IMF'nin dayattığı yapısal uyum programları bir taraftan zenginliği arttırırken, diğer taraftan eşitsizlik ve yoksulluğun artmasına neden olmuş ve bu durumdan özellikle gelişmekte olan ülkeler mağdur olmuştur (Easterly, 2003: 362).

Tüm bu gelişmeler sonucunda, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere yönelik uluslararası kuruluşların başarısız politikaları kuşkuyla bakılmış ve sert şekilde eleştirilmiştir. Ancak en güçlü ve etki yaratan eleştirenler arasında bir dönem Dünya Bankasında başkan yardımcılığı yapan Nobel ekonomi ödüllü Joseph Stigliz'dir. Yazdığı makale ile DTÖ'nü küçük düşürmüş, IMF politikalarını sert bir şekilde eleştirmiştir. Asya krizinde IMF politikalarının başarısızlığı ve Doğu Asya ülkeleri tasarruf oranları %30 olmasına rağmen finansal ve sermaye piyasalarının daha fazla fon çekmek amacıyla liberalize etmeleri eleştiri konularından bazılarını oluşturmuştur. Bu süreçte ABD ve uluslararası kuruluşların baskılarının etkileri olmuştur (Subaşat, 2004: 266-267). Bununla birlikte, Uluslararası kuruluşların ABD'nin çıkarları ile aynı doğrultuda olması güvenilirliğini sorgulanmasına neden olmaktadır. Uygulanan politikalar her ne kadar ekonomik olsa da siyasi yönü de yadsınamamaktadır. Bu politikalar ABD hegemonyası altında tek merkezli bir dünya yaratmıştır. ABD'nin yapısal uyum programları aracılığıyla ülkelerin ekonomik durumlarına müdahaleleri krizin derinleşmesine neden olmuştur. Örneğin; Latin Amerika ABD mali sermayesinin akımına uğramış, özelleştirme ve neoliberal politikalar ile bu ülkenin tüm varlıkları ABD'nin mali sermayeleri tarafından ele geçmiştir. 1997'de ise Tayland ve Endonezya'nın para birimlerine yapılan saldırılar sonucunda şirketler iflas etmiş, milyonlarca insan işsiz ve yoksul kalır iken ABD'deki sermayedarlar servetlerini zenginleşmiştir (Harvey, 2004:57).

Sermaye bir birikim sürecini ifade ederken, finansal sermaye hareketinin net bir tanımı bulunmamaktadır. Ancak IMF, sermaye hareketlerini net doğrudan yatırımlar, portföy yatırımlar ve diğer yatırımları da içinde bulundurarak bir bütün olarak ele almaktadır (IMF, 2006 :73). Finansal sermayenin serbest dolaşımı ise kara para aklama önlemleri alınarak ödeme ve transferlerin yanında portföylere yapılan yatırımlar ve şirketlerin varlıklarının ulusal sınırları aşması olarak tanımlanabilmektedir (Dubravko,

2005: 188). Liberal ekonomi politikalarının uygulandığı dönemde, finansal sermayenin serbest dolaşımının önünde herhangi bir engel bulunmaz iken İkinci Dünya Savaşı sonrasında uluslararası kurumlar tarafından sermaye hareketlerinin denetime ilişkin kararların alınması serbest dolaşımı etkilemiştir. Buna göre, Keynesyen ekonomi politikaları çerçevesinde ulusal sınırlar içerisinde gerçekleşen üretim, finansal sermaye hareketlerinin serbest dolaşımını kısıtlamaktaydı. Finansal sermaye hareketlerinin artan mobilitesi Breton Woods sisteminin çöküşünün ardından dönüşüm yaşanmasına neden olmuştur. Buna göre finansal sermaye hareketleri daha spekülâtif ve kısa vadeli. Sabit kur sisteminin sona ermesi, finansal sermaye üzerinde kontrolün ya tamamen ortadan kalkmasına ya da minimum düzeye inmesine neden olmuştur (Eroğlu, 2002:15).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde gerçekleşen gelişmeler finansal sermaye hareketlerinin mobilitisini arttırmıştır. Küresel yeni dünya düzeninde ortaya çıkan sermaye türü, yüksek faiz, repo, borsa ve döviz ticareti gibi farklı yollardan kar elde etmeyi amaçlamaktadır. Bu yeni sermaye türünde, spekülâtif kazançlar önemli bir yer tutmaktadır. Üretken olmayan ve istihdam yaratamayan sermaye türü, işsizlik ve bölüşüm sorunlarına neden olmaktadır. Grev ve toplu pazarlık mekanizmasının yerel düzeyde kalması veya kullanılmamasının nedeni bu yeni sermaye türünün ülke içerisinde bulunmamasıdır. Bu nedenle spekülâtif sermaye hareketlerinden elde edilen kazançların aslan payı sermayedar kesimde kalmaktadır. Yeni dünya düzeninde geleneksel mücadele yöntemleri ile bölüşüm sorununu çözmek yetersiz kalmıştır. (Işıklı, 2010: 271-274). Bununla birlikte, sermayenin hareket özgürlüğünün engel tanımayan gücü zayıf devletler üzerinde bir baskı niteliğindedir. Bu devletler sermayenin ülkelerine rahatça girmesi ve para fonlarından finansal yardım almak amacıyla ekonomi politikalarını yeniden düzenlemektedirler. Finansal kapitalin önlenemez akışkan hızı, kısa vadeli ve istikrarsız yatırımları, gelişmekte olan kırılgan ekonomileri oldukça etkilemektedir. Spekülâtif hareketlerden kaynaklı ekonomik krizler ortaya çıkmaktadır. Müdahaleci ekonomi politikaları yerini, kısa vadeli yabancı yatırımların piyasa çıkarlarına bırakmıştır. Bu yatırımların gerçekleşmesi için ulus devletin rollerinde değişiklik gösterilmiştir. Bauman (2006) yerel polis karakollarına benzettiği devletlerin yeni biçilen rolde salt güvenlik ve toplumsal düzenden sorumlu tutulduğunu vurgulamıştır.

Küreselleşme süreci içinde, enformasyon teknolojilerindeki ilerlemeler, yeni küresel ekonomileri elektronikleşmiştir. Buna göre büyük uluslararası şirketler,

bankalar, yatırımcılar elektronik düzlemde tek bir tuş ile buldukları konumdan Dünya'nın diğer bir ucuna sermayelerini konumlandırabilmektedir. Ancak bunun en büyük riski, Asya krizinde de olduğu gibi ülkelerin ekonomik dengelerini bozma riskidir. (Giddens, 2000b: 22). Küreselleşme sürecinde sermayenin genişlemesi ve yayılmcılığı üzerindeki denetim ortadan kalkmıştır. Kapitalizmin dinamiklerinden sermayenin yayılımı, bilgi ve iletişim teknolojilerin kullanımı ile elektronik ortamda hızlanmıştır. Kapitalizmin yeniden finansallaşması, 1971 sonrası doların altına sabitlenmesinin sona ermesi, Amerikan dolarının serbestçe dolaşımı ile başlamıştır. Artık ülke ekonomilerin para birimi altın ya da gümüş gibi standart bir metaya değil, piyasa içinde spekülasyon hareketlere bağlanmıştır. Piyasaların belirleyicileri, risk spekülasyonu ve beklentileri içeren bağımlı bir finansal değerler sistemidir. Finansal dünyanın yeni amaçları, yüksek faiz ve düşük enflasyondur (Yeldan, 2009:15). Sermayenin serbest dolaşımının ulusal sınırları aştığı bu dönemde, finansal sermayenin bulunduğu kapital bölgeler ortaya çıkmıştır. Örneğin; Hong-Kong Güney Asya ülkeleri için önemli bir kapital bölgedir ve finansal serbesti sonrasında ekonomik büyüme ile nüfusu artmıştır. Yine diğer bir kapital bölgeye örnek olarak ABD, Meksika ve Kanada arasında imzalanan NAFTA verilebilmektedir (Ohmae, 1993:79). Ancak serbest ticaret bölgeleri ve yeni finansal kapitalin bulunduğu coğrafi yerler, küreselleşme yarışının eşit koşullarda gerçekleşmediği yönündeki eleştirileri kuvvetlendirmektedir.

Neo liberal teoride küreselleşme, ülkelerin bütünleşmesi ve gelişmekte olan ülkelerin büyümesi olarak ele alınmaktadır. Ancak küresel Dünya üzerinde kontrol edilemeyen pazar güçlerinin hükmettiği bütünleşmiş sistemden ziyade üç büyük ticari bloklara bölünmüştür (Hirst ve Thompson, 2002:253). AB, Japonya ve ABD ulus devletleri, oluşturduğu ticari bloklar arasında uluslararası ticaret gerçekleşmektedir. Ohmae (1985), *triad (üçlü)* güç olarak adlandırdığı ulus ötesi şirketlerin bulunduğu merkez kapitalist devletlerin, teknolojik gelişmeler ile bu gücü geliştirdiğini savunmaktadır. Ülkeler, geleneksel üretim modellerinde teknolojilerini kullanarak üretimi geliştirmiş ve rekabetçiliği arttırmıştır. Böylece uluslararası pazarların hakimiyeti gelişmiş OECD ülkeleri ve bu üçlü güçte bulunmaktadır (Ohmae, 1985:251).

Amin (2020), küreselleşme sürecinin eşitsiz gelişimini, kolektif emperyalizm ile açıklamıştır. Bu kavrama göre, kolektif emperyalizmde bulunan üçlü ABD, Japonya ve Avrupa'dır. Pazar payının yüksek ve ulus ötesi şirketlerin merkezi konumlarının olması nedeni ile yatırımların büyük çoğunluğu bu ülkelerde bulunmaktadır. ABD, liberal

politikaları benimseyerek kollektif emperyalizmden sıyrılma çabalarına girmiştir. Hedefleri arasında üçlünün bileşini olan Avrupa ve Japonya'yı etkisiz hale getirmek, Orta Doğu ve Orta Asyaya yerleşerek petrole ulaşmak ve en önemli hedefi Çin ekonomisini çökertmektir. Amin (2020)'e göre ABD'nin hegemonyasının, ekonomik güçten ziyade militer (askeri) güce dayandığı ve güney ülke ekonomilerini marjinalleştirmeyi de hedefleri arasında olduğunu savunmaktadır (Amin, 2020:68).

Yeni ticari blokların içerisinde yer alan Çin, 15 Kasım 2020'de Vietnam'da Dünya'nın en büyük serbest ticaret anlaşmasını imzalamıştır. Bölgesel Kapsamlı Ekonomik Ortaklık-Regional Comprehensive Economic Partnership (RCEP) anlaşmasında imzası bulunan 10 ülkenin arasında Japonya ve Güney Kore'de yer almaktadır. Bu anlaşmanın ekonomik liberalleşmeyi ve entegrasyonu güçlendireceği vurgulanmaktadır. Çin'in bir diğer serbest ticaret anlaşması ise 30 Aralık 2020'de AB ile imzaladığı AB-ÇİN Kapsamlı Yatırım Anlaşması- EU-China Comprehensive Agreement on Investment (CAI)'dır (Varla,2021:1). Çin kapitalizmi, devlet mülkiyetli girişimlere sahip iken bugün "*sosyalist piyasa ekonomisi*" olarak adlandırdığı asya tipi kapitalizmi temsil etmektedir. Serbest piyasa ekonomisini benimsemiş olmasına rağmen devlet kapitalizminin içsel dinamiklerini ayakta tutmuştur. Merkezi planlamadan küresel piyasalara yönelik politikalara yönelirken modern bir dönüşüm ile küresel piyasalara bütünleşmeyi hedeflemiştir (Şimşek, 2017: 101-103). Çin, sosyalist piyasa ekonomisi adı altında 1978 yılından itibaren ekonomik reformları hız kazanmıştır. 1989'da IMF'ye üye olmuş, 2001'de ise DTÖ'ne olması ile ekonomik entegrasyonu başlayan Çin, 2000 sonrası ekonomisi hızla büyüyen ülkeler arasında yer almıştır (Şimşek, 2005: 78). Çin'nin 2000'li yılların başında Gayrisafi Yurt İçi Hasılası 1.339 Trilyon USD iken 2020 yılına gelindiğinde 14.279 Trilyon USD ile ABD'den sonra Dünya'nın ikinci büyük ekonomisi konumunu almıştır (Wordbank, 2021:1).

Küreselleşme sürecinin başlaması ile birlikte mekan ve zaman kısıtlamalarının ortadan kalkması, ülkelerin karşılıklı bağımlılıklarının artmasına ve küresel üretim ağlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Held ve McGrew, 2008:15). Bölgeselleşme olarak da yorumlanan bu bütünleşme ülkeler arasındaki finansal akışı hızlandırılmış, üretim ağlarının serbestisini kolaylaştırmıştır. Ulus devletlerin sınırlarının aşılması sonucunda post-hegonomik anlayış ortaya çıkmaktadır. Sermaye birikimi bakımından zengin ülkelerin uluslararası yeni işletmeleri, patonolojik yayılma mantığı ile diğer üçüncü dünya ülkelerine konumlanmıştır.

Küreselleşme sürecini hızlandıran unsurlardan biri de ÇUŞ'lar olmuştur. Bir şirket kendi ülkesi dışında birçok ülkede fiilen üretim ve dağıtım faaliyetlerinde bulunduğu zaman çok uluslu şirket niteliğini kazanmaktadır (Çam, 1987: 96). Buna göre, ÇUŞ'lar birden fazla ülkede faaliyet gösteren, diğer ülkelerde ve bölgelerde bulunan küçük işletmelerin üzerinde merkezi denetime sahip olan teşebbüslerdir (Tokol, 2001:1)

Modern anlamda sanayi devrimi sonrasında uluslararası imalatın gelişmesi ve yerel pazarlar için üretim başlasa da, ÇUŞ'ların ortaya çıkması doğrudan ve portföy yatırımlarının gerçekleşmesi ile 1960'lı yılların başlarına dayanmaktadır. (Hirst ve Thompson, 2006:45-46). Bu bağlamda, doğrudan yabancı sermaye yatırımları (DYSY) küreselleşmenin önemli bir itici gücüdür. Doğrudan yabancı yatırım, yerleşik bir işletmenin bir ekonomide (doğrudan yatırımcı) kalıcı bir çıkar oluşturma hedefini yansıtan bir yatırım kategorisidir. Doğrudan yatırımcı, doğrudan yatırım işletmesi arasında uzun vadeli bir ilişkinin varlığı söz konusudur (OECD, 2022:7). Portföy yatırımlar ise IMF'ye göre hisse senedi ve tahvil gibi menkul kıymetleri içeren sınır ötesi yatırımlar ve piyasa işlemleridir (IMF, 2009:110). Sermaye hareketlerinin 1980 sonrası hızlanması ve serbestleşmesi ile portföy yatırımları artmıştır.

Küresel piyasalardaki sermaye varlıkları 1980'lerde %2 iken 1990'larda %4'e yükselmiştir. DYSY'nin artmasının en önemli nedenlerden biri ÇUŞ'lar ve üretim ağlarıdır. ÇUŞ'ların dağılımına bakıldığında ağırlıklı olarak yatırımların OECD ülkelerinde yoğunlaştığı görülmektedir. 1990'ların sonuna geldiğinde toplam ihracatın üçte ikisini OECD ülkeleri üstlenmektedir. 1997'de yatırımların %58'ni gelişmiş sanayi ülkelerine ait iken %37'sini gelişmekte olan ülkeler ve %5'ni ise geçiş ekonomileri üstlenmektedir (Castelles, 2008:373-382).

Tablo 2'de seçili gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere gelen DYSY görülmektedir. Gelişmiş ülkeler arasında DYSY'nin en yüksek olduğu ülke ABD'dir. ABD'nin 1990 yılında 48.422 milyon dolar DYSY bulunurken, 2015 yılında 467.625 milyon dolar olmuştur. Diğer taraftan, Covid 19'un etkisiyle ise 2020 yılında ABD'nin DYSY'leri 56.321 milyona düşmüştür. Diğer tüm ülkelerde, Covid 19'un etkisi görülmüş, DYSY'leri düşmüştür. Diğer taraftan Çin'in DYSY yıllar içinde arttığı görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise 1990'lı yıllarda en fazla DYSY Meksika sahip iken 2020 yılına geldiğinde ise DYSY en fazla bulunan ülke Hindistan'dır.

Tablo 2. Seçili Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelere DYSY Girişi (\$)

Gelişmiş Ülkeler	Yıllar						
	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020
Belçika	-	-	-	34.370	57.583	28.331	8.437
Almanya	2.962	12.024	198.279	47.450	65.443	30.541	35.651
Fransa	16.506	23.562	27.495	33.229	13.890	45.365	17.932
Norveç	1.564	2.776	6.409	-2.274	14.018	-2.515	-2.394
Hollanda	11.063	11.724	63.855	39.047	-7.184	163.888	-115.300
Danimarka	1.132	4.177	33.823	7.534	-8.977	3.616	1.151
İngiltere	30.461	23.590	115.304	182.928	58.200	39.186	19.724
Japonya	1.806	41	8.323	2.776	-1.252	2.976	10.254
ABD	48.422	58.772	314.007	104.773	198.049	467.625	56.321
Çin	3.487	37.521	40.715	72.406	114.734	135.577	149.342
Gelişmekte Olan Ülkeler	Yıllar						
	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020
Brezilya	989	4.405	32.779	15.066	77.687	49.961	24.778
Meksika	2.633	9.526	18.247	26.056	27.140	35.437	29.079
Endonezya	1.092	4.419	-4.550	8.336	13.771	16.641	18.581
Hindistan	237	2.151	3.588	7.622	27.417	44.064	64.062
Türkiye	684	885	982	10.031	9.085	18.976	7.880
Güney Afrika	-78	1.241	887	6.647	3.636	1.729	3.106
Şili	661	2.956	4.860	7.097	15.033	20.404	8.386
Bulgaristan	4	90	1.016	3.920	1.549	2.217	2.426
Romanya	0	419	1.057	6.152	2.997	3.840	2.322
Sırbistan	-	-	52	1.577	1.686	2.348	3.440

Kaynak: UNCTAD (2020) verileri kullanılarak yazar tarafından düzenlenmiştir.

DYSY ve dolayısıyla ÇUŞ'ların ülkeler arasındaki dağılımda önemli bir etken ise işgücü maliyetleridir. Özellikle emek yoğun üretim biçimlerine sahip olan ÇUŞ'lar işçi maliyetlerinin düşürülmesi amacıyla üretim ağlarını ucuz işgücünün fazla olduğu çevre ülkelerinde gerçekleştirmiştir. Küresel ekonomik yapının başlangıç noktası olarak ilk olarak bağımlılık okulu kuramcılarında Amin (1974), merkez-çevre, emparyalizm, eşitsiz mübadele gibi konulara odaklanarak, küresel kapitalist sistemdeki kutuplaşmanın önemli bir nedenin merkez ve çevre arasında kutuplaşma olduğunu belirtmiştir (Kvanraven vd., 2021:2). Daha sonra ise, Wallerstein (1969) tarafından geliştirilen dünya sistemleri teorisinde, ülkelerin merkez (core), çevre (periphery) ve yarı çevre (semi- periphery) olarak konumlandığından bahsedilmektedir. Buna göre, merkez ülkeler, gelişmiş bir ekonomiye sahip, dünya ticaretine egemen ve siyasal olarak da belirleyici bir konumda olan ülkeleri kapsarken çevre ülkeler, az gelişmiş merkeze ekonomik ve politik olarak bağlı sömürülen ülkeler olarak tanımlanmaktadır. Yarı-çevre ülkeler ise gerek merkez gerekse çevre ülkelerin özelliklerini taşıyan ve iki bölge arasında sıkışmış durumda olan ülkelerdir. Bu ülkeler, merkez ülke hedefinde olan üçüncü bir bölgedir. Ekonomik sistem bu üçlü sistem arasındaki işbölümü ve uzmanlaşmaya dayanmaktadır. Emmanuel (1969)'e göre ise üretim faaliyetleri kapitalist

üretim yasalarınca yönetilmektedir. Marx tarafından geliştirilen ve işgücünün değerinin üzerinde yarattığı ve kapitalistler tarafından karşılıksız el konulan değer olarak adlandırılan artı değer oranı bu üretim tarzı ile ilişkilendirilmektedir. Artı değer aktarımda en önemli neden emeğin hareketsiz oluşudur. Küresel piyasalarda küçük meta zincirleri bütünleşik olarak görülmektedir. Ancak var olan sistemde taşıyıcı olan işgücünün satılmasıdır (Amin, 2020a:222-229). Küresel piyasalarda sermaye hareketli, işgücünün ise hareketsiz oluşu, sermaye konumunu işgücüne göre belirlenmesine neden olmuştur. Bu bağlamda, ÇUŞ'lar, yeni pazar olanaklarının bulunması ve aynı zamanda bu pazarların korunması için yeni rekabet stratejileri geliştirmiştir. Buna göre kalite ve hız, rekabetçi sistem içerisinde önemli bir üstünlük olarak ortaya çıkmıştır. Üretim ve iş organizasyonlarının yeniden yapılanması ile esnek iş organizasyonları ortaya çıkmış ve karşılaştırmalı rekabette ÇUŞ'lar üstünlük sağlamıştır. ÇUŞ'ların büyük kısmının merkezi ileri kapitalist ülkelerde bulunurken, işgücü maliyetlerinden kaçınmak için üretimlerini çevre ve yarı-çevre ülkelere yönlendirilmiştir. Böylece bir taraftan üretimin çevre ve yarı-çevre ülkelerdeki küçük ve orta boy işletmelerin üstlenmesi, diğer taraftan bu ilişkiler zinciri nedeniyle, ÇUŞ'ların esnek iş organizasyonlarını dayatmaları ülkelerin ekonomi politikalarını değiştirmesini zorlamıştır (Erdut, 2004:15). Diğer taraftan, ÇUŞ'ların maliyetlerin düşürülmesi amacıyla yeni küresel üretim ağlarının ortaya çıkması farklı çevre ve yarı-çevre ülkelerde yeni küresel üretim ağlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Diğer adı alt işverenlik (taşeron) olan bu uygulama niteliğine uygun işlerin ödeme karşılığında başka bir işletmeye devredilmesidir. Fason üretim ise bir bağımlılık ilişkisine dayalı işin girdilerinin ya da tamamının kişi veya başka bir işletmeye devredilmesidir. Fason üretimin ve taşeronluğun yaygınlaşması esneklik, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerin görmezden gelinmesi, sendikasılaştırma, ücretlerin düşürülmesi gibi çalışanların haklarına yönelik sorunları beraberinde getirmiştir (Koç, 2001:2). "Tedarik zinciri/ taşeron üretim", "fason üretim" gibi terimler küreselleşme sürecinin baş aktörü ÇUŞ'ların küçük üretim zincirleridir. Maliyetlerin dışsallaştırılması bakımından tedarik zincirleri, ÇUŞ'ların eklentileri şeklinde küresel piyasalarda yerini almıştır.

ÇUŞ'ların üretim yerlerinin ve merkezlerinin farklı coğrafi bölgelerdeki farklı ülkelerde olması, ülkeler arasında eşitsiz küreselleşme sürecinin oluşmasına neden olmuştur. Giddens (2000), bu süreçte küreselleşmeyi askeri ve ekonomik olarak üstün olan ABD'nin "*Amerikalaştırması*" olarak da değerlendirmiştir. Bunun nedeni

uluslararası şirketlerin çoğunun merkezi ya ABD’de de yada zengin ülkelerde bulunmasıdır. Güney ülkelerin küreselleşmedeki rolü çok azdır (Giddens, 2000: 27). Örneğin Forbes (2019) Raporunda, 2000 çok uluslu işletmenin küresel varlıkları sıralanmıştır. Buna göre 186 trilyon doların üzerinde ve yıllık gelirleri 46 trilyon dolardan fazla olan şirketlerin küresel varlıkları bulunmaktadır. Ayrıca bu raporda ÇUŞ’ların ülke dağılımı verilmiştir. Buna göre 2019’da ABD’nin 575, Çin’in 309, Japonya’nın 223, Almanya’nın 53 ve diğer ülkelerin ise 480 ÇUŞ’ların merkezi bulunmaktadır (Ponciano ve Hansen, 2019). Bu rapora göre ÇUŞ’ların merkezi, büyük bölümü ileri kapitalist ülkelerde bulunmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin küreselleşmedeki rolünün az olduğu ve eşitsiz gelişimi küreselleşme sürecinin başlamasından itibaren uzun yıllar geçse de devam etmektedir. Raporda dikkat çeken bir diğer detay ise Çin’deki ÇUŞ sayısını arttırmasıdır.

1.4.1.2. İşgücü Piyasası İle İlgili Nedenler: Küreselleşme Sürecinde Emegın Yeri

Küreselleşme süreci ile ülkelerin dışa açık, ihracata dayalı ekonomi politikalarının benimsenmesi, emegın örgütsüzleşmesi, yapısal uyum politikaları çerçevesinde özelleştirmelerin artması ve işgücü piyasalarının, küresel meta zincirlerine uygun düzenlenmesi ve işgücü piyasalarında korumacı politikaların azalması emegın perspektifinde dibe doğru yarış hızlandırmıştır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi ile coğrafi hareketliliği artan sermayenin önüne küresel bir “işgücü menüsü” sunulmuştur (Koray, 2011:282). Yeni işgücü bölümü sonrasında gelişmiş ülkelerde teknoloji ve bilgiye dayalı üretim söz konusu iken gelişmekte olan ülkelerde ise emek yoğun üretim yapılmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde, belirsiz süreli ve güvenceli işlerde çalışanların sayısı azalmıştır. Bu durum, rezerve işgücünün yaygınlaşmasını ve ücretlerin düşüşüne neden olmuştur. İşsizliğe karşı güçlü önlemlerin alınmaması, sermayenin işsizliği fırsat bilerek yedek işgücü ordusu oluşturmaya neden olmuştur. Buna göre; işsizliğin artması ya da düşük ücretli çalışanların sayısındaki artış, emegın piyasalaşmasını ve rekabetini arttırmıştır. Ücretlerde yaşanan düşüş, işgücü piyasasında ücretli çalışılmasına rağmen yoksul bireylerin sayısının artmasına yani çalışan yoksulluğa neden olmuştur.

Küreselleşme süreci sonrasında müdahaleci anlayışın terk edilmesi işgücü piyasalarında kayıt dışı çalışmayı yaygınlaştırmıştır. Kayıtdışı istihdamın nedenleri

arasında ekonomik, sosyal, kamu kaynaklı ve sosyal güvenlik sisteminden kaynaklı nedenler sıralanabilmektedir. Kayıtdışılık, kayıtdışı ekonomi ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle kayıtdışı ekonomiyi açıklamak için ‘*yer altı ekonomisi*’, ‘*kara ekonomi*’, ‘*gizli ekonomi*’ ya da ‘*enformel ekonomi*’ ifadeleri kullanılmaktadır (Azaklı, 2009:4-26). Ancak çalışmanın içeriği gereği küreselleşmenin sonucunda ortaya çıkan enformel istihdam kavramı, kayıtdışılığın açıklanmasında bir neden olarak ele alınmaktadır.

Kayıt dışı çalışma yasal kuralların eksik ya da hiç uygulanmamasıdır. Kayıtdışılığı arttıran en önemli etken enformel istihdamın genişlemesidir. Enformel sektör küçük ölçekli işletmelerin faaliyet gösterdiği, işgücü ve sermaye arasında ayrımın çok az veya hiç olmadığı, işgücü ilişkilerinin resmi kontratların aksine sosyal ilişkilere dayandığı üretim birimlerinden oluşmaktadır (Devlet Planlama Teşkilatı, 2001: 19-20). Enformel istihdam; kısa vadeli, siparişe dayalı ve işgücünün ucuz maliyetli olması için yedek sanayi ordusu niteliğinde işçiliğin kullanıldığı güvencesiz istihdam alanıdır. Enformel istihdamın geleneksel yasaların çizdiği formel istihdamdan ayrılan en önemli özelliği kayıtdışı çalışma (kayıt dışı istihdam) dır (Erdut, 2007:56-57). Kayıt dışı istihdam kamu kayıtlarında yada istatistiklerine yansımayan kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde ya da enformel sektörde çalışan istihdam şeklidir. Özellikle çalışanların ilgili kamu kurumların hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi nedeniyle kayıt dışı istihdam ortaya çıkmaktadır (Sarıca, 2006: 16-17). Kayıtdışı istihdam enformel istihdam ile yakın ilişkilidir.

Tablo 3. Seçili Gelişmekte Olan ve Az Gelişmiş Ülkelerde Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)

Gelişmekte Olan Ülkeler	Yıllar									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Brezilya	46.0	45.1	44.1	44.8	45.0	46.2	47.3	47.7	47.9	47.1
Hindistan	-	86.5	-	-	-	-	-	88.6	88.1	-
Güney Afrika	32.8	31.8	32.3	32.1	34.4	33.9	34.3	34.9	34.7	31.5
Sırbistan	20.6	18.9	22.8	24.6	23.5	24.2	21.7	19.8	18.7	17.0
Peru	75.5	70.7	69.8	68.9	69.2	68	68.1	68.5	68.4	70.1
Az Gelişmiş Ülkeler	Yıllar									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Yemen	-	-	-	-	-	84.3	84.2	82.4	80.4	77.4
Bangladeş	-	-	89.4	-	-	-	94.7	-	-	-
Zimbabve	85.6	-	-	87.4	-	76.3	-	-	79.8	-
Bolivya	83.3	82.1	80.4	85.2	84.1	-	79.1	80.7	84.9	-
Pakistan	82.4	-	81.6	83.3	82.5	-	-	81.8	-	-

Kaynak: ILO-STAT (2021) verileri kullanılarak yazar tarafından düzenlenmiştir

Kayıtdışı istihdam birçok ülkede görülen önemli bir sorun olmakla birlikte, boyutu ve yapısı itibariyle ülkelerarasında farklılık göstermektedir. Özellikle enformel sektörün büyüklüğü ve ekonomilerindeki yapısal sorunlar nedeniyle gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde kayıtdışı istihdamın büyüklüğü oldukça yüksek boyutlardadır. Tablo 3’de, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde toplam istihdam içinde kayıt dışı istihdam oranları gösterilmektedir. Buna göre; gelişmekte olan ülkelere Hindistan kayıtdışı sektörün yoğun olduğu ülkelerdendir. 2019 yılında Hindistan’da kayıt dışı istihdamın oranı %88.1 olarak gerçekleşmiştir. Enformelleşmenin yoğun olduğu ülkelerde kayıtdışılığında fazla olması nedeniyle bu ülkelerde çalışanların güvencesiz ve geçici işlerde çalıştığı varsayımı ileri sürülebilir. Diğer taraftan, az gelişmiş ülkelerde, kayıt dışı istihdam oranının daha da yüksek olduğu görülmektedir. 2019 yılında kayıt dışı istihdamın en yüksek olduğu az gelişmiş ülkeler sırasıyla Bolivya (%84.9), Yemen (%80.4) ve Zimbabwe (%79.8)’dir. Buna karşın, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde emeği koruyan politikaların uygulanması, uluslararası sermayenin tepkisine neden olmuştur. Gelir ve istihdam güvencesi, sosyal güvenlik uygulamaları, örgütlenme ve toplu pazarlık hakları ile işgücü piyasasını düzenleyen yasa ve politikalarda gerçekleşen köklü değişimler, buna bağlı kuralsızlaştırma uygulamaları işgücü piyasalarında enformelleşmeyi hızlandırmıştır (Özşuca ve Toksöz, 2003:6). Bu nedenle 1980 sonrası neo liberal politikaların işgücü piyasalarında uygulanması, enformelleşme ve buna bağlı kayıtdışılığın arttırılmıştır.

Küreselleşme sonrasında ülke ekonomileri görece ekonomik büyüme sağlamışlardır. Ancak büyümenin istihdam yaratamaması, işsizliğin artmasına neden olmuştur. ILO işsizliği; Referans haftasında bir saat bile çalışmamış olan, iş arayan, çalışmadan önceki son 4 hafta içinde iş arama faaliyetlerin bulunmuş ve işsizlik süresi devam eden, iş bulduğu haftayı takip eden zaman diliminde çalışmaya hazır olan bireyler olarak tanımlamaktadır (Mitrakos ve Cholezas vd., 2010: 26). Neo Liberal politikaların işgücü piyasalarındaki olumsuz sonuçlarından biri de işsizliğin artmasıdır. Sermaye için bu durum bir fırsat oluştururken, emeğin perspektifinde işsizliğin artması; yoksulluk, ücretlerin düşüşü ve koruyucu önlemlerin azalması gibi sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca gelişmekte olan ülkelerde çalışanların ücretleri genellikle yoksulluk sınırının altında kalmaktadır. Bu nedenle çalışan yoksulluğu artmış ve en önemli nedeni olan enformel istihdam yaygınlaşmıştır (Koray, 2011:286).

Tablo 4. Seçili Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde İşsizlik Oranları (%)

Gelişmiş Ülkeler	Yıllar						
	1991	1996	2001	2006	2011	2016	2020
Belçika	7.0	9.5	6.2	8.2	7.1	7.8	6.0
Almanya	5.3	8.8	7.8	10.2	5.8	4.1	4.3
Fransa	9.1	12.4	8.6	8.4	8.8	10	8.6
Norveç	5.4	5.0	3.7	3.7	3.2	4.7	4.6
Hollanda	7.3	6.4	2.1	5.0	5.0	6.0	4.1
Danimarka	9.1	6.8	4.2	3.9	7.8	6.0	5.7
İngiltere	8.6	8.2	4.7	5.3	8.0	4.8	4.3
Japonya	2.1	3.4	5.0	4.1	4.5	3.1	3.0
ABD	6.8	5.4	4.7	4.6	8.9	4.9	8.3
Çin	4.4	3.1	3.8	4.4	4.5	5.0	5.8
Gelişmekte Olan Ülkeler	Yıllar						
	1991	1996	2001	2006	2011	2016	2020
Brezilya	6.4	7.2	9.6	8.6	6.9	11.6	13.7
Meksika	3.1	7.1	2.6	3.6	5.2	3.9	4.7
Endonezya	2.6	4.9	6.1	7.6	5.2	4.3	4.1
Hindistan	5.6	5.8	5.7	5.5	5.7	5.5	7.1
Türkiye	8.2	6.6	8.4	8.7	8.8	10.8	13.9
Romanya	8.2	6.7	6.6	7.3	7.2	5.9	4.8
Bulgaristan	13.4	13.7	19.9	8.9	11.3	7.6	5.7
Güney Afrika	29.4	29.9	30.7	28.3	24.6	26.5	28.7
Şili	5.2	7.4	10.4	9.0	7.3	6.7	11.5
Sırbistan	13.2	13.2	12.8	20.9	23.0	15.3	9.1

Kaynak: ILO-STAT (2021) Ilo-stat verileri kullanılarak yazar tarafından düzenlenmiştir

Küreselleşme sürecinde gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi gelişmiş ülkelerde işsizliğin arttığı görülmektedir. Tablo 4’de görüldüğü gibi 1991 yılında gelişmiş ülkeler arasında en yüksek işsizlik oranı %9.1 ile Danimarka iken en düşük işsizlik oranı %2.1 ile Japonya’dır. 2020 yılına gelindiğinde ise gelişmiş ülkelerde en yüksek işsizlik oranına %8.6 ile Fransa ve en düşük işsizlik oranı ise %4.2 ile Hollanda’dır. Güvenceli esneklik modeli, Hollanda gibi Batı Avrupa ülkelerinin işsizlikle mücadele yöntemleri arasında yer almıştır. Esnek üretim modellerinin işsizlikle mücadele yönteminde kullanılması Hollanda’da düşük işsizlik oranlarının görülmesine neden olmuştur. Gelişmiş ülkelerde işsizlik oranının artmasının nedenleri arasında ekonomik krizlerin doğrudan işgücü piyasalarını etkilemesidir. Gelişmiş ülkelerde de işsizliğin artmasının diğer nedeni ise uluslararası yeni iş bölümüdür. Emek yoğun üretimin işgücü maliyetlerinin düşük olduğu ülkelere kaydırılması, bir taraftan gelişmiş ülkelerde işsizlik oranlarının artmasına neden olmuştur (Sapancalı, 1998:147). Gelişmekte olan ülkelerde ise işsizliğin önemli nedenleri arasında yapısal ekonomik sorunlar, işgücü piyasasının işleyişi, çalışma çağındaki nüfusun artması, ekonomik krizler ve siyasi istikrarsızlıklar sayılabilmektedir. 1991 yılında en yüksek işsizlik oranı %29.4 ile

Güney Afrika iken en düşük işsizlik oranı %3.1 ile Meksika'dadır. 2020 yılına gelindiğinde de en yüksek işsizlik oranı %28.7 ile Güney Afrika, %13.9 ile Türkiye ve %13.1 ile Brezilya'dadır. En düşük işsizlik oranı ise %4.1 ile Endonezya'da görülmüştür.

Kapitalist ülke ekonomilerinin devamlılığı açısından Marx yedek işgücü ordusuna ihtiyaç duyulduğunu ileri sürmektedir. Buna göre, ücretlerin baskılanması için işsiz bireylerden oluşan yedek işgücü ordusu oluşturulmuştur. Güvencesiz, düzensiz, enformel işlerin artması ve yedek işgücü ordusunun istihdama katılması ile çalışanların ücretleri yoksulluk sınırında kalmıştır. Bu nedenle çalışan yoksulluğu ve yedek işgücü ordusu arasında ilişkisel bir bağ bulunmaktadır (Erdoğan ve Kutlu, 2014:66). ILO'nun tanımına göre çalışan yoksulluğu, kabul edilen yoksulluk sınırın altında kalan hanelerde yaşayan çalışan kişilerdir. Gelişmiş ülkelerde, çalışan yoksulluğu işsizlik ile ilişkilendirilirken, gelişmekte olan ülkelerde istihdam kalitesinden kaynaklanan bir sorundur (ILO, 2001). 19.yy başlarında varolan çalışan yoksulluğu kavramı, neoliberal politikaların benimsenmesi sonucunda işgücü piyasasında gerçekleşen dönüşüm ile tekrar gündeme gelmektedir. Güvencesiz-atipik istihdam koşullarında çalışan kesimler, ücretli çalışmaları dahil yoksulluktan kurtulamadıkları görülmektedir. Dünya ülkeleri, çalışan yoksulluğu ile mücadelede neoliberal politikaların ön gördüğü esnek-güvencesiz istihdam modeli ile mücadele etmektedir. Bu durum ise çalışan yoksulluğun ortadan kalkması yerine derinleşmesine neden olmaktadır (Erdoğan ve Kutlu, 2014: 66).

Tablo 5. Seçili Ülkelerde Çalışan Yoksulluğu Oranı (%)

Ülkeler	Yıllar					
	2000	2004	2008	2012	2016	2019
Brezilya	8.1	5.8	2.9	1.5	1.3	1.8
Çin	36.2	24.1	16.4	7.7	0.6	0.2
Hindistan	40.5	38	32.4	20	11.6	7.7
Güney Afrika	17.8	15.6	4.8	4.7	6.1	6.4
Meksika	6.6	3.7	2.8	2.1	1.5	1.4
Türkiye	0.8	0.8	0.2	-	0.1	-
Endonezya	31.8	19.1	17.2	8.3	5.2	3.5
Şili	1.9	1.1	0.3	0.1	0.1	0.1
Yemen	4.7	6.0	6.4	12.0	34.0	45.3
Nijerya	62.0	49.5	50.4	40.2	35.5	33.8
Bangladeş	29.9	24.9	17.8	14.6	12.0	5.6
Pakistan	18.4	20.2	10.2	6.0	3.2	1.3
Bolivya	25.9	12.9	10.3	7.3	7.6	5.0
Zimbabve	8.6	19.7	35.8	16.9	28.6	29.6

Kaynak: ILO-STAT (2021) verileri kullanılarak yazar tarafından düzenlenmiştir.

Tablo 5'te aylık 1.90 doların altında çalışanların yıllık oranları verilmektedir.. Bu oran uluslararası yoksulluk sınırın altında kalan ve geliri olan kişilerden hesaplanmaktadır (ILO, 2001:1). 2019 yılında en yüksek çalışan yoksulluğu oranı sahip ülke %45.3 ile Yemen, %33.8 ile Nijerya ve %29.6 ile Zimbawe'dir. Çin, 2000'li yılların başında çalışan yoksulluğu oranı %36.2 iken 2019 yılına gelindiğinde bu oran %0.2'ye gerilemiştir. Bunun nedeninin, Çin'in 2000'li yıldan itibaren gerçekleşen ekonomik gelişimi olduğu düşünülmektedir. Ayrıca işsizlik oranlarını gösteren Tablo 7'de 1991 yılında en düşük işsizlik oranına sahip ülke Endonezya'dır. 2001 yılında ise bu ülkenin işsizlik oranı %6.1'e yükselmiştir. Buna karşın 2000 yılında Endonezya'da çalışan yoksulluğu oranı %31.8'dir. İşsizlik oranının düşük olması ve çalışan yoksulluğu oranının yüksek olması Endonezya'da istihdamda olan çalışanların yoksulluk sınırı altında ücret aldığı göstermektedir. Yedek işgücü ordusunun bu ülkede, istihdamda olmasına karşın ücret düzeyi düşüktür. Bununla birlikte ülkede çalışan yoksulluğunun hızla azaldığı gözlenmiştir.

Küreselleşme sürecinde ülkeler için üretimin mekansal dağılımı açısından gerçekleşen ayırım, işgücünün de kutuplaşmasına neden olmuştur. İşgücü küresel, bölgesel ve işletme düzeyinde kutuplaşmaya itilmiştir. Ülkelerin küresel piyasalardaki konumu ile kutuplaşan işgücü, çevre ve çekirdek işgücü olarak ayrılmıştır. Çekirdek işgücü; bilgi ve uzmanlığa dayalı, güvenceli, ücret ve çalışma koşulları iyi düzeyde olan işlerde istihdam edilmektedir. Çevre işgücü ise enformel sektörde, güvencesiz, ücret ve çalışma koşulları bakımından giderek kötüleşen vasıfsız işlerde çalışmaktadır. Bu durum sonucunda çevre işgücü istihdam dışına itilmiş ve çalışan yoksul grubu oluşturulmuştur (Koray, 2012:212-213). Merkez ülkeler, bilgi ve uzmanlığa dayalı çekirdek işgücünü istihdam ederken, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, vasıf gerektirmeyen kol gücüne dayalı işlerde çevre işgücünü daha fazla istihdam etmektedir. Bu yeni işbölümü Munck (2003)'a göre Neoliberal anlayışın hakim olduğu işgücünün dağılımında, kayıtdışı ve güvencesiz istihdam biçimlerinin güney ülkelerinden diğer bölgelere yayılarak sermayenin emek piyasasını sömürdüğünü vurgulamaktadır. Güneyin yeni istihdam modelindeki kayıtsız ve güvencesizliği emek piyasasının bütünlüğü olarak görülmüştür (Munck , 2003:18-19).

İşgücünün kutuplaşması çalışma koşullarını da etkilemiştir. Çevre ülkeler, ÇUŞ'ların ucuz işgücü ihtiyacını karşılamak ve böylece ÇUŞ'ların yatırımlarını kendi

ülkelere çekmek için birtakım düzenlemelere gitmiştir. Bu düzenlemelerin başında çalışma koşullarında kuralsızlaştırma uygulamaları yer almaktadır. Bununla birlikte, küreselleşme süreci sonrasında esnek ve sürekli değişken piyasalara yönelik uygulamalar çevre (gelişmekte olan) ülkelerde çalışma yaşamını etkilemiştir. Örneğin işletme içerisinde az sayıda bulunan çekirdek işgücünü, insan kaynakları yönetimi adı altında kalite çemberleri oluşturularak şirket ile bütünleştirilmesi amaçlanmaktadır. Böylelikle verimliliğin artırılması ve şirketlerin daha rekabetçi olması hedeflenirken, diğer taraftan vasıfsız ya da daha az vasıflı işgücü geçici, güvencesiz enformel sektörde istihdama itilmiştir. Esnek istihdam uygulamaları kapsamında vasıflı ve vasıfsız ya da az vasıfsız çalışan gruplarını bir arada bulundurularak farklı ücret koşulları geçerli kılınmıştır. Böylece işgücü arasında katmanlaşma ve hiyerarşi oluşturulmuş, işgücü maliyetleri düşürülmüştür (Koray, 2012:213).

Esneklik, kuralsızlaştırmayı da içeren geniş bir kavramdır. İş, koşullarını, süresini ve güvencesini kapsayan kuralsızlaştırma, çalışma yaşamının esneklik yaklaşımlarından biridir. İşletmeler iki esneklik türünü benimsemektedir. İlki içsel esneklik, çekirdek işgücüne yöneliktir. Bu esneklik türüne göre çekirdek işgücüne birden fazla iş sorumluluğu yükleme, mesleki eğitimler ile işe uyumunu sağlama, kolay yer değiştirebilme ve insan kaynağı uygulamalarına tabi tutmaktır. Dışsal esneklik ise işletme içerisinde piyasalardaki talebe ve üretime göre işgücü sayısını belirlemedir. Ücretlerin düşürülmesi ve sosyal hakların azaltılmasına yönelik uygulamalar içermektedir (Erdut, 2003: 9-10). Dışsal esneklik, genellikle işgücü maliyetlerin düşürülmesi amacıyla taşeronlar ve bir türü olan fason üretim ile sağlanmaktadır. Küresel meta zincirinin en küçük halkaları olan taşeronluk ve fason üretim, işverenlerin çalışanlara karşı yasal zorunluluklardan sıyrılmasına bunun yanı sıra kayıtdışı uygulamaların artmasına neden olmuştur. Böylece, küçük işletmeler yasal çerçevenin çizdiği sınırlamaların altında kalmış, işçilik maliyetlerini düşürmüş, artı değer ise asıl işin sahibi olan büyük işletmelerde kalmıştır. Toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğünde ise taşeronluk ve türü olan fason üretim, grev kırıncılığına, sendikalı işçilerin çalışma koşullarının kötüleşmesine ve ücretlerin düşürülmesini neden olmaktadır. Özelleştirme uygulamaların yaygınlaşması, taşeronluğa dayanmaktadır (Koç, 2001:2).

Küresel serbest piyasa ekonomilerinde 1980 sonrası, konjektürel dalgalanmalar nedeniyle ekonomik krizlerin yaşanma sıklığı artmıştır. Bu nedenle sermaye, işgücü

piyasalarının esnek bir yapıda olmasını savunmuştur. Esnek istihdam biçimi diğer adı ile atipik çalışma yaygınlaşmıştır (Yavuz, 2000:619). ÇUŞ'ların dışsal esnekliklerini karşılamak için “*ödünc iş ilişkisine dayalı çalışma*”, “*kısmi zamanlı çalışma*”, “*çağrı üzerine çalışma*”, “*tele çalışma*” gibi yeni istihdam biçimleri ortaya çıkmış, daha çok çevre işgücü istihdam edilmiştir (Kutal, 2005:24). Geleneksel tam zamanlı istihdam biçimlerinden farklı olan belirli süreli çalışma, ücretsiz çalışma, mevsimlik çalışma, kendi hesabına çalışma gibi geçici iş ilişkisine dayalı istihdam biçimleri ortaya çıkmıştır (Karadeniz, 2011: 84). Ulus devletler, formel yasalarını, bu yeni istihdam biçimlerine göre düzenlemiştir. ILO, esnek çalışma biçimlerini savunmuş, ülkelerin yasal mevzuatlarının buna yönelik düzenlenmesi gerektiğini ileri sürülmüştür. Aynı zamanda atipik diğer adı ile esnek istihdam biçimlerinin özendirilmesi ve geleneksel istihdam biçimlerine dahil edilmesi için “*güvenceli esneklik*” kavramı yasal mevzuatlarda düzenlenmiştir.

Tablo 6. Seçili Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kısmi Süreli Çalışan Oranı (%)

Gelişmiş Ülkeler	Yıllar							
	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020
Belçika	11.53	13.51	14.56	19.26	18.02	18.32	18.15	16.65
Almanya	10.97	13.42	14.24	17.58	21.34	21.84	22.40	-
Norveç	-	21.78	21.38	20.21	20.76	20.45	20.10	19.37
Hollanda	19.53	28.15	29.43	32.07	35.57	37.15	38.15	36.94
Danimarka	20.32	19.16	16.89	15.29	17.35	19.15	20.03	18.60
Finlandiya	-	7.59	10.36	11.20	12.48	13.40	14.01	14.14
Fransa	11.66	12.17	14.15	14.25	13.19	13.68	14.36	13.12
İngiltere	19.67	20.11	22.32	23.30	22.93	24.63	23.97	22.45
İtalya	7.90	8.88	10.54	11.71	14.66	16.37	18.65	17.92
Japonya	11.72	13.57	14.17	15.95	18.26	20.24	22.67	25.78
Gelişmekte Olan Ülkeler	Yıllar							
	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020
Brezilya	-	-	-	16.82	19.00	15.98	15.78	14.13
Bulgaristan	-	-	-	2.04	2.15	1.78	1.86	1.55
Şili	-	-	4.53	4.72	7.15	17.42	16.80	16.06
Kolombiya	-	-	-	17.90	16.26	16.58	15.88	14.56
Endonezya	-	-	-	26.99	24.41	26.29	25.80	-
Malta	-	-	-	6.77	9.04	10.52	11.95	8.66
Romanya	-	-	-	7.50	4.09	4.75	4.16	3.34
Güney Afrika	-	-	-	-	-	7.74	8.80	10.31
Türkiye	-	9.33	6.40	9.35	5.59	11.48	9.88	11.35
Meksika	-	-	16.61	13.45	16.34	18.22	18.11	17.73

Kaynak: OECD (2021a) verileri kullanılarak yazar tarafından düzenlenmiştir

Tablo 6’da gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kısmi süreli çalışan oranı bulunmaktadır. Buna göre 2020 yılında gelişmiş ülkelerden en fazla kısmi süreli

çalışma oranına sahip ülkeler %36.94 ile Hollanda'dır. Daha sonra sırasıyla Japonya (%25.78), Norveç (%19.37) ve Danimarka (%18.60) yer almaktadır. Özellikle Hollanda, Danimarka ve Norveç gibi ülkelerde kısmi süreli çalışmanın yüksek olmasının nedeni "güvenceli esnek"lik modelini benimsemeleridir. Güvenceli esneklik, küresel piyasalarda rekabetçiliği arttırmak ve piyasaların ihtiyacına yönelik istihdam stratejisi geliştirmek için AB'nin savunduğu istihdam stratejileri arasında yer almaktadır. Kavrama göre işletmelerin rekabet edilebilirliğini arttırmak için ülkeler, çalışma ilişkilerinde ve işgücü piyasalarında esnekliğe yer verirken diğer taraftan işgücü piyasasının içinde ve dışındaki zayıf grupları korumaya yönelik istihdam ve gelir güvencesi sağlayan politikalardır (Wilthagen, 2002: 4-5). Özellikle Hollanda gibi Batı Avrupa ülkeleri güvenceli esneklik modeli ile esnek iş organizasyonlarının yanında işgücünü korumaya yönelik politikalar uygulanmaktadır. Bu nedenle Batı Avrupa ülkelerinde, kısmi süreli çalışma oranı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında en yüksek orandır. Gelişmekte olan ülkelere bakıldığında ise, 2020 yılında en yüksek kısmi çalışma süresi %17.73 ile Meksika ve daha sonra %16.06 ile Şili ve %14.56 ile Kolombiya'dadır. Gelişmiş ve Gelişmekte olan ülkelere genel olarak bakıldığında, 1980 sonrasında tam zamanlı çalışma yerine kısmi zamanlı çalışmanın benimsediği görülmektedir. Gelişmiş ülkeler "güvenceli esnek" modeli ile işgücü piyasalarını düzenlemeye giderken, gelişmekte olan ülkeler, işgücü piyasalarında uyguladıkları kuralsızlaştırma politikaları neoliberalizmin emeğin üzerindeki yıkıcılığını arttırmıştır.

1.4.1.3. Taraflara Yönelik Nedenler: Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Gerilemesi

Sanayi Devrimi, işçi sınıfının ortaya çıkmasının en önemli etkidir. Kötü çalışma koşulları, düşük ücret ve yoksulluğun artması nedeniyle burjuvaya karşı ayaklanan işçi sınıfı bir takım kazanımlar elde etmiştir. 1929 ekonomik buhranı sonrasında Keynesyen ekonomi politikaları ışığında, efektif talebin artırılması amacıyla işgücü piyasalarına yönelik korumacı önlemler alınmıştır. Müdahaleci yöntem ile emek-sermaye-devlet uzlaşısının sağlandığı bu dönemde kollektif emeğin örgütlülüğü artmıştır. Yasal mevzuatlar sosyal devlet anlayışında düzenlemiştir. Bunun sonucunda; günlük sekiz saatlik çalışma süresi, iş sağlığı ve güvenliği önemlerine yönelik düzenlemeler, ücretlerin iyileştirilmesi, örgütlenme ve toplu pazarlık hakları gibi bir takım demokratik kazanımlar işçi sınıfı tarafından elde edilmiştir. Sendikal haklara

ilişkin kazanımlar, sendikacılık faaliyetlerinin gelişmesine ve işçi sınıfının kollektif hareket etmesine neden olmuştur. Işıklı (2005) sendikacılık kavramını, toplumda egemen kesim ile bağı olmayan bireylerin örgütlü hareketi olarak tanımlamıştır. Bu hareket, hem bir okul niteliğinde hem de toplumun dönüşümünü sağlayan bir araç görevindedir. Ancak Neoliberalizm, sosyal devletin bir hak olarak sunduğu sendikacılık hareketinin ağır saldırı altına girmesine neden olurken, işçi sınıfının kazanılmış haklarına karşı tehdit oluşturmuştur. Bu durum emekçi sınıfının örgütsüzleşmesi hedefi ile aynı eşdeğerdedir (Işıklı, 2005:17).

Küreselleşme süreci sonrasında uluslararası sermayenin emeğin örgütsüzleşmesi ve kazanımlarında geriletilmesine yönelik stratejileri bulunmaktadır. Finansal serbestleşmesinin artması ve emek piyasalarının esnekleştirilmesi ulus devletlerinin denetimlerinin azalmasını birer sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Yeldan, 2000:1). 1980 sonrasında Ulus Devletler, neo liberal politikalar nedeniyle işgücü piyasalarındaki korumacı tavrı terk etmiştir. Sosyal devlet anlayışının gerilemesi sonucunda ulus devletler ve sermaye, sendikalara karşı olumsuz tutumda bulunmuştur. Tüm Dünya’da sendikalar, hızla üye kaybetmiş, diğer taraftan üye sayılarının azalmaması için yeni mücadele yolları aramışlardır (Uçkan ve Yıldırım, 2010:165). Neoliberalizm’i savunan iktidarlar, sendikaları baskı altında tutmak için işçi kitlelerini sendikasızlaştırma, sendikalı işçileri düşük ücretli çalıştırma ya da sendikalı olmaktan ısrarlı işçileri işsizlik ile tehdit etme gibi çeşitli politikalar uygulamıştır (Işıklı, 2010:275). Bu politikalar sendikal faaliyetlerin gerilemesine ya da sarı sendikaların sayılarının artmasına neden olmuştur. Emekçi kesimi, çalışma ilişkilerinde yaşanan dönüşümde olumsuz etkilenmiş ve yeni mücadele yollarına başvurmuştur.

Tablo 7’e göre gelişmiş ülkeler içinde 2000 yılında en yüksek sendikal örgütlenme oranı sahip ülke %74.5’ile Danimarka’dır. Bu oran 2019 yılında %67.0’ye gerilemiştir. Korporatis ülkelerin bir örneği olan Danimarka, küreselleşme sürecinden dolayı sendikal örgütlenme oranında düşüş görülmektedir. 2019 yılına gelindiğinde Danimarka gibi diğer Batı Avrupa ülkelerinden Belçika (%49.1), Norveç(50.4) ve Finlandiya (%58.8)’nın sendikal örgütlenmelerinde gerileme söz konusu olmuştur. Gelişmiş ülkeler arasında 2000 yılında en düşük sendikal örgütlenme oranı ise %10.8 ile Fransa’dır. ABD ise %12.9 ile düşük sendikal örgütlenme oranına sahip diğer bir ülkedir. 2019 yılında ise bu oran %9.9’a gerilemiştir. Bunun nedeni, Amerikan işçi sınıfının dayanışma duygusunun düşük olması ve bireysel düşüncelerin ön planda

olmasıdır. Etnik köken bakımından sınıfsal birliğin sağlanamaması, Amerikan işçi sınıfının ve sendikal örgütlenme bilincinin oluşmamasına neden olmuştur. Siyasal alanda işçi sınıfının temsiliyeti bulunması ve sendikaların söz sahibi olması mümkün olmamıştır. Ayrıca 1980 sonrası küresel sermaye piyasalarının ve neoliberal politikaların savunuculuğu, Amerikan sendikacılık anlayışı ile desteklenmiştir (Işıklı, 2005:232).

Tablo 7. Seçili Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Sendikalaşma Oranı (%)

Gelişmiş Ülkeler	Yıllar					
	2000	2004	2008	2012	2016	2019
Belçika	56.6	55.3	53.4	54.1	51.6	49.1
Danimarka	74.5	71.7	68.8	69.0	67.4	67.0
Norveç	53.6	51.6	49.8	49.9	50.0	50.4
Finlandiya	74.2	73.5	69.9	69.2	65.7	58.8
ABD	12.9	12.0	11.9	10.8	10.3	9.9
İngiltere	29.8	28.8	27.5	26.1	23.6	23.5
Fransa	10.8	105.	10.6	-	10.8	-
Japonya	21.5	19.3	18.2	18.0	17.4	16.8
İtalya	34.8	34.0	33.9	35.5	33.6	32.5
Almanya	24.6	22.2	19.0	18.3	17.3	16.3
Gelişmekte Olan Ülkeler	Yıllar					
	2000	2004	2008	2012	2016	2019
Şili	11.2	11.5	12.9	14.4	16.9	-
Çek Cumhuriyeti	12.3	10.5	9.6	9.1	9.5	-
Estonya	14.0	9.4	6.2	6.0	5.0	6.0
Litvanya	-	21.0	15.2	12.9	12.3	-
Meksika	16.7	-	15.6	14.0	12.7	12.3
Türkiye	12.5	10.5	7.3	6.3	8.2	9.9
İrlanda	35.9	33.6	30.9	30.1	23.4	25.1

Kaynak: OECD (2021b) verileri kullanılarak yazar tarafından düzenlenmiştir.

Batı Avrupa Ülkelerinde, Anti-komünizmi savunan fabian-reformist görüş, 1980 öncesi dönemde sosyal demokrasiyi güçlendirmiş işçi sınıfını siyasal alanda işçi partileri ile temsil hakkına kavuşturmuştur. Sosyal demokrat partilerin ve sendikaların işbirliğini kuvvetlendirmiş, sendikal örgütlenme artmıştır. Batı işçi sınıfının geliştirdiği ve elde ettiği kazanımlar sayesinde emek-sermaye uzlaşısı sendikalar aracılığı ile sağlanmıştır. İngiliz sendikacılığında gelişen fabiancı- reformist anlayış 1980 sonrası işçi sınıfını etkili savunmadığından sendikalar güç kaybetmiştir. Bu nedenle, reformist anlayış marksist tutuma sahip düşünürler tarafından eleştirilmiş ve küreselleşme sonrasında emperyalizme hizmet ettikleri görüşünde bulunmuşlardır. (Işıklı, 2005; Hirst ve Thompson: 2006; Petras ve Veltmeyer: 2006). Amerikan sendikacılık anlayışı ve Fabiancı-reformist görüşteki sendikacılık anlayışı küreselleşme sürecinde, neo liberal

politikaların etkisinde kalmıştır. Batı Avrupa ülkelerinde küreselleşme sonrasında iktidara gelen işçi partileri bazı dönemlerde neo liberal politikaların savunuculuğunu yapmıştır.

Gelişmekte olan ülkelerde ise 2000 yılında en düşük sendikal örgütlenme oranı %11.2 ile Şili'dir. 2019 yılında ise en düşük sendikal örgütlenme oranı %9.9 ile Türkiye'dir. Yıllar içinde gelişmekte olan ülkelerde de sendikal örgütlenme oranlarında da bir gerileme söz konusudur. Sendikaların hızla üye ve güç kaybetmesinin nedeni; ekonomik ve yapısal değişimler, finansal serbestleşme, ÇUŞ'ların sayısının artması, esnek üretim iş organizasyonları, atipik çalışma ve teknolojik gelişmelerdir. Sendikalar küreselleşme sürecinin işgücü piyasalarındaki olumsuz etkileri nedeniyle yıllar içinde güç kaybetmiştir (Dereli, 2012:6). Diğer taraftan küreselleşme süreci ile işgücü arasındaki kutuplaşmanın artması, nitelikli-niteliksiz çalışan ayrımının derinleşmesi, sendikal örgütlenmeleri olumsuz etkilemiştir. Ücret düzeyi yüksek, çalışma koşulları iyi düzeyde ve güvenceli çalışan nitelikli işgücü, sendikasız çalışmaya eğilimli iken sendikal örgütlenmeye daha fazla ihtiyacı olan vasıfsız işgücünün önünde engeller bulunmaktadır (Lordoğlu, 2000:503). Hizmetler sektörünün genişlemesi bunun yanında emek yoğun imalat sanayinin taşeronlaşma ile küçük üretim birimlerine bölünmesi, vasıfsız işçinin sendikalaşmasının önünde engel teşkil etmektedir. İşgücü piyasalarında uygulanan kuralsızlaştırma uygulamaları sendikaların kollektif örgütlü mücadelesinde bir diğer engeldir. Nitelikli çalışanları örgüt bünyelerinde tutmak isteyen işletmeler, insan kaynakları yönetimi ile çalışma koşullarını (*kendi kontrolleri dahilinde*) iyileştirmelere yönelik politikalar uygulanırken, daha az nitelikli ya da niteliksiz işgücü ise güç dengesini sağlamaya yarayan sendikalara katılmaya yönelik engeller nedeniyle kötü çalışma koşullarına mahkum edilmiştir.

Çalışmanın önceki kısmında ÇUŞ'ların ortaya çıkması ve yıllar içinde sayılarının artması nedeniyle işgücü piyasalarını olumsuz etkilediğinden bahsedilmiştir. Bununla birlikte küreselleşme süreci nedeniyle sendikal hak ve özgürlükler de olumsuz etkilenmiştir. Ancak 1980 öncesi fordist dönemde emek-sermaye arasındaki uzlaş, sosyal devlet anlayışı ile sağlanmaktaydı. Sosyal Diyalogun gelişmişliği nedeniyle sağlanan üçlü temsiliyet, küreselleşme sonrası ulus devletin rollerinin değişmesiyle dönüşüme uğramıştır. Kapitalist üretimin başlangıcından itibaren emek ve sermaye arasında ortaya çıkan güç dengesizliği sosyal devlet anlayışıyla giderilmekteydi. Sosyal Devlet, işgücü piyasalarını düzenler ve mülkiyet hakkı nedeniyle güçlü konumda olan

sermayeye karşı emek yanlısı politikalar uygulamaktaydı. Böylelikle güç dengesizliğinin ortadan kalkmasını sağlamaktaydı. Bu bağlamda sosyal devlet anlayışı ile işgücü piyasalarına yönelik yasal ve yönetsel düzenlemeler yapılmaktaydı. Ancak bu durum; finansal serbesti ve piyasaların küreselleşmesi ile dönüşüme uğramıştır (Güler, 2020: 2298). Ulus Devletler, işlevlerinde yaşanan dönüşüm nedeniyle emek yanlısı politikalar yerine sermaye yanlısı politikalar uygulamıştır. Fordist dönemde sosyal devlet anlayışı ile sağlanan emek-sermaye arasındaki güç dengesi, ulus devletlerin piyasa yanlısı politikaları nedeniyle bozulmuştur.

Batı Avrupa Ülkelerinde ilk olarak ekonomik nedenler ile işçi sınıfı bir takım haklar elde etmiştir. Refah Devleti, 19.yy ortaya çıkan toplumsal karışıklıklar nedeniyle emek ve sermayenin uzlaşması sonrasında ortaya çıkmıştır. İşçi sınıfı, sosyal ve siyasal alanda elde ettikleri haklar, çalışma koşullarını etkilemiştir. Genel oy hakkı, örgütlenme hakkı ve sosyal güvenlik sisteminin geliştirilmesi gibi haklar elde eden işçi sınıfı, özellikle siyasal alanda demokratik bir şekilde mücadele etmeye başlamıştır. Bu nedenle refah devleti toplumsal uzlaşmaya dayanmaktadır. Kamu ve sosyal harcamaların artması ve bu bağlamda devletin sosyal boyut kazanması refah devletinin unsurlarındandır. 1980 sonrasında ise neo liberal politikaların etkisiyle, Batı Avrupa ülkeleri, refah devleti uygulamaları ile küresel piyasalarda diğer ülkelere göre daha az rekabetçi olacağı varsayımına dayanarak, sosyal harcamaların boyutunu sorgulamaya başlamıştır (Koray, 2001:18-29). Kısacası; sosyal devlet anlayışının bir örneği refah devleti uygulamaları, Batı Avrupa ülkelerinde ekonomik büyümenin önündeki engeller olarak görülmüştür. Bu nedenle tüm Dünya’da olduğu gibi Batı Avrupa ülkelerinde sosyal harcamalar azaltılmıştır. İşgücü piyasalarına yönelik müdahaleci devlet anlayışı son bulmuştur. ÇUŞ’ların işgücü piyasalarındaki etkileri, sendikaların hakların gerilemesi ve ulus devletlerin müdahaleci tavır yerine piyasa yanlısı politikaları nedeniyle uluslararası sendikaların alternatif mücadele yöntemi olarak Küresel Çerçeve Sözleşmelerini geliştirmişlerdir.

1.4.2. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin İçeriği

KÇS, ÇUŞ’ların ILO çalışma standartlarını benimsemesi ve uygulaması amacıyla ILO temel çalışma standartlarını içerik olarak kullanmaktadır. Bununla birlikte KÇS’ler farklı uluslararası kaynaklardan da yararlanmaktadır. Bunlar; OECD, Çok Uluslu İşletmeler Rehberi, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve

ILO Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politika İlkeleri gibi belgelerdir. Uluslararası kuruluşların ilkelerinde benimsenen çalışma prensipleri ve ortak düzenlemeler kurumsallaşmış bir sosyal diyalog geliştirilerek ÇUŞ'ların sözleşmelere karşı sorumlu tutulması hedeflenmektedir. Ancak KÇS'ler, ağırlıklı olarak ILO normlarından oluşmaktadır (Hammer, 2005:6; Koçak, 2014:159). KÇS'lerde ILO normlarına doğrudan atıf yapılması ILO çalışma standartlarını önemli bir araç olarak kullanıldığının göstergesidir.

ILO, 1919 yılında Versay Anlaşması ile kurulmuş ve asıl hedefi sosyal adaleti sağlamak ve bununla birlikte çalışanların haklarını iyileştirmektir. ILO, Birleşmiş Milletlere bağlı bir uluslararası kuruluştur. Kendi bünyesinde üçlü yapısından dolayı sosyal tarafları bulunmaktadır. Eşit söz hakkına sahip işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin bulunduğu sosyal taraflar ile sosyal diyalogun geliştirilmesi hedeflenmektedir (Kaya, 2014: 35-36). Sözleşme ve tavsiye kararlarının kabul edilmesi ile birlikte ILO normları oluşmaktadır. ILO'ya üye devletler sözleşmeleri kabul etmesiyle birlikte kendi iç hukukuna ILO norm ve ilkeleri göre düzenlemeler yapmakla yükümlüdür. Ancak bu düzenlemeleri yapmadığı takdirde herhangi bir yaptırım gücü uygulanmamaktadır. Devletler, ulusal ve uluslararası kamoyunda saygınlığını arttırmak için ILO ile iyi ilişkiler kurmaya özen göstermektedir. Diğer taraftan ILO, 1944 yılında kabul edilen Filedalfiya bildirgesi sonrasında üçüncü bildirge olan ve küreselleşme sürecinin olumsuz etkilerine yönelik 1998 yılında "*Çalışmaya ilişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi*"ni kabul etmiştir. Bildirge sonrasında 8 zorunlu sözleşme düzenlenmiş ve üye devletlerin tanınması istenmiştir (Kapar, 2004: 182-189).

KÇS'lerde genellikle ILO prensiplerini benimseyerek çalışmada zorunlu haklar deklarasyonunu desteklenmiştir. Buna göre 29 ve 105 sayılı zorla çalıştırmanın kaldırılması, 87 ve 98 sayılı örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, 100 ve 111 sayılı ücret eşitliği ve çalışmada ayrımcılığın ortadan kaldırılması, 138 ve 182 sayılı asgari ücret ve çocuk işçiliğın önlenmesi gibi sözleşmelerde geçen ILO norm ve ilkelerden atıf yapılarak KÇS'lerin içerikleri genişletilmiştir (Fairbrother ve Hammer, 2005:411; Hammer, 2005: 15). GUF'lar açısından önemli bir çalışma normu olan toplu pazarlık ve örgütlenme hakkı neredeyse tüm KÇS'lerin temel ilkesidir ve ÇUŞ'ların örgütlenme ve toplu pazarlık ilkesine bağlılığını arttırılması amaçlanmaktadır (Fichter, vd.,2011:80; Gallin, 2008:72). Ancak ILO norm ve ilkelerin yaptırım gücünün zayıf olması, KÇS'lerin etkisini zayıflatmaktadır. Bu nedenle ILO norm ve ilkelerin uygulanmaması

durumunda GUF'lar, uluslararası alanda hükümetleri kınama ve şikayet gibi uygulamaları benimsemişlerdir.

KÇS'ler, nitelik olarak ÇUŞ'ların tek taraflı hazırladığı davranış kodlarından ayrılmaktadır. Özellikle davranış kodlarının kapsam ve içerik olarak örgütlenme ve toplu pazarlık bakımından yetersiz kalması KÇS'lerden ayrılan en önemli yönüdür. Emek yoğun bölgelerde yatırım yapan bazı ÇUŞ'lar davranış kodlarını benimsendiği çalışma standartlarını uygulamak yerine, mevcut yasal düzenlemelere karşı ihlallerde bulunmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2014: 384-385) Bu nedenle KÇS'ler aracılığıyla, sendikalar daha aktif rol oynabilmektedir. KÇS'lerin ihlali söz konusu olduğunda ÇUŞ'lar ile müzakere edebilme imkanı bulabilmektedir. KÇS'ler, taraflara karşılıklı hak ve yükümlülükler getirmektedir. Bu yükümlülükler ÇUŞ'ların tedarik zincirlerini kapsayacak niteliktedir (PETROL-İŞ, 2004:11). Kısacası sözleşmelerin içeriği GUF'ların ve ÇUŞ'ların arasındaki ilişkilerin seviyesine ve güç dengesine bağlıdır (Gürkan, 2012:241).

1.4.3. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Tarafları ve Hukuki Durumu

KÇS'lerin tarafları genellikle GUF'lar ve ÇUŞ'lardır. Bunun yanında Avrupa İş Konseyi ya da Dünya İş Konseyinde bulunan bölgesel ve ulusal sendikalar, GUF'lar ile işbirliğine girerek çerçeve anlaşmaları imzalayabilmektedirler (Hammer, 2005: 6; Koçak, 2014:161). Örneğin Avrupa İş Konseylerinde Avrupa merkezli ÇUŞ'lar ve bölgesel sendikalar arasında çerçeve anlaşmaları düzenlenebilmektedir. ETUC, Avrupa genelinde ÇUŞ'lar ile yeni toplu pazarlık stratejileri arayışına girmiştir. Bu nedenle sürdürülebilir sosyal diyalogun sağlanmasında Avrupa İş Konseyleri önemli bir rol oynamaktadır.

KÇS'ler, tarafların müzakere süreci sonrasında imzalanmaktadır. KÇS'lerin imzalayıcı tarafı ÇUŞ'ların üst düzey yöneticileridir. Diğer taraftan sendikaların imzalayıcı tarafı ise GUF'lardır. Diğer taraftan, KÇS'lerin, ÇUŞ'ların işçi haklarını saygı göstermesini dile getiren ortak metinler olmaktan öteye gidememesinin en önemli nedeni hukuki bağlayıcılığının olmamasıdır. ÇUŞ'ların imzalayıcı tarafı olan üst düzey yöneticilerin (örneğin; CEO'ların) tüzel kişiliği bulunmamaktadır. Başka bir deyişle, üst düzey yöneticilerin, şirket dahilinde herhangi bir yasal kişilikleri söz konusu değildir. İşveren örgütlerinin yer almaması ve bireysel şirket grubunun bulunması, yasal

düzenlemeler bakımından problem teşkil etmektedir. Aynı şekilde, KÇS'lerin kapsamının dar olmasının nedeni işveren örgütleri yerine bireysel şirket gruplarının imzalayıcı taraf olması ve bazı ulusal sendikaların GUF'lar içerisinde temsil edilmek istememesi olabilmektedir. Ayrıca, ulusal sendikaların toplu pazarlık sürecini, yasal mevzuat prosedürleri belirlemektedir. KÇS'lerin bazı maddeleri, yasal mevzuatların dışında kalabilmektedir. Bu durum hukuki bağlayıcılığı olmamasına ve KÇS'lerin kapsamının daralmasına neden olmaktadır (PETROL-İŞ, 2004:12; Sobczak, 2008:117-119).

Küresel Çerçeve Sözleşmeleri içerisinde yer alan “*sözleşme*” ifadesi hukuki bir terim olup akit, mukavele sözcükleri ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Sözleşmeler, iki tarafın hukuki sonuç doğurması amacıyla imzalanan karşılıklı irade beyanına dayanmaktadır (Gözler, 2013:230). Ancak KÇS'lerin içerisinde “*sözleşme*” terimi geçmesine rağmen uluslararası alanda herhangi bir hukuki bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bu nedenle KÇS'ler tıpkı davranış kodları gibi yumuşak hukuk kuralları içerisine dahil edilmektedir. Yumuşak hukuk kuralları, resmi olmayan süreçlerde ortaya çıkan, herhangi bir bağlayıcılığı bulunmayan ve ahlaki yaptırımları içeren düzenlemelerdir (Kağnıcıoğlu, 2014:384). KÇS'lerin, hukuki yanının zayıf olması nedeniyle yumuşak hukuk kurallarının içerisinde değerlendirilmektedir. Bu durum KÇS'lerin yaptırım gücünün az ya da sınırlı kalmasına neden olmaktadır.

1.4.4. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Uygulanabilirliği ve Denetim Mekanizması

Literatürde, KÇS'ler uluslararası seviyede ortak tutuma dayalı oluşturulan düzenlemeler olarak görülmektedir. Bu nedenle uluslararası toplu pazarlık formlarının çok yönlü olmasını sağlamaktadır. Ayrıca KÇS'lerin uluslararası endüstri ilişkileri sistemini geliştirdiği ve sağlamlaştırdığı öne sürülmektedir (Papadokis, vd. 2008:81-82). ÇUŞ'ların sayılarının artması nedeniyle ulusal düzeyde endüstri ilişkileri düzeyi sınırlı kalmaktadır. Bu nedenle kolektif bir tutumla düzenlenen KÇS'ler ulusal düzeyde sınırlandırılan endüstri ilişkileri sistemine katkı sağlamak amacıyla oluşturulmaktadır. Ancak KÇS'ler ulusal sendikaların oluşturduğu toplu iş sözleşmelerinin yerine geçen ulus ötesi anlaşmalar değildir. KÇS ile belirlenen genel çerçevelerin tanınması ve toplu görüşülmesini teşvik edilmektedir (ICFTU, 2001:43). KÇS'ler davranış kodları gibi tek taraflı bildirgeler olmadığından taraflar açısından bir takım zorunluluklar

bulundurmaktadır. Ancak sözleşmelerin yasal bağlayıcılığın bulunmaması, ÇUŞ'ların özellikle tedarik zincirlerinde çalışma standartlarını yerine getirilmemesine neden olmaktadır. Sonuç olarak KÇS'lerinin uygulanmasında ve düzenli bir şekilde yönetilmesinde ulusal sendikalar baş aktördür (Hammer, 2005:15).

KÇS'lerin denetimi ve uygulanması tartışma konularından biridir. Bunun nedeni; sözleşmelerin denetiminin çoğu kez ulusal sendikaların işlevselliğine bırakılmasıdır. KÇS'lerin ihlali durumunda, GUF ve ulusal sendikalar arasındaki bilgi akışı önemlidir. Özellikle KÇS'lerin denetiminde ÇUŞ'ların tedarik zincirlerinde çalışan işçiler sorumludur. Bu nedenle KÇS'lerin denetiminde emek baş aktör konumundadır. İşçilerin örgütlü olduğu sendika merkezleri ile iletişimde bulunması ve ulusal sendikaların da GUF'lar ile iletişim kanallarının sürekli açık olması gerekmektedir. Bu nedenle iletişimde kopukluk yaşanmaması, KÇS'lerin denetimi açısından önemli bir ayrıntıdır (Gürkan, 2012:250). KÇS'lerin denetimi ve uygulanmasının analizi için ulusal ve sınır ötesi sosyal diyalogun dinamik süreçlerinin anlaşılması gerekmektedir (Bercusson, 2008:32).

Fichter vd. (2014) yaptıkları araştırmada KÇS'lerin uygulamalarına yönelik güçlü pratikler ortaya konulmuştur. Bu pratikler ağırlıklı olarak bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkin kullanılmasıdır. GUF'ların, ÇUŞ'lara yönelik medyatik yayınlarda bulunması, prosedürlerin raporlanması ve ulusal sendikalar ile koordineli bir şekilde sürecin izlenmesi gibi uygulamaları bulunmaktadır. Ayrıca GUF'lar tarafından ÇUŞ'larda ya da tedarik zincirlerinde örgütlü üye sendikalara yönelik eğitim verilmektedir (Fichter vd., 2014:496). ÇUŞ'lar ise KÇS'lerine yönelik politikaların oluşturulmasında zaman zaman Uluslararası İşverenler Örgütü- International Employer Organization (IOE) ile bilgi alışverişinde bulunmaktadır. KÇS'lerin imzalayıcı tarafı ÇUŞ'lar olmasına rağmen uygulama kısmında genellikle tedarik zincirleri yer almaktadır (Fichter, vd., 2013:10). ÇUŞ'lar ve tedarik zincirleri arasındaki bilgi ve iletişim akışı da KÇS'lerin uygulanması ve denetiminde önemli bir unsurdur.

Merkez ülkelerde; çevre ülkelere göre sendikal örgütlenmenin fazla olması, KÇS'lerin uygulanabilirliğini etkilemektedir. Merkez ülkelerde KÇS'lerin uygulanabilirliği, çevre ülkelere göre daha başarılıdır. Bunun nedeni tedarik zincirlerinin, sendikal örgütlenme oranı düşük olan az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere konumlanmasıdır. KÇS'lerin kapsamında yer alan tedarik zincirlerinde izleme rolü yerel

sendikalara aittir. Aynı zamanda bu yükümlülük ÇUŞ'ların sorumluluğundadır. Örgütsel hiyerarşide üst konumda yer alan ÇUŞ'ların merkezi yönetimi, tedarikçilerin uygulanmasında aktif rol oynaması gerekmektedir. Bilgelendirme toplantıları, tedarikçi ilişkilerin etkin yürütülmesi ve ortakların aktifliği KÇS'lerin uygulanabilirliğini etkilemektedir (Sydow, Fischer, vd., 2014:493).

Genel anlamda, KÇS'lerin uygulanabilirliğini etkileyen unsurlar şu şekildedir: Ulusal sendikaların bulunduğu ülkelerdeki sendikalara ve çalışma hayatına yönelik yasal düzenlemeler, ulusal sendikaların örgütsel faaliyetleri, GUF'lar ve ulusal sendikalar arasındaki iletişim ve dayanışma, sendikaların sözleşmelerin uygulanmasındaki izleme ve yönetsel rolü, GUF'ların ve ÇUŞ'ların müzakere süreçleri, uyuşmazlık durumunda etkin iletişimi, ÇUŞ'ların ve tedarik zincirlerinin benimsediği kurumsal politikalar, etkin iletişimi ve KÇS'lerin yükümlülüklerinin bilincinde olması şeklinde sıralanabilmektedir. Ayrıca KÇS'lerin uygulanabilirliği ve denetiminde ise yerel sendikaların güçlü örgütlenme dinamiklerine ihtiyaç duyulmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI SENDİKACILIK VE TÜRKİYE’DE TOPLU PAZARLIĞIN GELİŞİMİ

2.1. Uluslararası Sendikal Hareketin Doğuşu ve Tarihsel Gelişimi

Uluslararası Sendikal Hareketin doğuşu, ilk işçi sınıfı mücadeleleri ile ilişkilendirilebilir. İngiliz işçi sınıfının mücadelelerinde 27 Mayıs 1832 yılında yayımlanan “*Fabrikanın Yankıları*” adlı bildiride ilk uluslararası dayanışma niteliğinde girişimler bulunmaktadır. Bununla birlikte 1834’te Genç Avrupa hareketi ve sonrasında 1846 yılında Çartist hareketin teşviki ile Londra’da kurulan Kardeş Demokratlar derneği örnek verilebilmektedir (Işıklı,2003:113). Sonrasında Marx’ın çabalarıyla I. Enternasyonal, uluslararası işçi sendikalarının ilk örgütlenmelerini oluşturmaktadır. Bu dönemde yaşanan ekonomik ve siyasi çekişmeler, işçi sınıfının heterojenliği birleşmenin önünde engel teşkil etmiştir. Bu nedenle örgütlenmeler uzun yıllar sürdürememiştir. II. Dünya Savaşı sonrasında ise işçi örgütlenmeleri arasındaki siyasi ve ideolojik kutuplaşmalar artmıştır. Anti-komünist çizgide olan sosyal demokrat düşünce bu dönemde Avrupa’da yayılmıştır. Sovyetler Birliğinin dağılmasının ardından komünist çizgide olan sendikalar güç kaybetmiştir. 1980 sonrası ekonomik, siyasal ve sosyal dönüşüm nedeniyle geleneksel enternasyonal hareket, yeni enternasyonal çizgide gelişmiş, uluslararası sendikalar pragmatik yaklaşımları benimsemiştir. Çalışmanın bu bölümünde uluslararası sendikal örgütlenmenin tarihsel gelişimi incelenecektir.

Uluslararası düzeyde işçilerin örgütlenme düşüncesi 29 Eylül 1864’te Londra’da kurulan I. Enternasyonal (Uluslararası İşçi Derneği-International Workingmen’s Association)’de ilk kez daha belirgin şekilde ortaya çıkmıştır. İngiliz ve Fransız işçilerinin temsilcileri ile kurulan I. Enternasyonal zamanla Avusturya, Belçika, Almanya, İtalya ve ABD’nin sendika temsilcilerinin katılımı ile genişlemiştir. I. Enternasyonal, temelinde Marx’ın geliştirdiği tarihsel maddeci yaklaşıma dayanmaktadır. Buna göre işçi sınıfı devrimci olarak görülmektedir. Bu yaklaşım sendikaları gerek ulusal ve gerekse uluslararası düzeyde işçiler için önemli bir mücadele aracı olarak görmektedir. Marx, bütün ülkelerde kurulan sendikaların desteklenmesi ve birleşmesi düşüncesindedir. Bu nedenle farklı ülkelerde bulunan ulusal sendikaların

rekabetten kaçınmaları gerektiğini ileri sürmektedir (Erdoğan , 2006:86; Işıklı ,2003: 114). Geleneksel Enternasyonal hareket, Kıta Avrupa ülkelerinde başlayan devrimci grev dalgalarının etkisi ile başlamıştır. Etkili grevler nedeniyle denizaşırı ülkelerden getirilen ucuz işgücünün grevler sırasında grev kırıcı olarak kullanılmasının ardından tepkiler artmıştır (Munck, 2003:165-167). Marx ve Engels'in "*Bütün Ülkelerin İşçileri Birleşin*" sloganının ardından I.Enternasyonal'in genel tüzüğünde siyasal eylem çağrısında bulunulmuştur. Bu tüzükte, işçiler için siyasal eylemin gerekliliğini vurgulanmıştır (Marx ve Engels, 2020:110; Işıklı,2005: 404).

Marx ve Engels'in geliştirdikleri görüş ve fikirlerde ploterya ve işçi sınıfının kolektif etkileri ağır basmakta ve güçlü mücadelelere vurgu yapmaktadır. Ancak Kuzey ülkelerinde başlayan Enternasyonal hareket, ulus-devletçi çizgide ortaya çıkmıştır (Muck , 2003:164; HobsBawn, 1988:8; Hyman, 2005:137). Hosbawn'a (1988) göre ulus devletler arasında çıkan savaşlar enternasyonal hareketleri etkilemiştir. Örneğin, 1870-1871 yılları arası Fransız-Alman savaşları işçi sınıfının enternasyonalizmi etkilemiş, ulus çıkarlarının açıkça dramatize edildiğini vurgulanmıştır (Hosbawn, 1988:4). Ulus devletler arasında yaşanan çatışmaların işçi sınıfını etkilemesi, milliyetçi duyguların enternasyonal hareket karşısında ağır basmasına neden olmuştur. I. Enternasyonal içerisinde bulunan farklı görüşlerin fikir ayrılıklarının ortaya çıkması hareketi olumsuz etkilemiştir. Özellikle sendikaların siyasal eylemde nerede konumlanması gerektiği sorgulanmıştır. Bununla birlikte Marksistlere karşı anarşist muhalefin artması, anarşizm düşüncesini savunan Barkunin'in ihraç edilmesi ve örgütün merkezinin ABD'ye taşınması sonrasında örgütün kısa sürede dağılmasına neden olmuştur. I. Enternasyonal politik yönüyle, siyasal partileri etkilemesi nedeniyle kendisinden sonra gelen uluslararası sendikalardan ayrılan en önemli özelliğdir çünkü daha sonrasında kurulan uluslararası sendikalar ise tam tersine siyasal partilerin etkisi altında kalmıştır (Erdoğan, 2006:166-167; Işıklı, 2005: 408).

Marx'ın ölümü sonrasında 1876'lı yıllarda Marksizm'in savunucularından Engels I. Enternasyonal hareketi devam ettirme çabasına girmiş, ancak başarılı olamamıştır. Bu nedenle II. Enternasyonal 1889 yılında Almanya, İsveç, Avusturya, İngiltere, Belçika ve Hollanda'daki sosyalist parti ve örgütlerinin öncülüğünde kurulmuştur (Erdoğan, 2006:171; Munck, 2003:168). II. Enternasyonal ilk toplantılarında işçi sınıfına yönelik 1 Mayıs'ı evrensel bir gün olarak kabul etmiştir. Bununla birlikte işçi sınıfının; genel grev, siyasal eylem ve parlamenter mücadele

yönetemlerini hedeflemiş ve bunlara yönelik kararlar alınmıştır (Ünal, 1999: 12-13). Bununla birlikte 14 yaşından küçük çocukların çalıştırılmaması, günlük 8 saatlik çalışma süresi, kadınların gece çalıştırılmasının yasaklanması gibi talepleri bulunan II.Enternasyonal hareketinde büyük ölçüde sosyalist düşünce hakimdir. Ancak sosyal devrim ve sosyal reform gibi politik tartışmalar, marksist siyasal eylemi devam ettirmek isteyenler ve sosyal demokrasiyi savunanlar arasında tartışılan temel konular arasında yer almıştır (Erdoğan, 2006:171-172). Bu ideolojik fikir ve düşünce ayrılıklarının işçilerin enternasyonal hareketini olumsuz etkilediği, uluslararası örgütlerin dağılmasına ve güç kaybetmesine neden olduğu görülmüştür. Yaşanılan fikir ayrılıkları ve I. Dünya Savaşı nedeniyle işçi sınıfı içerisinde milliyetçi duyguların artması ve işçi sınıfının, ulusal çıkarlarının ön planda tutulması nedeniyle II. Enternasyonal Hareketin 1915 yılında son toplantısının yapılmasına yol açmıştır (Ünal , 1999:13).

II. Enternasyonal hareketin devam ettiği sırada 1890'lı yıllarda aynı işkolu ve sanayi alanında faaliyet gösteren sendikaların birleştiği görülmüştür (Munck , 1995:318; Ünal, 1999:13). Bu amaçla Ulusal Sendika Merkezleri Uluslararası Sekreterliği-International Secretariat of National Trade Union Centres (ISNTUC) 1901'de Danimarka'da kurulmuştur. Kuruluş amaçlarından biri sendika merkezleri arasında haberleşme ve bilgi akışını sağlamaktır. Fakat uluslararası sekreterlikler ‘‘posta kutusu’’ niteliğinden öteye gidememiş, uluslararası dayanışmaya önemli katkılarda bulunamamıştır (Işıklı , 2003:117-118, Eliaçık, 2020:11). Fakat, aynı işkolu ve sanayi alanında faaliyet gösteren sendikaların üye olduğu uluslararası iş kolu federasyonlarının kurulmasında önemli bir rol oynamıştır. Diğer taraftan, ISNTUC'un mali kaynağını, Alman sendikalardan almaktaydı. Bunun nedeni, Alman sendikaların üye sayısı ve maddi güç bakımından baskın olmasından kaynaklanmaktadır. Hitler'in seçimleri kazanması ve Alman sendikalarını ortadan kaldırmaya yönelik saldırıların artması, uluslararası sendikal hareketi olumsuz etkilemiştir. Bu nedenle örgütün merkezi Berlin'den Paris'e taşınmıştır. II.Dünya savaşı sonrasında 1945 yılında toplanan kongre ile örgütün feshi kararlaştırılmıştır (Işıklı ,2003:121-122; Erdoğan ,2006:178).

Mesleki alanda ilk birleşmeler ise Paris'de 1889 yılında gerçekleşen meslek sekreterliklerinin ilki olan Uluslararası Çizme ve Ayakkabı Federasyonlarıdır. 1895-1896 yılına gelindiğinde yaşanan ekonomik krizlerin geleneksel meslekleri etkilemesi nedeniyle, mesleksel nitelikli örgütlenmelere ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle mesleki alanda grev yapan işçilerin ulusal sınırları aşması ve sektörel çıkarların korunması

amacıyla ITS kurulmuştur (Munck, 2003:167; Erdoğan,2006:168; Uçkan, 2014:112; Windmuller vd., 2014:76). ITS'lerin büyük çoğunluğu uzun dönemde sosyalist eğilimlere yönelik amaç taşımaktadır. Ancak ITS'ler, aynı işkolunda çalışan işçilerin hak ve çıkarları doğrultusunda hareket etmeleri, haberleşmeyi sağlamaları ve grev kırıncıları engellemeyi amaçlayan pratik uygulamaları nedeniyle siyasal ve politik nitelikte değil, daha çok endüstriyel bir temele dayanmaktadır (Erdoğan, 2006:169-170; Ünal, 1999: 12). Mesleki ve endüstriyel amaçlar doğrultusunda kurulan işkolu sekreterlikleri, meslek sendikalarının uluslararası düzeyde örgütlenmeleridir.

Waterman (2001)'a göre ITS, çıkmazda olan geleneksel eski enternasyonal harekete yeni bir unsur olarak eklenmiştir (Waterman, 2001:315). Bunun nedeni Dünya savaşları nedeniyle çıkmazda olan II. Enternasyonal harekete alternatif olarak ortaya çıkmasıdır. ITS'ler, günümüzdeki Küresel Sendika Federasyonlarının temelini oluşturmaktadır. ITS'lerin büyük çoğunluğunun faaliyetleri bu dönemde, işçiler arasındaki koordinasyonları sağlamak, ulusal sendikalar arasındaki bilgi alışverişinde bulunmak ve uluslararası grevler düzenlenmektedir (Munck, 1995: 318). Uluslararası İşkolu Sekreterlikleri (ITS), Copenhagen (1901), Stuttgart (1902) ve Dublin (1903) konferanslarından sonrasında uluslararası sendika sekreterliği olarak adlandırıldı. 1913 yılına gelindiğinde ise Uluslararası İşçi Sendikaları Federasyonları-International Federation of Trade Union (IFTU) ismini almıştır (Windmuller, vd. 2014:76, Işıklı, 2003:117, Hyman , 2005:139).

ITS'lerin, IFTU ismini almasının ardından I. Dünya savaşı çıkmıştır. Bu dönemde IFTU, savaşın çıkmaması için mücadele etmişse de başarılı olamamıştır. IFTU, Batı Avrupa ülkelerinde ilerleyen Faşizme karşı kitlesel gösteriler düzenlemiş, uluslararası silahsızlanma konferansında bir miting düzenlemiştir. Ancak bu girişimleri başarısızlık ile sonuçlanmıştır. Diğer taraftan, savaş yılları sırasında sendikalar arasındaki ayrışmalara karşı çeşitli sendika temsilcileri tarafından konferans ve toplantı önerilerinde bulunulmuştur (Ünal, 1999:19; Işıklı: 2003: 119; Erdoğan, 2006:194). Bu bağlamda çeşitli ülkelerdeki sendika temsilcilerinin girişimleri neticesinde 1919 yılında Amsterdam'da gerçekleşen kongre ile IFTU'nun yeniden kurulması kararlaştırılmıştır (Hyman, 2005:140; Windmuller vd.,2014: 76). IFTU'nun tüzüğünde; ulusal ve uluslararası sendikal hareketin geliştirilmesi, iş mevzuatlarının düzenlenmesi, işçilerin eğitimi gibi ifadeler yer almaktadır. IFTU, Avrupa merkezli kurulması nedeniyle sosyal demokrat çizgide faaliyetlerini sürdürmüştür. IFTU'nun üye sayısına bakıldığında ise

II.Dünya Savaşı öncesinde 24 milyon üyesi bulunmaktadır (Eliaçık, 2020:11; Işıklı, 2003:120).

I.Dünya savaşı sonrası dönemde IFTU, ulusal düzeyde işçilere yönelik kazanımları sosyal devlet arayıcılığıyla elde edeceği düşüncesinde olmuş, sendikal hak ve özgürlüklerin üzerinde durmuştur. Bu nedenle IFTU, Uluslararası Çalışma Paramentosu aracılığıyla uluslararası sosyal reformist düzeyde hak taleplerini elde edeceğini ön görmüştür (Erdoğan, 2006: 183). İki kutuplu bir Dünya görüşünün hakim olduğu bu dönemde, IFTU'nun reformist düzeydeki faaliyetleri nedeniyle fikir ayrılıkları yaşanmıştır. Ayrıca Amerikan Emek Federasyonu- The American Federation of Labor (AFL)'nun IFTU'ya katılması ve Fransız sendikaların faaliyetleri nedeniyle IFTU içerisinde görüş ayrılıkları derinleşmiş ve bunun sonucunda IFTU 1945 yılında feshedilmiştir (Işıklı, 2003:119; Eliaçık, 2020:11; Uçkan, 2014:113).

IFTU'nun kurulduğu yıllarda ise diğer taraftan II.Enternasyonal hareketin “*milliyetçi şovenizm*” akımı nedeniyle son bulmasının ardından 1919 yılında “*Komünist Enternasyonal*” olarak adlandırılan III. Enternasyonal hareketi ortaya çıkmıştır. İkinci kongreleri sonrasında Lenin'in “*proleter enternasyonalizm*” ilkesi benimsenmiştir. Uluslararası işçi kolları kurulmuş, ulusal sendikalar bu kola bağlanmıştır. III. Enternasyonal harekete göre en gelişmiş ülke Sovyetler Birliği'dir. Lenin'in ölümünün ardından Stalin, III. Enternasyonalizmi dış politika aracı olarak kullanmıştır. III.Enternasyonal'in iş kolu olarak Kızıl İşçi Enternasyonal- Red International Labour Unions (RILU) kurulmuştur. (Munck, 2003:168).

1914'ten 1939 yılları arasında iki yeni örgütlenme; RILU ya da diğer bir ismiyle Profintern, Moskova'da ve Uluslararası Hristiyan Sendikaları Federasyonları- International Federation Christian Trade Union (IFCTU) Zürih'de kurulmuştur (Windmuller vd., 2014:77). RILU Dünya'daki komünist işçilerin örgütlenmesi amacıyla III. Enternasyonal'in hemen ardından 1920 yılında kurulmuştur. Kurucu üyelerinin arasında Sovyet Sendikalarının ağırlığı daha fazladır. Bu nedenle Komünist parti ile yakın ilişkilerde bulunulmuştur. İlk kurulduğu dönemde üyelerinin üçte ikisi Sovyet sendikalarından oluşurken zamanla Çin, Avusturya, Bulgaristan, Çekoslovakya, Norveç ve Finlandiya sendikaları da katılmıştır. RILU, özellikle reformist çizgide olan IFCTU ve IFTU'ya karşı sert muhalefette bulunmuştur. RILU'nun 1935 yılında faaliyetlerine son verilmiş, 1943 yılında ise Stalin tarafından dağıtılmıştır (Windmuller vd., 2014:77;

Ünal, 1999:23-24). IFCTU ise kilisenin sosyal doktrinleri ışığında kurulmuştur. Papa Leon'un işçiler için adil ücret buyruğu doğrultusunda Almanya, Avusturya, Belçika, Hollanda, Rusya, İtalya, İsveç ve İsviçre'de bulunan Hristiyan Sendikaları biraraya gelerek 1908 yılında Zürih'te Hristiyan Sendikaları sekreterliğini kurmuşlardır. Sonrasında 1920'de ise düzenlenen kongre ile IFCTU kurmuşlardır. Bununla birlikte IFCTU, Kapitalizm ve Marksist sosyalizme karşı çıkmıştır. Bu nedenle, RILU'nun komünist faaliyetlerine sert çıkmış, muhalefet oluşturmuştur (Işıklı, 2003: 122-125).

Tam olarak bir fikir birliği olmamakla birlikte soğuk savaş döneminin Truman Doktri'nin başladığı 1947 yılı ile başladığı ve 1989 yılında Doğu Avrupa'da komünizme dayalı rejimlerin yıkıldığı ve 1991 yılında Sovyetler Birliği'nin çöküşü ile sona erdiği kabul edilmektedir. Önemli siyasi çalkantıların ve jeopolitik sorunların yaşandığı iki kutuplu bu dönemde, ideolojik ayrılıklar uluslararası sendikal hareketlerin gelişimini de etkilemiştir.

Dünya Sendikalar Federasyonu (World Federation of Trade Union-WFTU), İngiliz sendikaları ve Sovyet sendikaların bir araya gelmesi ve Fransız Genel Emek Konfederasyonu- General Confederation of Labour (CGT) katılımı ile 1945 yılında Paris konferansında kurulmuştur. Kongrede ALF'nin girişimleri bulunmaktadır. Bununla birlikte on yedi işkolunda örgütlü ITS temsilcileri kongrede bulunmuştur. WFTU'nun tüzüğünde yer alan ilkeler arasında; din, dil, ırk ayrımı yapılmadan bütün işçilerin uluslararası sendikalarda yer alması, faşizme ve savaşlara karşı çıkılması gibi unsurlar yer almaktadır. WFTU, Komünist ve Anti-Komünist sendikaları bir araya getirmiştir. Farklı ideolojilerde örgütlü sendikaların bir arada bulunması fikir ayrılıklarına neden olmuştur. Örneğin; Marshall Planı sonrasında görüş ayrılıkları derinleşmiştir. İngiliz Sendikalar Konfederasyon (Trade Union Congress-TUC)'u Marshall Planını savunurken, CGT Marshall planına şiddetle karşı çıkmıştır. Bu nedenle WFTU'dan ayrılan sendikalar ile AFL, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu- International Confederation of Free Trade Union (ICFTU) kurmuştur (Munck, 2003:171; Işıklı, 2003: 131-133; Windmuller, vd. 2014:77-78; Carew, 1996:148).

WFTU, soğuk savaş döneminde ICFTU ile rekabete girmiştir. Sovyet sendikaların etkisinde olan WFTU'nun Sovyetler Birliği'nin dağılmasının ardından

etkisinin azaldığı görülmektedir. WFTU, günümüzde halen varlığını korumakta ve aynı zamanda işkolu esasına dayalı enternasyonalleri bulunmaktadır.

- Banka, Sigorta ve Finans- Banks Insurance& Financial Unions (BIFU)
- İnşaat, Ağaç ve Yapı Malzemeleri Sanayisi- Construction, Wood and Building Materials Industries (UITBB)
- Otel ve Turizm- Hotel Tourism (HOTOUR)
- Kimya, Enerji, Metal, Petrol ve Yardımcı Endüstriler- Chemical, Energy, Metal, Oil and Allied Industries (CHEMISTRY-ENERGY)
- Madencilik, Metalurji ve Metal Endüstrisi- Mining, Metallurgy and the Metal Industries (TUIMMM)
- Kamu Hizmetleri ve Yardımcı Hizmetler- Public Services& Allied Workers (PS)
- Dünya Öğretmenler Sendikaları Federasyonları- World Federation of Teachers Unions (FISE)
- Taşımacılık- Transport (TUI TRANSPORT)
- Emekliler- Pensioners (PYJ)
- Tekstil Hazır Giyim- Textile, Garment, Leather (TEXGAL).

Soğuk savaş döneminde yaşanan ideolojik ayrımlar, ICFTU'nun kuruluşunda etkili olmuştur. İngiliz ve Fransız Sendikalarının, Amerikan Sendikalarına çağrılar üzerine ortak girişimleri sonucunda 1949'da Londra'da Anti-Komünist çizgide kurulmuştur. Bu kongrede, 53 ülkeden 59 sendika merkezi ve aynı zamanda 28 farklı ulusal ve uluslararası sendikaların katılımı sağlanmış, 48 milyon işçiyi 261 delege temsil etmiştir. Kuruluşunda etkili olan ABD ve İngiliz sendikaların yürüttükleri politikalar ICFTU'ya yansımıştır. Bazı dönemlerde İngiliz ve Amerikan sendikalarının hükümetlerinin çıkar ve çıkar uyumsuzluklarını sendika merkezleri aracılığıyla ICFTU'nun yürüttüğü politikalara etkilediği görülmektedir. Diğer taraftan, Yeni Enternasyonalizm'in temsilcisi olan ICFTU'nun asıl amacı komünizme karşı mücadele ve anti-komünist bir tavır ortaya koymaktır (Erdoğan,2006:216; Işıklı, 2003:138-140; Carew, 1996:150).

Kuruluş yıllarında 48 milyon üyeye sahip ICFTU'nun, 1979 yılında üye sayısı 67 milyona çıkmıştır. ICFTU'nun Güneyde sendikal emperyalizm yaklaşımı ile gelişme gösterdiğini ileri sürmüştür (Munck, 2003:171). ICFTU 1990'lı yıllarda küreselleşmeye sosyal bir boyut kazandırılması hedefinde işverenler, hükümetler ve uluslararası

kuruluşlar ile politikalar yürütmüştür. ICFTU, bu dönemde küreselleşmeye insani yüz kazandırılması mücadelesine girmiş, küresel piyasaların ortadan kalkması yerine düzenlenmesi ve değişimin birer parçası olarak sendikal stratejilerin belirlenmesi gerektiğini savunmuştur. ICFTU'nun küresel sendikal stratejileri arasında Demokrasinin yaygınlaşması, sendikal hakların ve temel çalışma standartlarının olanak sağlanması, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve ayrımcılığa karşı mücadele, ÇUŞ'lara yönelik sosyal hüküm içeren düzenlemelerin yapılması, ÇUŞ'lar ile diyalogun geliştirilmesi ve uluslararası sendikal kampanyalar düzenlenmesi, davranış kodlarının yaygınlaşması yer almaktadır (Işıklı, 2003:143-145).

ICFTU, bu dönemde yeni enternasyonalizmin savunuculuğunu üstlenmiştir. Yeni Enternasyonalizm'e göre sosyal diyoloğun ve uzlaşmacı tavrının geliştirilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte ICFTU, uluslararası alanda GUF'ların desteğini alarak ÇUŞ'lara karşı kampanyalar yürütmektedir. Bu kampanyalar, sosyal anlaşma niteliğinde ve reformist tutuma sahip katılımcı yaklaşımlar ile yürütülmektedir. Hodsinkon (2005)'a göre bu kampanyalar yürütülürken uluslararası alanda hükümetler ve uluslararası kuruluşlarda ICFTU'nun elit seviyede kalan diplomatik lobicilik yaptığını ileri sürmektedir. "*ICFTU ailesi*" olarak adlandırdığı, yeni enternasyonalin savunuculuğunu yapan GUF'lar diplomatik lobicilik faaliyetinde bulunmaktadır. Aynı zamanda ICFTU, Kuzey Amerika ve Batı Avrupa'daki sendikalar ile güçlü ilişkiler kurmaktadır. Bu nedenle yürüttüğü politikalar üzerinde fazlasıyla Batı ve Kuzey Amerika sendikalarının finansal ve politik ağırlığı bulunmaktadır (Hodkinson, 2005: 43).

1908 yılında Zürih'te kurularak. Hristiyan sendikalarını tek çatı altında toplayan IFCTU, II. Dünya Savaşı sonrasında Uluslararası Hristiyan Sendikalar Konfederasyonu olarak isim değiştirilmiştir. Örgütün ismi 1968'de Dünya Emek Konfederasyonu-World Confederation of Labour (WCL), olarak değiştirilmiştir (Koç ,2000:14). Hristiyan sendikacılığı, II. Dünya savaşı sonrasında işçilere yönelik sosyal devlet uygulamalarını benimsemiştir. Bununla birlikte Marhsall planını onaylamış ve dini değerler ile komünizmle mücadele etmiştir. WCL ismini aldıktan sonra ise Üçüncü Dünya ülkeleri ile yakın ilişkiler kurmuştur. Diğer taraftan; Göçmen işçilere yönelik WCL, Avrupa'da yaşayan Türk ve Müslüman göçmen işçileri hristiyan sendika merkezlerinde örgütlemiştir. Sendikaların laikleşme sürecine girmesiyle savaş sonrasında Hristiyan sendikacılığının etkisi azalmış ve bazı sendikalarda kopmalar yaşanmıştır. Örneğin,

Fransız Demokratik İş Konfederasyonu- French Democratic Confederation of Labour (CFDT) WCL'den ayrılarak ICFTU'ya katılmıştır. Bu çözümler sonrasında WCL, üye ve güç kaybetmiştir (Işıklı, 2003:148-151). Uluslararası sendikal hareket içinde azınlıkta kalan WCL, 2000'li yıllarda ICFTU ile birleşerek Uluslararası İşçi Sendikalar Konfederasyonu (International Trade Union Confederation-ITUC) kurmuştur. WCL, Yeni enternasyonal harekette ITUC'a dahil olarak yer almıştır.

2.2. Yeni Enternasyonalizm: Küreselleşme Sonrasında Uluslararası Sendikacılık

Küreselleşme süreci ile finansal sermayenin serbestleşmesi, ÇUŞ'ların işgücü maliyetlerinin düşük olduğu bölgelerde üretim yapması, sendikal hak ve özgürlüklerinde yaşanan gerileme gibi sonuçların ortaya çıkması uluslararası sendikaların geleneksel enternasyonal harekette mücadele etmesini sınırlamıştır. Sovyetler Birliği'nin dağılmasının ardından sendikalar arasındaki keskin ideolojik ayrımlar yerini birleşmelere bırakmıştır. Yeni Enternasyonalizm'in ortaya çıkmasında, endüstriyel-ulusal-geleneksel sendikaların zayıflaması gibi nedenler bulunmaktadır. Bununla birlikte uluslararası sendikal hareket, küreselleşme sürecinin olumsuz sonuçlarına yönelik alternatif mücadele yöntemleri geliştirmiştir. 2000'li yıllarda küreselleşmenin oluşturduğu sorunlara karşı WCL ve ICFTU ile ulusal sendikalar ortak hareket etme kararı almış ve birleşmeler gerçekleşmiştir. Bu birleşmeler sonrasında yeni enternasyonalizmde reformist sendikalar söz sahibi olmuştur. Yeni Enternasyonalizm söylemi, küreselleşmeyi tam olarak reddetmemekle birlikte ortaya çıkan sorunlara karşı uluslararası dayanışma ile mücadele edilebileceğini savunmaktadır. WCL ve ICFTU'nun birleşimi ile kurulan ITUC, yeni enternasyonalizm söylemini vurgulamaktadır (Güler, 2014:133-135). ÇUŞ'ların sayılarının artması sonrasında ICFTU ve ITS'lerin sosyal diyalogu geliştirmek amacıyla uzlaşmacı tavrı yeni enternasyonalizmde uluslararası sendikalar tarafından sürdürülmüştür.

Yeni Enternasyonalizmi savunan reformist sendikalar, uluslararası kuruluşlar ile yakın ilişkiler kurmuştur. Bu bağlamda küreselleşme sonrasında ortaya çıkan sorunlara karşı demokratik sınırlar içerisinde çözüm üretilmesi hedeflenmiştir. Waterman (2013), uluslararası sendikaların yeni enternasyonal söylemi ile devlet organları içerisinde lobicilik faaliyetleri doğrultusunda problemlerin çözülmesini öngörmektedir. Bu

bağlamda yeni enternasyonal harekette, sosyal sendikacılık anlayışı hakimdir. Sosyal problemlerin (çevresel problemler, kadınlara yönelik ayrımcılık vb.) çözümünde diyalog ve yeni stratejilerin geliştirilmesi, eğitim hayatında etkili olan yeni teknolojilerin ve eğitim politikaları üzerinde sendikaların kontrolünde gerçekleşmesi gibi yeni enternasyonal hareketin özelliklerindedir. Bununla birlikte hiyerarşik ve teokratik çalışma ilişkilerine karşı sendikaların mücadele etmesi, çalışma saatlerin azaltılması, serbest zaman faaliyetlerinin artırılması, çevreye uygun üretimin gerçekleşmesi, yeni çalışma biçimlerinin düzenlenmesinde sendikaların söz hakkı olması yeni enternasyonalin uygulamaları arasında yer almaktadır. Aynı zamanda sendikal örgütlenmeler içerisinde bulunamayanlara yönelik (ev hizmetlerinde çalışanlar, çiftçiler, beyaz yakalılar vb.) sınıfsal kategorilerinde içinde bulunduğu sosyal sendikacılık anlayışını geliştirilmiştir (Waterman, 2001:313-316). Diğer taraftan Hyman (2005) ise yeni enternasyonalizmde uluslararası sendikaların üstlendiği diplomat modelin uydurulmuş ve hayal ürünü olduğunu ileri sürmektedir. Bunun nedeni olarak, bu modelin küreselleşme sonrasında ortaya çıkan sorunlara ilişkin etkili çözüm üretilemeyeceğini savunmaktadır. Örneğin; uluslararası sendikalar, yeni enternasyonalizmde sosyal demokrat vizyonunda kurulan ILO'yu bir fırsat niteliğinde görmektedir. Bunun nedeni ise ILO, çalışma hayatına ilişkin sorunları hükümetlerarası düzenlemeler (*diplomat model*) ile çözümlenmesine katkı sağlamaktadır (Hyman, 2005:146). Yeni Enternasyonal harekette söz sahibi olan ve savunuculuğunu üstlenen ise ITUC'dur. Uluslararası kuruluşlarla yakın ilişkiler kurularak sorunların çözümüne odaklanılmıştır. ITUC, reformist kimliğinde yeni enternasyonal hareketin içerisinde yer almaktadır.

2.2.1. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu

2000'li yıllara gelindiğinde küreselleşme ile ilgili sorunların derinleşmesi, sendikaların birleşmesini zorunlu kılmıştır. Küreselleşme süreci sonrasında Ulus Devletlerin ve ÇUŞ'ların işgücü piyasalarındaki olumsuz uygulamaları sendikaların birleşmelerine neden oluşturmaktadır. Sermayenin uluslararası serbest dolaşımı, ulus sınırları içerisinde kalan sendikal ve toplu pazarlık haklarını olumsuz etkilemiştir. Sendikaların küreselleşme süreci boyunca güç kaybetmesi, işçi sınıfının haklarının gerilemesine neden olmuştur. Bu nedenle sendikalar, krizden çıkmak amacıyla uluslararası düzeyde birleşmiştir. ICFTU ve WCL ile çeşitli bağımsız sendika

merkezleri bir araya gelerek 2006 yılında ITUC'un kuruluşu için resmi görüşmeler başlatmıştır (Uçkan, 2014:133). ITUC, 153 ülkeden katılan 304 ulusal konfederasyonun 168 üyesini temsil eden uluslararası bir konfederasyon olarak kurulmuştur. 1-3 Kasım 2006 yılında Viyana'da kurulan ITUC'un yeni enternasyonalizmin savunduğu demokrasi, dayanışma ve eşitlik gibi temel amaçları bulunmaktadır (ITUC, 2006:1). ITUC'un temel misyonu; sendikalar arasında uluslararası iş birliğini sağlamak, küresel kampanyalar düzenlemek, uluslararası kurum ve kuruluşlarda işçilerin hak ve çıkarlarını savunmaktır (ITUC, 2006). Yeni enternasyonal hareketin amaçları ile ITUC'un temel misyonu örtüşmektedir. Bu nedenle ITUC, yeni enternasyonal hareketin savunuculuğunu yapmaktadır.

Kuruluş kongrelerinden itibaren ITUC, evrensel insan hakları koşullarını sağlama, yoksulluk, baskı, sömürü ve eşitsizliğe karşı mücadele görevini üstlenmektedir. ITUC bu görevleri yerine getirirken GUF'lar ile iş birliği içinde olacağını bildirmiştir. Ayrıca bununla birlikte Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü Sendikalar Danışma Komitesi- Trade Union Advisory Committee to the OECD (OECD-TUAC) ve Küresel Sendikalar Konseyi- Global Trade Union Council (CGU) ile dayanışma ve ortak çalışmalar içerisinde bulunacağını kongrelerinde duyurmuştur. ITUC tarafından küreselleşme süreci ile çalışma biçimlerinin değişimini tanınmış ve uluslararası sendikaların yeni çalışma biçimlerine uyarlanmasını zorunlu olarak görülmüştür. Ayrıca kongrede küreselleşme sürecinden dolayı hükümetlerin ve IMF, Dünya Bankası ve DTÖ gibi uluslararası kurumlara karşı zorunlu reformların gerekliliği vurgulanmıştır. Bu örgütlerin aynı zamanda temel insan haklarını finansal küresel düzende tanınması gerektiği kongredeki bildiride yer almaktadır. Hükümetlerin demokratik hakların ciddi bir şekilde sağlama zorunluluğu ve görevi olduğu vurgulanmaktadır (ITUC, 2006:1-3). Günümüzde ise uluslararası kamuoyunda başlattığı "*Yeni sosyal sözleşme-New social contract*" ile küresel ekonomi modelinin, çalışanlar üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlar üzerinde durmuş ve yeni bir sosyal anlaşmanın gerekliliğini vurgulamıştır. Bununla birlikte Dünya 20 yıl öncesine göre daha zengin olduğu ancak bireylerin %70'nin evrensel sosyal korumadan mahrum bırakıldığı, çalışanların %84'nün asgari ücreti yoksulluk düzeyinde olduğu ve ülkelerin %81'inin toplu pazarlık hakkı ihlallerine göz yumduğu ITUC tarafından ileri sürülmektedir. Bu olumsuz tablonun çözümü olarak Yeni bir sosyal anlaşmanın düzenlenmesi ITUC'un hedeflerinden biridir (ITUC, 2006).

Kendi örgütsel bünyesi içerisinde ITUC'un kıtasal ve bölgesel örgütlenmeleri şu şekildedir:

- ITUC-PERC: ITUC Tüm Avrupa Bölge Konseyi (Avrupa)
- TUCA: Amerika Kıtası Sendikalar Konfederasyonu (ABD)
- ATUC: Arap Sendikaları Konfederasyonu (Ortadoğu)
- ITUC-AFRICA: ITUC Afrika Bölge Örgütü (Afrika)
- ITUC AP: ITUC Asya Pasifik (Asya) bulunmaktadır.

ITUC'un bölgesel ve kıtasal örgütlenmelerinin amacı ulusal sendikalar ile güçlü iş birliği ve dayanışmaların kurulmasıdır. Bu bağlamda ulusal sendikaların temsili amacıyla uluslararası kurum ve kuruluşlarda önemli görevler üstlenmiştir. Örneğin; ITUC, ILO'nun üç taraflı temsili (işçi-işveren-devlet) ilkesine göre küresel işçi sınıfının temsiliyetini üstlenmektedir. ITUC, ILO açısından Dünya çapında çalışan insanların sosyal katılımını, bir avantaj olarak görmekte ve üç taraflı ilkeyi savunmaktadır. Ayrıca ITUC, sosyal diyalogun geliştirilmesi, tam istihdam politikaların uygulanmasında ILO çalışma standartlarını bir avantaj olarak görmektedir. Bu nedenle ILO tarafından tavsiye ve sözleşmelerinde düzenlediği İnsana Yakışır Uygun İş (Decent Work Agenda)'i desteklemektedir. ILO ile yakın ilişkiler kurulduğunun en önemli göstergesi, ICFTU ve ITUC genel sekterliği yapan Guy Ryder, 2012 yılında ILO genel direktör görevine seçilmiştir. ILO'nun işçi sendikalarından seçime katılıp, göreve gelen ilk direktörüdür (Eliaçık, 2020:18). Guy Ryder'in görevden ayrılmasının ardından ITUC'un ilk kadın genel sekreteri Sharan Burrow seçilmiştir. ITUC'un ilk kadın genel sekreterin göreve başlamasından bu yana kadınlara yönelik önemli sosyal politika uygulamalarına yer vermiştir. Örneğin son beş yılda kadınların sendika yönetimlerindeki temsilyet oranı %6'dan % 30'a ulaşmıştır. Küresel ekonomide kadınların %40'ı enformel sektörde çalışmaktadır. ITUC, enformel sektörde örgütlenmenin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle ITUC, ILO ev işleri sözleşmelerini hazırlamış ve ev işçileri uluslararası sendikası kurulmuştur (Eliaçık, 2020:17). Yine ITUC; kadın ve erkeklere yönelik çalışma yaşamında şiddetin önlenmesi amacıyla 190 sayılı sözleşmenin hazırlanmasında katkı sağlamış ve sözleşmeyi desteklemiştir.

Küreselleşme süreci ile ulusal sendikaların güç kaybetmesi nedeniyle ITUC, alternatif çözüm yolları geliştirmiştir. Ulusal sendikaların örgütlendiği uluslararası

sendikaların politika ve sendikal stratejilerini ITUC, bildireler aracılığıyla açıklamıştır. Ayrıca; kurumsal düzeyde CGU kurulması, GUF'lar ile oluşturulan politika ve stratejilerinin yürütülmesinde katkı sağlamıştır. GUF'ların ITUC genel konseyinde oy hakkının bulunmamasına rağmen temsiliyeti bulunmaktadır. ITUC ile yakın ilişkiler kuran GUF'lar ortak kampanyalar ve yeni sendikal stratejiler geliştirmektedir (Uçkan, 2014:146-147).

2.2.2. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu

İkinci Dünya Savaşı'nın sonlarında, yalnız iki uluslararası sendika federasyonu bulunmaktaydı. IFCTU 1920'de, 1945 yılında ise WFTU kurulmuştur. Her iki federasyonun kuruluşunda görüş ve fikir farklılıkları vardı. IFCTU Hristiyan sendikacılık anlayışında oluşturulurken WFTU ise farklı sosyal sistemlere olan bağlılıklara bakılmaksızın tüm sendikaları temsil etmekteydi. ETUC'un kuruluşu, Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKTC) (1948)'nin kuruluşuna dayanmaktadır. Avrupa bütünleşmesindeki yaşanan değişim ve dönüşüm Avrupa'daki sendikal yapılanmanın da değişmesine neden olmuştur. 1950 yılında ise ICFTU'nun ilk bölgesel organizasyonu olarak ERO (ICFTU-ERO) kurulmuştur. ERO 1950 yılında ICFTU'nun ilk bölgesel örgütü olmuştur, özellikle Avrupa uluslarının bütünlüğünü ve Avrupa sendikalarının sesi olmak ilk hedeflerinden biridir (Baum, 2001: 325).

ICFTU'ya bağlı Fransa, Belçika, Almanya, İtalya, Lüksemburg ve Hollanda'nın aralarında bulunduğu 21 üye devlet, yirmi birler komitesini kurmuş ve ERO 1952 yılında temsili fonksiyonunu bu yeni oluşuma devretmiştir. Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET)- European Economic Community (EEC) (1957) ve Avrupa Serbest Ticaret Birliği -The European Free Trade Association (EFTA) (1960) kuruluşu sendikaları da etkilemiştir. EEC ülkeleri ICFTU'nun Avrupa kökenli sendikaları ve yirmi birler 1958 yılında ile Avrupa Sendikalar Sekreterliğini-European Trade Union Secretariat (ETUS), oluşturulmuştur. ETUS yirmi birler komitesinin takipçisi olarak ICFTU'nun en önemli temsilcisi haline gelmiştir. 1969 yılında ERO (ICFTU-ERO) dağılmış ve yirmi birler komitesi ETUS'un bünyesine katıldı ve ETUS, Avrupa Serbest Ticaret Bölgesi Sendikalar Komitesi- European Confederation of Free Trade Unions (ECFTU) olarak değiştirilmiştir. Daha sonra ilk olarak 1971 yılında AET ve EFTA'daki sendikaların öncülüğünde ortaklaşa bir toplantı yapılmış ve uzun görüşmeler sonucunda 15 AB ülkesi ve 17 sendika federasyonu bir araya gelerek 8 Şubat 1973 yılında Avrupa

Sendikalar Konfederasyonu- European Trade Union Confederation (ETUC) kurulmuştur (Windmuller,1992: 535-536)

ETUC, günümüzde 38 ülkeden 90 ulusal sendika konfederasyon ve 10 Avrupa Sendikalar Federasyonları üyedir. Örgütün genel politikaları her dört yılda bir toplanan kongrede kararlaştırılmaktadır. Bu kongreye Avrupa Sendika Federasyonları ve ulusal sendika konfederasyon delegeleri katılmaktadır. ETUC'a üye 10 Avrupa Sendika Federasyonu bulunmaktadır. Bunlar: Avrupa Sanat ve Eğlence Birliği- European Arts and Entertainment Alliance (AEAE), Avrupa İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu- European Federation of Building and Woodworkers (EFBW/FETBB), Avrupa Polis Federasyonu- European Confederation of Police (EUROCOP), Avrupa Gıda, Tarım ve Turizm Sendikaları- European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (EFFAT), Avrupa Gazeteciler Federasyonu- European Federation of Journalists (EFJ/FEJ), Avrupa Sanayi ve İmalat İşçileri Federasyonu- European Federation for Industry and Manufacturing workers (Industrial), Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu- European Federation of Public Service Unions (EPSU), Avrupa Nakliye İşçileri Federasyonu- European Transport Workers' Federation (ETF), Avrupa Eğitim Sendikaları Komitesi- European Trade Union Committee for Education (ETUCE/CSEE), Avrupa Hizmet ve İletişim Sendikaları Federasyonu- European Trade Union Federation for Services and Communication (UNI-EUROPA)'dur.

Örgüt yapısı içerisinde Avrupa Sendikalar Enstitüsü- European Trade Union Institute (ETUI), Avrupa Sendika Teknik Bürosu ve Sendikaların eğitimleri için Avrupa Sendika Koleji bulunmaktadır (Işıklı ,2003:153). ETUI, özellikle akademik ve uzmanlık ağları ile yürüttükleri çalışmalar ile ETUC'a önemli katkılar sağlamaktadır. Endüstri ilişkileri ve sosyo-ekonomik çalışmalar yürütmekte, AB'ni sosyal boyutta güçlendirmektedir. AB genelinde sendikal stratejilere yönelik önemli araştırmaları bulunmakta ve ETUC üyelerinin sendikal örgütlenme stratejilerine katkı sağlamaktadır. Örneğin, asgari ücret, toplu pazarlık, iş sağlığı ve güvenliği, iklim krizi, dijitalleşme gibi akademik çalışmaları ile üye sendikaların ve federasyonların önemli bilgi ve donanımı elde etmelerine olanak sunmaktadır. Ayrıca ETUI, sendika aktivistlerine yönelik eğitim çalışmaları yürütmektedir.

Küreselleşme süreci öncesinde yaşanan petrol krizinin etkisi ile işsizlik artmış ETUC, özellikle 1970'lilerin sonlarına doğru eylem çağrıları nedeniyle AB'de bir baskı

oluşturmuştur. 1975-1985 yılların arasında protes eylem çağrılarına ağırlık vermiştir. Avrupa işçilerine ilk eylem çağrısını 1975 yılında yapmıştır. 1978 yılında ise “işsizliğe karşı eylem” çağrısı ile yürüyüşler düzenlenmiştir (Uçkan, 2014:126). Küreselleşme süreci ile birlikte ETUC, reformist görüşlerin öncüsünde sosyal diyalog çerçevesinde çözümler üretme yoluna girmiştir. Avrupa sosyal modelinin sürdürülebilir olmasına yönelik tutumda bulunan ETUC, çeşitli konsey ve birliklerde faaliyetlerde bulunmaktadır. Bunlardan birİ Avrupa İş Konseyleri’dir. Avrupa Düzeyinde toplu pazarlık kapsamını genişletmek, küreselleşme sonrasında yeni stratejilerinden biridir. AB bünyesinde lobi faaliyetleri yürüterek, çeşitli işveren örgütleri içinde yer almaktadır. Bunlardan biri Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu Birliği- Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE)’dir. Bu bağlamda ETUC’a üye sendika federasyonları, Avrupa işverenleri ile görüşmeler düzenlenmektedir. Sosyal diyalogun geliştirilmesi, yeni teknolojik dönüşümler ve mesleki eğitimler görüşmelerin konuları arasındadır (Işıklı, 2003:155).

2.2.3. Küresel Sendika Federasyonları

Küresel Sendika Federasyon (GUF)’ların kuruluşu, meslek sekreterliklerine dayanmaktadır. 1890’lı yıllarda yaşanan ekonomik krizler nedeniyle mesleki çatıda örgütlenmeler oluşturulmuştur. İşkolu düzeyinde uluslararası örgütlenmeler ise IFTU çatısında gerçekleşmiştir. IFTU’nun feshedilmesi ve bununla birlikte neo liberal küreselleşme süreci sonrasında ortaya çıkan ÇUŞ’lara karşı bir boşluk oluşmuştur. Bu nedenle küresel düzeyde işkolu federasyonları kurulması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. (Uçkan,2014:119). ICFTU ile ortak iş birliği içerisinde olan GUF’lar, uluslararası alanda ortak kampanyalar düzenlenmekteydi. Bu iş birliği 2006 yılında ITUC’un kurulması ile devam etmiştir. GUF’ların büyük çoğunluğu Avrupa merkezlidir ve dünya çapında endüstri sektöründe çalışan küresel işgücünü temsil etmektedir (Fairbrother ve Hammer, 2005:408). GUF’ların bir takım amaçları bulunmaktadır. Bu amaçlar arasında üyesi olduğu ulusal sendikalara yönelik eğitim verme, çeşitli küresel kurumlarda ulusal sendikaların temsiliyetini sağlamaktır. Bunun yanında ulusal sendikaların yaşadıkları problemleri küresel düzeye taşımak ve bu sorunların çözümünü sözleşmeler ile formüle etmektir. GUF’ların önemli bir fonksiyonu da ulusal sendikaların toplu pazarlık ve sendikal haklarına yönelik yerel düzeyde yaşadıkları sorunlara çözüm üretmektir.

Ayrıca sendikal ağların dönüşümünü desteklemek GUF'ların bir diğer fonksiyonları arasındadır (Ford ve Gillan, 2015:463-466).

GUF'ların büyük çoğunluğu sosyalist-reformist eğilimli uluslararası federasyonlardır. Kurumsal ideolojileri bakımından GUF'lar, Avrupa modeli olan sosyal ortaklığı benimsemektedir. GUF yönetimleri hiyerarşik bir düzene sahiptir ve kuzey sendikalarının egemenliği altındadır. GUF'lar kuruldukları dönemde sayıları 11 iken, 2012 yılına gelindiğinde IMF, ICEM ve ITGLWF birleşmiş ve Küresel Sanayi İşçileri Sendikası (IndustriALL Global Union Federation) kurularak sayıları dokuza gerilemiştir (Ford ve Gillan, 2015:461).

Günümüzde faaliyette olan dokuz GUF bulunmaktadır. Bunlar: İnşaat ve Ağaç işçileri Enternasyonal- Building and Wood Workers International (BWI), Eğitim Enternasyonal- Education International (EI), Uluslararası Gazeteciler Federasyonu- International Federation of Journalists (IFJ), Uluslararası Sanat ve Eğlence Birliği- International Arts and Entertainment Alliance (IAEA), Uluslararası Maden, Enerji ve İmalat İşçileri Federasyonu- IndustriALL Global Union (IndusriALL), Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu- International Trade Union Federation (ITF), Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yemek, Tütün ve İlgili İşçi Sendikaları Federasyonu- International Union of Food, Agricultural, Hotel, Resturant, Catering, Tabacco and Allied Worker's Associations (IUF), Kamu Hizmetleri Enternasyonal- Public Services International (PSI), Uluslararası Sendikalar Ağı- Union Network International (UNI)'dir. GUF'lar arasında en fazla üyeye sahip Küresel Sanayi İşçileri Sendikası (IndustriALL Global Union)'dır.

GUF'ların büyük çoğunluğu Avrupa merkezlidir. Genellikle Brüksel, Cenevre ya da çevrelerinde merkezleri bulunmaktadır (Hyman, 2005:147). Bu örgütler yıllar içinde küresel örgütlere dönüşmüştür. Son yirmi yıla bakıldığında GUF'lar, bürokratik ofislerinde yaşanan dönüşüm sonrasında birden fazla bölgelere yayılmış ve örgütlenme kampanyalarındaki destekleri farklılaşmıştır (Fairbrother ve Hammer, 2005:408; Müller vd.,2010:3). Bu genişlemenin asıl nedeni, küreselleşme nedeniyle ülkeler arasında entegrasyonun artmasının bir sonucudur (Müller, vd. 2010: 4-5). Örneğin; taşımacılık işkolunda örgütlü ITF'nin merkezi Londra'da olmasına rağmen Afrika, Amerika, Arap Dünyası, Asya Pasifik gibi bölgelerde ofisleri bulunmaktadır. Yine ticaret, finansman, lojistik gibi işkollarında örgütlü UNI'nin merkezi Nyon olmasına rağmen birçok

bölgede ofisi olduğu görülmektedir. Bununla birlikte GUF'ların yıllar içinde üye sayılarında gelişmeler görülmüştür. Örneğin 1990'ların başlarında PSI, yaklaşık 100 ülkeden 300 üye sendikaya sahip iken 2008 yılında 156 ülkeden 635 üye ulusal sendikaya ulaşmıştır. Aynı dönemde IUF, 60 ülkeden 120 ülkeye, üye sayısının ise 200'lerden 300'lere çıkarmıştır (Müller ,vd. 2010:5). Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi 2021 yılına gelindiğinde ise IUF, 127 ülkeden 423 ulusal sendikanın üye olduğu 10 milyon işçiyi temsil etmektedir. Tablo 8'e bakıldığında en fazla üyeye sahip GUF; otomotiv, metal, tekstil, enerji ve maden gibi işkollarında örgütlü IndustriALL'dır. 50 milyon işçiyi temsil eden federasyon, 140 ülkeden 632 ulusal sendika üyesi bulunmaktadır. IndustriALL, merkezi Cenevre olmasına rağmen birçok bölgede ofisi bulunan küresel bir örgüttür.

Tablo 8. Küresel Sendika Federasyonlarına İlişkin Bilgiler

GUF	Sektörler	Toplam Üye sayısı	Ülke	Üye Ulusal Sendika sayısı	Merkezi	Bölgesel Ofisi
İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonal (BWI)	İnşaat, Ağaç, Ormancılık	12 Milyon	127	351	Cenevre	Panama, Güney Afrika, Malezya, Hindistan, Şili
Eğitim Enternasyonal (EI)	Eğitim	32 Milyon	178	383	Brüksel	Afrika, Asya-Pasifik, Avrupa, Latin Amerika, Kuzey Amerika, Orta Doğu, Arap Dünyası
Uluslararası Gazeteciler Demeği (IFJ)	Basın, Medya	600 Bin	140	187	Brüksel	Kuzey Amerika, Afrika, Asya-Pasifik, Avrupa, Latin Amerika, Karayipler
Uluslararası Sanat ve Eğlence İttifakı (IAEA)	Sanat ve Eğlence	800 Bin	300	195	Brüksel	-
Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF)	Taşımacılık	20 Milyon	150	700	Londra	Afrika, Amerika, Arap Dünyası, Asya Pasifik, Avrupa
Uluslararası Gıda Tarım Turizm İşçileri Federasyonu (IUF)	Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Tütün	10 Milyon	127	423	Cenevre	Afrika, Asya-Pasifik, Karayipler, Avrupa, Latin Amerika, Asya
Kamu Hizmetleri Enternasyonal (PSI)	Kamu	30 Milyon	154	700	Ferney Votarie-Fransa	Afrika, Arap Ülkeleri, Amerika, Avrupa Asya-Pasifik, Latin Amerika
Küresel Sendika (UNI)	Ticaret, Finans, Grafik, İletişim, Lojistik, Mülkiyet Hizmetleri, Platform ve geçici istihdam büroları, Turizm, Kuaför, Sağlık ve Bakım	20 Milyon	150	900	Nyon-İsviçre	Afrika, Amerika, Asya-Pasifik, Avrupa
Küresel Sanayi İşçileri Sendikası (IndustriALL)	Uçak, Otomotiv, Metal, Kimya, Enerji, Elektrik, Maden, Lastik, Gemi, Tekstil	50 Milyon	140	632	Cenevre	Güney Doğu Asya, Latin Amerika, Güney Asya, Sahra Altı Afrika ve Bağımsız Devletler Topluluğu (Moskova)

Kaynak: Eliaçık, 2020:20-61; Müller ,vd.2010: 4; Ford ve Gillan, 2015:6

GUF'lar küreselleşme süreci sonrasında ÇUŞ'lara karşı yeni stratejiler geliştirmiştir. Tarihsel sürece bakıldığında, ÇUŞ'lar ve küresel sendika federasyonları

arasında düzenlenen ilişkilerde aşamalar halinde gelişmektedir. İlk ÇUŞ'lara karşı ITS'lerin gönüllük esasına dayalı davranış kodları aracılığıyla kampanyalar yürütmesidir. Ancak ITS'ler, davranış kodlarının tek taraflı düzenlenmesi ve gönüllülük esasına dayanması nedeniyle ÇUŞ'lara karşı etkili mücadele geliştirememiştir. Bu nedenle 1995 yılında uluslararası kurumların ve ÇUŞ'ların küresel ekonominde faaliyetlerinin artması, ülkeler arasındaki güç dengesizliği ve eşitsizliği nedeniyle GUF'lar sosyal anlaşma kampanyaları aracılığıyla yasal ve kalıcı düzenlemeler istemekteydi. Sosyal anlaşmaların ortaya çıkış tarihi 1970'li yıllara dayanmaktadır. Bu yıllarda sosyal anlaşma kampanyaları, ticaret sözleşmeleri vasıtasıyla belirlenen temel çalışma ilkeleri ile bağlantılı olmaktadır. 1990'lı ve 2000'li yıllara gelindiğinde ise çalışma standartlarının desteklendiği bu sosyal anlaşma kampanyaları ICFTU ve GUF'lar tarafından yürütülmektedir. Ancak GUF'lar özellikle davranış kodlarından ve sosyal anlaşma kampanyalarından daha çok, uluslararası düzeyde toplu pazarlık sürecini içeren, ÇUŞ'lar ile imzaladıkları KÇS'lerini kullanmaya başlamıştır (Fairbrother ve Hammer, 2005:410-412).

2.2.4. Küresel Sendika Federasyonları Örneği: IndustriALL

2.2.4.1. IndustriALL Kuruluşu ve Tarihçesi

Küreselleşme sürecinde ÇUŞ'ların faaliyetlerine karşı sanayi işçileri birleşme kararı almıştır. Bu nedenle 2012 yılında Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF), Uluslararası Maden, Enerji, Kimya ve Genel İşçiler Sendikaları Federasyonu (ICEM) ve Uluslararası Tekstil ve Deri İşçileri Federasyonu (ITGLWF)'nin birleşmiş ve Küresel Sanayi İşçileri Sendikası (IndustriALL Global Union Federation) Danimarka-Kopenhag kongresinde kurulmuştur. IndustriALL'un merkezi İsviçre-Cenevre'de bulunmaktadır. GUF'ların tarihsel sürecine bakıldığında, mesleki işkolu çatısı altında birleştiği görülmektedir. Aynı zamanda GUF'ların bir örneği olan IndustriALL'un tarihçesine bakıldığında maden, tekstil ve metal işçilerin örgütlendiği uluslararası federasyonların birleşmesi sonrasında ortaya çıkmaktadır.

IndustriALL'un kurulmasında öncü olan uluslararası işkolu federasyonlarının tarihsel süreçte ortaya çıkışı şu şekildedir: İlk olarak IMF, 1893 yılında Zürih'te düzenlenen kongrede kurulmuştur. Bu kongreye Avusturya, Belçika, İngiltere, Fransa, Almanya, İsviçre ve ABD'den 30 delege katılmıştır. Bu delegeler, Metal İşçilerinin

Uluslararası Bilgi Merkezi'ni kurmuştur. Yaklaşık olarak 125.000 metal işçi, Bilgi Merkezin'de temsil edilmiştir (Mitchell, 1959:1). 1904 yılına gelindiğinde ise düzenlenen kongrede Dökümhane İşçilerinin birleşmesi ile IMF kurulmuştur. IMF, bu dönemde 440.000 işçiyi temsil etmekteydi. Ayrıca IMF, Avrupa sosyalist partiler ile yakın ilişkiler kurmuş, İngiltere ve Danimarka'da 1897'de düzenlenen uzun grevlerde başarılı olmuştur. I.Dünya Savaşı sonrasında üye sayısı 2 milyona ulaşan IMF'in, 1930'lu yıllarda faşizmin yükselmesi ile üye kaybettiği görülmüştür. IMF, 1950'li yıllarda Avrupa'da çalışma sürelerinin kısaltılmasına yönelik mücadeleleri sayesinde ABD ve Kanada gibi ülkelerden üyeler kazanmıştır. 1980 ve 1990'lı yıllarda Japon sendikaları IMF'e üye olmasının ardından Asya sendikaları da IMF'e katılmaya başlamıştır. Güney Afrika ve Brezilya gibi farklı ülkelere katılan sendikalar ile IMF'in farklı bölgelere yayılmasına ve küresel bir örgüte dönüşmesine neden olmuştur (Koç,2000:11; Eliaçık, 2020:21-22).

ITS'lerin öncülük ettiği davranış kodlarının geliştirilmesi ve küreselleşme süreci ile kodların ÇUŞ'lara karşı yetersiz kalması sonucunda IMF, KÇS'lerin kullanımını savunmuştur. 1960'lı yıllarda IMF, Dünya işyeri konseylerinde etkili sendikal ağlar geliştirmiştir. Volkswagen, Ford, Daimler ve Renault gibi ÇUŞ'lar ile KÇS'ler imzalamıştır. IMF'in geliştirdiği sendikal ağlar, küresel markaların bulunduğu Avrupa İşyeri Konseyi ile yakın koordinasyonda çalışmıştır. Böylelikle IMF, KÇS'leri tek başına ya da ÇUŞ'ların merkezinde bulunan ulusal sendikalar ile ortak imzalamaktadır. Bu dönemde IMF'in Genel sekreteri Charles Levison'dır (Costa ve Rehfeldt, 2008:41-45). Levinson; KÇS'leri, ilk olarak ortaya atan kişidir. Bu nedenle; IMF KÇS'leri etkin bir şekilde kullanmış, ÇUŞ'ların merkezinde bulunan ulusal sendikalar ile ortak ilişkiler kurarak sözleşmeleri küresel düzeye taşımıştır. IMF, 2001-2005 eylem programında ise KÇS'leri genişletmek, sendikal hareketleri ve sosyal hareketleri tanımak, bunun yanında Dünya Bankası gibi uluslararası örgütlere sektörel taleplere iletmek amacıyla küresel yönetişimin ve diyalogun geliştirilmesini amaçlamıştır (IMF, 2009:5).

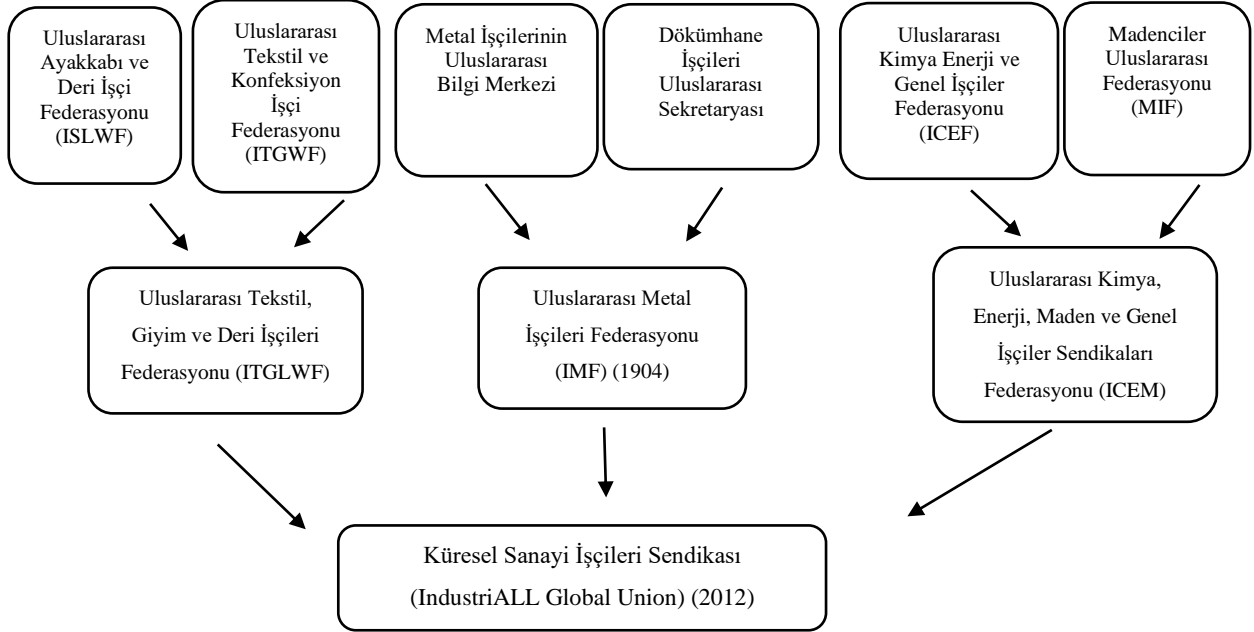
IndustriALL'un kurulmasında öncülük eden diğer bir federasyon, ICEM'dir. ICEM ise Uluslararası Madenciler Federasyonu (MIF)'u ve Uluslararası Kimya, Enerji ve Genel İşçiler Federasyonu (ICEF)'nin birleşmesi sonucunda 1995 yılında kurulmuştur. MIF, birleşme öncesinde 4.5 milyon işçiyi temsil ederken ICEF ise 15 milyon işçinin temsiliyetini sağlamaktaydı. Özellikle MIF, günlük 8 saatlik çalışmayı, iş

sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve madenlerde çocuk işçilerin çalıştırılmasının yasaklanması gibi konularda mücadele etmiştir (Eliaçık, 2020:21-22; Koç, 2000:11). 2012 yılına gelindiğinde ICEM, 155 ülkeden 355 ulusal sendikayı ve 20 milyon işçiyi temsil etmekteydi. Federasyon; kimya, enerji, kağıt, maden, lastik ve cam gibi sektörlerde örgütlenmiştir. Ayrıca ICEM; İşçi hakları, iş sağlığı ve güvenliği, çevresel koruma, çalışmada eşitlik gibi konularda ÇUŞ'lar ile KÇS'lerinde müzakere edilmesini savunmuştur. Bu konularda müzakere edilen anlaşmaların izlenilmesi, küresel işletmelerde sendikal ağların geliştirilmesi, sendikalaşmanın zayıf olduğu ülkelerde ulusal sendikalar ile koordineli çalışılmasını ve dayanışma sağlanılmasını, üye sendikalar ve sendikalı işçilere yönelik eğitim verilmesini ve bunun yanında BM gibi uluslararası kurumlarda işçi haklarını savunulmasını gibi konulara odaklanılmıştır. ICEM, Dünya çapında bütün işçilerin ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve buna yönelik geliştirilen endüstriyel sendikacılığın ana görevlerine göre üye toplanması gerektiğini ileri sürmüştür (IndustriALL, 2005). ICEM, örgütlü olduğu işkollarında bulunan ÇUŞ'lara karşı KÇS'leri düzenlemiştir. Örneğin; IKEA (1998), Faber-Castell (1999) ve Norveç merkezli PETROL-İşletmesi olan Statoil (1999) ile çerçeve anlaşmaları imzalamıştır. 2007 yılına gelindiğinde ise ICEM'in imzaladığı 13 KÇS bulunmaktaydı (Hammer, 2005:91). Küreselleşme sürecinde; ICEM ve IMF metal, otomotiv ve enerji gibi işkollarında etkin faaliyetler yürütmekteydi. Özellikle IMF'in Dünya Konseyin otomotiv sektörü ile çerçeve anlaşmaları bulunmaktaydı. Bu dönemde metal, otomotiv ve enerji sektörünün yanında tekstil işkolunda örgütlü federasyon ise ITGLWF'dir.

ITGLWF'in 1970 yılında kurulmasından önce ilk ortaya çıkışı tekstil işkolunda çeşitli zanaatkarların uluslararası örgütlenmelerine dayanmaktadır. Nakışçılar (1892), ayakkabıcılar (1893), deri işçileri (1896) ve terziler (1896) gibi çeşitli zanaatkarlar yıllar içinde uluslararası sekreterlikler kurmuştur (Bobzien, 2001:51; Eliaçık, 2020:21). Özellikle tekstil işkolunda kurulan uluslararası örgütlenmeler yıllar içinde hem bölünmüş hem de birleşmiştir ve en sonunda bu örgütlenmeler, 1970 yılında ITGLWF çatısında toplanmıştır (Rütters, 2001:18). 2000'li yılların başında ITGLWF, tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışma standartlarını geliştirmek amacıyla altı büyük ÇUŞ ile KÇS düzenlemiştir (Thomas, 2011:281). Örneğin; Inditex gibi tekstil ve hazır giyim işkolunda faaliyette olan ÇUŞ'lar ile ilk temaslar kurulmuş, KÇS'ler imzalamıştır. ITGLWF, ICEM ve IMF 2010 yılına gelindiğinde 110 ülkeden 217 ulusal sendikaya

üye 10 milyon işçiyi temsil etmekteydi (Müller, 2010:4). Şekil’de IndustriALL’un yıllar içerisinde kuruluşunu göstermektedir.

Şekil-1: IndustriALL Küresel Sendika Federasyonu’nun Tarihsel Süreci



Kaynak: Literatür taraması sonucunda yazar tarafından oluşturulmuştur.

ITGLWF, IMF ve ICEM’in 2012 yılında Danimarka- Kopenhag kongresinde birleşme kararı alması sonrasında IndustriALL kurulmuştur. Günümüzde 50 milyon işçiyi temsil eden en büyük küresel işkolu federasyonudur. Bu birleşmenin nedeni kuşkusuz küreselleşme sonrası faaliyetleri artan ÇUŞ’lara karşı ortak mücadele yöntemi geliştirmektir. ICEM, IMF ve ITGLWF’in ÇUŞ’ların ortaya çıkışından itibaren davranış kodlarını kullanmış ve sonrasında KÇS’leri düzenlemiştir. Böylelikle üç federasyonun ortak amacı, örgütlü oldukları işkollarında küresel çapta çalışma standartlarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesidir. Birleşmenin bir diğer nedeni ise ulusal sınırlar içinde bulunan sendikaların küreselleşme süreci ile güç kaybetmesidir. Ulusal sendikaların güç kaybetmesi, üst örgütlenmeleride etkilemiştir. Bu nedenle; üç küresel sendika federasyonu; uluslararası alanda küresel sermayeye karşı ortak bir güç oluşturmak amacıyla IndustriALL çatısı altında birleşmiştir.

2.2.4.2. IndustriALL Politikaları, Üyeleri ve İlişkileri

IndustriALL, 140 ülkede ilişkileri ve üyeleri bulunan küresel bir örgüttür. Merkezi Cenevre’de olmasına rağmen IndustriALL’un; altı farklı bölgede Güney

Afrika, Malezya, Hindistan, Rusya, Latin Amerika ve Orta Doğuda bölgesel ofisleri bulunmaktadır (IndustriALL, 2022a) . IndustriALL'un temel misyonu; örgütlü oldukları sektörlerde işçi haklarını savunmak ve sendikal gücü oluşturmaktır. Güçlü demokratik sendikalar sosyal eşitlik ve demokrasi için önemlidir. IndustriALL üyeleri sendikaların gücü konumundadır. IndustriALL; örgütlenme, toplu pazarlık ve kampanyalar aracılığıyla örgütlü oldukları sektörlerde işçilerin küresel sesi olmayı amaçlamaktadır. Ayrıca Federasyon, Küresel sermayeye karşı ulus ötesi sınırları aşarak üyeleri ile beraber çalışmayı önermektedir. Bu bağlamda 2016-2020 eylem planlarında IndustriALL beş ana hedef belirlemiştir:

- İşçi haklarını savunmak
- Sendikal gücü inşa etmek
- Küresel sermaye ile mücadele etmek
- Güvencesiz istihdama karşı mücadelelerde bulunmak
- Sürdürülebilir sanayi politikalarını desteklemek

2016-2020 eylem planında bulunan beş ana hedefi gerçekleştirmek için IndustriALL'un ilişkilerinde bulunan iştiraklerin katılımı ile şeffaf bir stratejik planlama süreçleri oluşturulması amaçlanmaktadır (IndustriALL,2016:1).

Tablo 9. IndustriALL'un Örgütlü Olduğu Sektörler

Enerji	Kimya, kimyasal ilaç ve biyobilim	Mekanik Mühendislik
Tekstil, Hazır Giyim, Deri ve Ayakkabı	Elektrik üretimi ve dağıtımı	Lastik
Madencilik ve Değerli Taşlar	Temel Metaller	Gemi Yapımı ve Gemi inşası
Otomotiv, Uçak	Cam, Çimento ve Seramik Sanayi	Kağıt, kağıt hamuru dönüşümü, üretimi, paket vb.

Kaynak:IndustriALL(2018)'un websitesi taranarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

IndustriALL'un 140 ülkede ilişkili olduğu ve yukarıdaki sektörlerde örgütlü ulusal sendikalar, 2016-2020 eylem planında yer alan hedeflerin kapsamındadır. Özellikle bu sektörlerde faaliyette olan ÇUŞ'lara karşı ortak mücadele yöntemleri ve stratejik kampanyaları üyelerinin katılımıyla gerçekleştirilmesi IndustriALL tarafından hedeflenmektedir. IndustriALL'un temel hedefi ÇUŞ'lar ile küresel düzeyde toplu pazarlık yapmaktır. Böylelikle küresel düzeyde toplu pazarlık yaparak ÇUŞ'ların

tedarik zincirlerinde çalışma standartların tanınması, uygulanması ve çalışma koşullarının güvence altına alınmasını amaçlamaktadır (Eliaçık, 2020:23). 2016-2020 yılında yayınlanan eylem planında ise IndustriALL, KÇS'ler ile ilgili bütün işçiler için sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının uygulanması amacıyla çalıştığını vurgulamaktadır. KÇS ve diğer küresel anlaşmaların bu amaç doğrultusunda argüman olarak IndustriALL tarafından kullanılmaktadır. Aynı zamanda IndustriALL, ILO sözleşmelerinin önemli birer araç olduğunu, işçiler yönelik temel hak ve özgürlükleri kapsayan çalışma standartlarının hükümetler ve ÇUŞ'lar tarafından uygulanmasını talep etmektedir. Diğer taraftan temel hak ve özgürlüklerin ihlali durumunda hükümetlerin ve ÇUŞ'ların sert yaptırımlara çarptırılmasının gerekliliğini savunmaktadır (IndustriALL,2016:2). IndustriALL taraf olduğu uluslararası toplu pazarlık düzeyi niteliğinde olan KÇS'lerin içeriğinde ağırlıklı olarak ILO sözleşmelerinden ve OECD çok uluslu işletmeler yönergesinden atıflar bulunmaktadır. Bu nedenle ILO sözleşmeleri ve diğer uluslararası sözleşmeler IndustriALL için önemli birer argüman niteliğindedir.

2.2.4.3. IndustriALL'un Taraf Olduğu Küresel Çerçeve Sözleşmeleri

IndustriALL'un ÇUŞ'lar ve bazı küresel sendika federasyonları ile taraf oldukları, temel hak ve özgürlükleri kapsayan 47 anlaşması bulunmaktadır. Bunun yanında Lüksemburg merkezli çelik imalat çok uluslu firması Arcelor Mittal ile düzenlenen küresel ölçekte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin KÇS yer almaktadır. Ayrıca Londra merkezli çok uluslu firma Unilever ile ise işyerinde tacize yönelik KÇS düzenlenmiştir. Sözleşmelerin büyük çoğunluğu temel hak ve özgürlüklerine yönelik olmasına rağmen, cinsiyet eşitliği gibi sosyal konularda da IndustriALL KÇS imzalamıştır. IndustriALL bu anlaşmaları, web sitesinde çeşitli dillerde yayınlamaktadır. Ancak bu anlaşmaların tamamı KÇS niteliğinde değildir. Aralarında IndustriALL birleşmesinden önce IMF, ICEM ve ITGLWF küresel sendika federasyonlarının katkı sağladığı davranış kodları yer almaktadır. IndustriALL tarih bakımından en eski sözleşmesi IMF zamanında Volkswagen ile düzenledikleri "*Volkswagen'de Sosyal haklar ve Endüstri İlişkileri Üzerine Deklerasyon*" unudur. 6 Haziran 2002 yılında düzenlenen ve Dünya işyeri Konseyindeki işçi temsilcilerinin aralarında bulunduğu bildirgede temel hak ve prensipler vurgulanmaktadır. Bu temel haklar içerisinde; örgütlenme özgürlüğü, ayrımcılık, çalışma özgürlüğü, çocuk işçiliğine karşı mücadele, ücret ve tazminat hakları, çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi

prensipier yer almaktadır. Volkswagen grubu için öne sürülen zorunlu haklar deklarasyonunun hazırlanış kısmında ILO sözleşmelerinin dikkate alındığı ifade edilmesine rağmen, bildirmede ILO sözleşmelerine doğrudan atıf bulunmamaktadır (IMF ve Volkswagen, 2002:1-2).

Volkswagen ile düzenlenen KÇS içerisinde herhangi bir geçerlilik tarihi bulunmamaktadır. Bunun yanında 30 Kasım 2012 yılında Münih'te temel hak ve özgürlüklere ek olarak; IndustriALL, Volkswagen Yönetimi, Volkswagen Avrupa ve Dünya Çalışma Konseyi temsilcilerinin düzenlediği ‘‘Volkswagen Grubu İçin Geçici Çalışmaya İlişkin Sözleşme’’ imzalanmıştır. Bu sözleşme, Volkswagen grubu içerisinde geçici çalışanların ücret ve istihdam koşullarına yönelik prensipleri barındırmaktadır. Sözleşmede geçici çalışmanın uygun kullanımı Volkswagen grubu için önemli bir esneklik aracı olduğu ileri sürülmektedir. Bu sözleşmede geçici çalışanların sayısının sınırları, eşit ücret ve eşit değerlendirme, geçici çalışanların görev sürelerinin sınırları, kalıcı istihdam ve eğitim gibi maddeleri içermektedir. Ancak Volkswagen ile düzenlenen bu sözleşme 30 Haziran 2013'e kadar geçerliliğini koruyabilmiştir (IndustriALL ve Volkswagen, 2012: 1-6). Geçerliliği bir yıl süren bu düzenleme sonrasında Volkswagen otomotiv firması ile herhangi bir anlaşma imzalanmamıştır.

Tablo 10'da IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lere ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre IndustriALL'un en yeni KÇS, 25 Kasım 2020 tarihinde mekanik-mühendislik sektöründe faaliyet gösteren Alman çok uluslu işletmesi TK Elevator GmbH ile imzalanmıştır. Bu sözleşmenin tarafları yalnızca IndustriALL ve TK Elevator yönetimi değil, bunun yanı sıra TK Elevator Avrupa Çalışma Konseyi temsilcileri ve Alman Metal işçileri federasyonu IG Metall de bulunmaktadır. KÇS'nin içeriğine bakıldığında ise, ILO çalışma standartlarına doğrudan atıf yapıldığı görülmektedir. Buna göre; çalışma ortamında ayrımcılığa karşı mücadele (100 ve 111 sayılı ILO sözleşmesi), örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı (87 ve 98 sayılı ILO sözleşmesi), çalışma özgürlüğü (29 ve 105 sayılı ILO sözleşmesi), çocuk işçiliğın yasaklanması (138 ve 182 sayılı ILO sözleşmesi) gibi hükümlülükler bulunmaktadır. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, işçilerin verimliliğinin artırılmasına yönelik eğitimlerin verilmesi, işçilerin çalışma saatleri üzerinde durulan maddelerdir. Sözleşmede yer alan zorunlu hakların uygulanmasında TK Elevator çok uluslu firmanın diğer ülkelerde bulunan tedarik zincirleri de sorumlu tutulmuştur. Ancak çalışanların ücret ve çalışma sürelerini belirlemede yasal mevzuatlara ve toplu pazarlık

uygulamalarına bırakılmıştır. Bu maddelerin ortaya konulmasında kuşkusuz ülkelerin sosyo-ekonomik farklılıkları neden olmuştur (IndustriALL ve TK Elevator, 2020:1-4) TK Elevator çok uluslu firma ile imzalanan KÇS'nin herhangi bir geçerlilik tarihi ve yaptırımı bulunmamaktadır. Ancak KÇS'nin taraflarının oluşturduğu bir uluslararası komite yılda en az üç kere görüşeceği, KÇS'nin uygulanması ve gözlemlenmesinden bu komite temsilcilerinin sorumlu olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca taraflar arasında herhangi bir anlaşmazlık durumunda bu anlaşmazlıklar komiteye rapor edilebilir ve komitenin yasal seviyede çözülemeyen anlaşmazlıklarda arabirim fonksiyonu bulunmaktadır (IndustriALL ve TK Elevator , 2020:5-6)

Tablo 10. IndustriALL'un Taraf Olduğu KÇS'lere İlişkin Bilgiler

Çok Uluslu İşletmeler	Tarafları	Sektör	KÇS Kapsamı işçi sayısı	İmza Tarihi	Geçerlilik Tarihi	Yaptırımı	ILO Sözleşmeleri	İmzalanan Yer
AKER	IndustriALL ve Norveç Sendikaları	Enerji	27.400	17.12.2012	Yok	Yok	87,98,135, 143	Oslo
EADS NV.	EWC, EMF, IMF,	Uçak	127.184	Haziran 2005	Yok	Yok	25, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 182, 138,	Amsterdam
Equino (Statoil)	IndustriALL ve Norveç Sendikaları	Petrol, Gaz	20.000	30.06.2016	2 yıl	Yok	29, 105, 100, 138, 111	Stavanger-Norveç
Norks Hydro ASA	IMF, ICEM ve Norveç Sendikaları	Enerji, Gaz	23.000	15.03.2010	2 yıl	Yok	87, 98, 135, 143, 100, 111, 29, 105, 138, 182, 155	Oslo-Norveç
Saab AB	IndustriALL, IF Metal*	Uçak	13.000	13.06.2012	Yok	Yok	138, 182, 105, 111, 100, 87, 98	Stockholm-İsviçre
ENI SPA	IndustriALL ve İtalyan Sendikaları	Enerji	31.000	21.06.2019	2023	Sözleşme İtalyan yasalarına tabidir.	29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 142, 182, 183	Atina
ASOS	IndustriALL	Tekstil, Hazır Giyim	174.863	02.01.2017	Yok	Yok	01, 26, 29, 14, 79, 87, 98, 100, 111, 105, 131, 115, 116, 135, 138, 142, 146, 159, 164, 182	Londra
BMW	IMF	Otomotiv	120.726	2005	Yok	Yok	29,87, 98, 100, 105, 111, 138, 182	Münih
BOSCH	IMF, EWC	Otomotiv	395.000	02.03.2004	Yok	Yok	98, 100, 138, 182	Stuttgart
ELECTROLUX	IndustriALL ve İsviçre Sendikaları	Elektrik	48.000	2012	Yok	Yok	87, 98, 100, 105, 111, 182	İsviçre
ENEL	IndustriALL, PSI ve İtalyan Sendikaları	Enerji	74.000	14.06.2013	Yok	Yok	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182	Roma

Esprit	IndustriALL	Tekstil, Hazır Giyim	525.000	13.04.2018	2 yıla bir gözden geçirilecek	Alman Yasalarına tabi	01, 14, 116, 155, 164, 87, 98, 100, 111, 135, 79, 143, 183, 159, 138, 142, 182, 146, 29, 105, 26, 131,	Cenevre
Essity	IndustriALL, Unioen**, Essity Group EWC.	Kağıt	48.000	04.05.2018	2 Yıla bir gözden geçirilecek	Yok	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182	-
EDF Group	IndustriALL, PSI ve Fransız Sendikaları	Enerji	165.000	02.06.2018	4 yıl	Yok	29, 87, 98, 105, 100, 111, 138, 135, 182	Paris
Norske Skog	Fellesforbun -det, IndustriALL	Kağıt	2.200	10.12.2013	Yok	Yok	87, 98, 135, 143, 100, 111, 29, 105, 138, 182	Oslo
TK Elevator GmbH	TK Elevator Grup EWC, IG Metall, IndustriALL	Mekanik Mühendisli k	50.000	25.11.2020	Yok	Yok	87, 98, 29, 100, 105, 111, 138, 182	-
HM	IndustriALL IF Metall	Tekstil, Hazır Giyim	1,6 Milyon	23.11.2015	Yok	Yok	30, 87, 98, 154, 135, 143, 100, 111, 159, 90, 168, 138, 146, 182, 190, 01, 29, 35, 105, 122, 175, 131, 135, 183, 14, 106, 155, 164	-
Inditex	IndustriALL	Tekstil, Hazır Giyim	144.116	13.11.2019	Yok	Yok	87, 98, 135, 143, 100, 105, 111, 138, 155, 159, 182, 190,	Cenevre
Lukoil	IndustriALL ROGWU** International Association of Trade Union Organization	Petrol, Gaz	100.000	05.06.2018	Yok	Yok	87, 98, 100, 111, 29, 105, 138, 182, 94,	-
Man Group	IMF, EWC	Hazır Giyim, Tekstil	22.000	06.03.2012	Yok	Yok	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182	Münih
Mizuno	IndustriALL, Mizuno işçi sendikaları UA Zensen	Hazır Giyim, Tekstil	3.855	24.06.2011	Yok	Yok	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182	Ludwigsbu rg- Almanya
Petrobas	ICEM, FUP****	Enerji, Gaz	80.500	2011	2 yılda bir gözden geçirilecek	Yok	87, 98, 100, 111	-
PRYM	EWC, IMF	Otomotiv	3.300	07.07.2004	Yok	Yok	87, 98, 100, 111, 29, 105, 138, 182,	Stolberg
Rheinmet all Group	IndustriALL	Metal	25.000	12.01.2018	Yok	Yok	29, 105, 111, 138, 182, 87, 98	Dusseldorf - Almanya
ZF Group	IMF, IG Metall	Otomotiv	71.500	05.01.2011	Yok	Yok	100, 111, 87, 98, 135, 138, 182	-
Volkswag en (Deklerasyon)	IMF	Otomotiv	662.575	06.06.2002	Yok	Yok	-	Bratislava
ThyssenK rupp AG	EWC, IG Metall,	Metal	150.000	16.03.2015	Yok	Yok	29, 87, 98, 100, 105,	Essen

	IndustriALL						111, 138, 182, 29, 105	
Siemens Gamesa	IndustriALL	Enerji	23.000	25.10.2019	4 Yıl	İspanyol yasalarına tabi	87, 98, 158, 29, 105, 138, 182, 100, 111, 135, 190,	Zamudio-İspanya
Total	IndustriALL	Enerji	100.000	22.06.2015	4 yıl	Yok	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182	Davos
Mann+Hummel	IMF, EWC	Hazır Giyim, Tekstil	22.000	24.06.2011	Yok	Yok	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182	Ludwigsburg
Simens AG.	Simens İş Konseyi Merkezi, IG Metall, IndustriALL	Elektrik, Elektronik	293.000	25.07.2012	Yok	Yok	29, 105, 100, 111, 138, 182, 87, 98	Frankfurt
Röchling	EMF, IMF, EWC	Otomotiv, Elektrik	8.000	30.11.2004	Yok	Yok	29, 105, 138, 182, 100, 111, 87, 98,	Mannheim-Almanya
GEA	IMF, EMF, EWC	Enerji, Mekanik Mühendislik	18.000	05.06.2003	Yok	Yok	87, 98, 29, 105, 100, 111, 138, 182,	Bochum-Almanya
SKF	EMF, IMF	Mekanik Mühendislik	39.000	01.11.2003	Yok	Yok	138	Göteborg-Almanya
Solvay	IndustriALL	Kimya	23.000	03.02.2017	5 Yıl	Yok	87, 98, 29, 100, 105, 135, 138, 100, 111, 156, 182	Brüksel-Belçika
Umicore	IndustriALL	Kimya, Metal	10.400	17.01.2019	4 Yıl	Belçika kanunları geçerlidir.	29, 87, 98, 100, 111, 105, 130, 138, 143, 182, 190	Cenevre-İsviçre
Engie	PSI, ICEM, BWI	Gaz, Petrol	171.100	16.11.2010	Yok	Yok	87, 98, 135, 167, 155, 100, 111, 29, 105, 138, 182, 94	Paris-Fransa
Ford	IMF	Otomotiv	186.000	25.04.2012	Yok	Yok	Doğrudan bir atıf bulunmamaktadır.	Detroit-ABD
SAFRAN	IndustriALL, CFE-CGC, FGMM-CFDT,	Uçak	58.000	18.01.2017	5 Yıl	Fransız kanunları geçerlidir.	29, 105, 100, 111, 87, 98, 135, 138, 182, 183	-
LEONI	IMF, EWC	Elektrik	18.000	29.10.2002	Yok	Yok	87, 98	-
PSA Peugeot Group	IndustriALL, Industriall Europe	Otomotiv	200.000	07.03.2017	Yok	Fransız Kanunları Geçerlidir.	29, 87, 98, 105, 100, 111, 135, 138, 155, 182	Cenevre-İsviçre
Renault	IndustriALL ve Fransız sendikaları	Otomotiv	170.000	09.06.2019	Yok	Fransız kanunları geçerlidir.	ILO sözleşmelerine atıf verilmemiştir.	Billancourt - Fransa
SCA	IndustriALL, EWC	Kağıt	46.171	10.12.2013	Yok	Yok	29, 100, 105	-
Daimler	IndustriALL, Dünya işçi konseyi	Otomotiv	288.481	01.09.2021	Yok	Yok	29, 105, 138, 182, 87, 98, 135, 169, 190	-
Staro Enso	IndustriALL, UNI Global, BWI, İsveç sendikaları	Kağıt	24.455	19.01.2018	Yok	Yok	29, 100, 105, 111, 87, 98, 138, 169, 182	Cenevre-İsviçre

Tchibo GmbH	IndustriALL	Gıda, Tekstil, Hazır Giyim	12.500	27.09.2016	Yok	Yok	87, 98, 29, 01, 135, 143, 100, 111, 159, 79, 138, 182, 146, 105, 026, 131, 01, 14, 116, 155, 164,	Hamburg-Almanya
Vallourec	IMF, EWC	Otomotiv, Mekanik Endüstri, Enerji	18.000	19.04.2009	Yok	Yok	29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182	Boulogne-Fransa

Kaynak: Erdoğan, 2006: 434-440 ve Hammer, 2005: 9-11. Tablodaki güncel bilgiler IndustriALL'un websitesinde bulunan sözleşmeler incelenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

* IF Metal- Industriefacket Metall- İsveç İşçileri Sendikası

** Unioen-Beyaz yakalı İsveç Sendikası

*** ROGWU-Russian Oil Gas and Construction Workers' Union- Rusya Petrol, Gaz ve İnşaat İşçileri Sendikası

**** FUP-The Oil and Gas Workers' Unified Federation- Bileşik Petrol ve Gaz İşçileri Federasyonu (Brezilya Sendikası)

Tablo 10'a göre; IndustriALL küresel sendika federasyonunun taraf olduğu KÇS'lerin içeriğine bakıldığında sözleşmelerin çoğunluğunda ILO sözleşmelerine doğrudan atıf yapıldığı görülmektedir. Genel olarak IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lerde ILO'nun kabul ettiği sekiz zorunlu sözleşme bulunmaktadır. Bu sözleşmeler;

- 87 sayılı Sendika Hakkı ve Örgütlenme özgürlüğü sözleşmesi
- 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı sözleşmesi
- 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
- 105 sayılı Zorla Çalıştırılmanın Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme
- 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi
- 182 sayılı En kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğın yasaklanması ve ortadan kaldırılmasına ilişkin sözleşme
- 100 sayılı Eşit ücret sözleşmesi
- 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslekte) sözleşmesi (ILO, 2019:19) şeklindedir.

Yukarıda bulunan sekiz zorunlu sözleşmenin yanında diğer ILO sözleşmelerine de KÇS'lerde doğrudan atıf yapılmıştır. Tabloya bakıldığında en fazla atıf yapılan ILO sözleşmelerinin bulunduğu KÇS'ler tekstil sektöründe faaliyette olan çok uluslu işletmeler ile imzalanmıştır. Örneğin; HM ile 2015'te imzalanan KÇS'de yirmi sekiz ILO sözleşmesi bulunurken, Tchibo GmbH ile imzalanan KÇS'de ise yirmi bir ILO sözleşmesine doğrudan atıf yapılmıştır. HM ile imzalanan KÇS'de en fazla ILO sözleşme ve tavsiye kararlarına atıf yapıldığı görülmektedir. Bu KÇS'de ILO'nun sekiz zorunlu sözleşmelerinin dahil edildiği ve bunun yanında atıf yapılan diğer ILO sözleşme ve tavsiye kararları şu şekildedir:

- 154 sayılı Toplu Pazarlık ILO sözleşmesi
- 135 sayılı işçi temsilcilerine ilişkin ILO sözleşmesi
- 143 sayılı İşçi temsilcilerine ilişkin tavsiye kararı
- 159 sayılı Mesleki rehabilitasyon ve istihdam(engelliler) ILO sözleşmesi
- 90 sayılı Eşit ücrete ilişkin tavsiye kararı
- 168 sayılı Mesleki (engelliler) rehabilitasyon ve istihdama ilişkin tavsiye kararı
- 146 sayılı Asgari yaşa ilişkin tavsiye kararı
- 190 sayılı En kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğine ilişkin tavsiye kararı
- 35 sayılı Zorla çalıştırmaya (dolaylı zorunluluk) ilişkin tavsiye kararı
- 122 sayılı istihdam politikası ILO sözleşmesi
- 175 sayılı Kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin ILO sözleşmesi
- 131 sayılı Asgari ücretin tespitine ilişkin ILO sözleşmesi
- 183 sayılı Anneliğin korunması ILO sözleşmesi
- 135 sayılı Asgari ücretin tespitine ilişkin tavsiye kararı
- 01 sayılı çalışma saatleri ILO sözleşmesi (sanayi)
- 14 sayılı Haftalık finlemeye ilişkin ILO sözleşmesi (sanayi)
- 30 sayılı Çalışma saatlerine ilişkin ILO sözleşmesi (Ticaret ve Büro işleri)
- 106 sayılı Haftalık Dinlenmeye ilişkin ILO sözleşmesi (Ticaret ve Büro İşleri)
- 155 sayılı İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ILO sözleşmesi
- 164 sayılı İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tavsiye kararı (IndustriALL&HM, 2015: 2-4)

HM ve IndustriALL imzalanan KÇS’de en fazla ILO sözleşme ve tavsiye kararına atıfta bulunurken bazı sözleşmelerin içeriğinde ise diğer uluslararası bildirge ve düzenlenmelerin de yer aldığı görülmektedir. Örneğin uçak sektöründe faaliyette olan SAAB ile düzenlenen KÇS’de; Evrensel insan hakları beyannamesi, OECD çok uluslu işletmeler için yönerge ve öncesinde çok uluslu firmayla düzenledikleri davranış kodları da bulunmaktadır (IndustriALL ve SAAB, 2012:1). Bununla birlikte otomotiv sektöründe faaliyet gösteren Alman çok uluslu işletmesi Daimler ile imzalanan KÇS’de ise birden fazla uluslar arası bildirelere atıfta bulunulmuştur. Bunlar; Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Paketi, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Paketi, ILO işyerinde temel ilkeler ve haklar bildirgesi, BM iş dünyası ve insan haklarına

ilişkin ilkeleri, BM Küresel İlkeler sözleşmesinin on ilkesi, OECD Çok Uluslu İşletmeler yönergisidir (IndustriALL ve Daimler, 2021:6).

Yukarıdaki tabloda 10'da görüldüğü gibi IndustriALL'un yanında KÇS'lerin düzenlenmesinde ve imzalanmasında diğer küresel sendika federasyonları da yer almıştır. Örneğin; enerji sektöründe faaliyette olan EDF Grup ile 2018 yılında düzenlenen KÇS'de, taraf olarak IndustriALL yanında PSI bulunmaktadır. Bu sözleşmede Fransız sendikalarının da taraf olduğu görülmektedir (Group, 2018:19). Bu duruma diğer bir örnek ise enerji sektöründe faaliyette olan İtalyan çok uluslu işletme ENI SPA ile 2019 yılında düzenlenen KÇS'de imzalayıcı taraflar arasında İtalyan sendikaları da bulunmaktadır (IndustriALL ve Eni, 2019:1). ÇUŞ'ların merkezinde bulunan ileri kapitalist ülkelerde örgütlü sendikaların, küresel sendika federasyonları ile yaptıkları işbirliği sonucunda KÇS'lerde son yıllarda kanuni yaptırımını içeren maddeler de bulunmaktadır.

KÇS'lerin hukuki bağlayıcılığının bulunmaması, önemli tartışma konularından biridir (PETROL-İŞ, 2004:12). IndustriALL'un taraf olduğu ve son yıllarda yapılan KÇS'lerde hukuki bağlayıcılığı konusu üzerinde durulmuş, özellikle sözleşmelerin, ÇUŞ'ların merkezlerinin bulunduğu ülkelerdeki yasalara tabi tutulmasına yönelik maddeler eklenmiştir. Örneğin; Uçak sektöründe faaliyette olan Fransız çok uluslu şirketi SAFRAN ile 2017'de imzalanan KÇS'de Fransız yasalarına tabi olduğunu vurgulayan madde bulunmaktadır. Bu sözleşmelerin tarafları arasında Fransız ulusal sendikalarda yer almaktadır (IndustriALL ve SAFRAN, 2017:18). Yine enerji sektöründe faaliyette olan İtalyan çok uluslu şirketi ENI, IndustriALL ve İtalyan sendikalarının imzaladığı KÇS'de sözleşmenin İtalyan yasalarına tabi olduğunu içeren madde yer almaktadır (IndustriALL ve Eni, 2019:17). Bir diğer örnek ise Otomotiv sektöründe faaliyette olan Fransız çok uluslu şirketi Renault, IndustriALL ve Fransız ulusal sendikalar ile 2019 yılında imzalanan KÇS'de sözleşmenin Fransız Kanunları tarafından geçerliliği maddesi yer almaktadır (IndustriALL ve Renault, 2019:13). Kuşkusuz son yıllarda bu sözleşmelerin yasal dayanağını içeren maddelerin yer almasında, ÇUŞ'ların bulunduğu ülkelerde örgütlü sendikaların desteği göz ardı edilmemelidir.

IndustriALL'un imzaladığı KÇS'lerin kapsamı; sözleşmenin tarafı olan ÇUŞ'larda ve tedarik zincirlerinde çalışanlardır. Bu çalışanların KÇS'ler ile örgütlenme

ve sendika haklarını içeren zorunlu çalışma standartlarını korumak amaçlanmaktadır. Bu nedenle tabloya bakıldığında sözleşme kapsamının en geniş olduğu ÇUŞ; tekstil sektöründe faaliyet gösteren ve Dünya genelinde 1,6 Milyon çalışanı bulunan İsveç çok uluslu şirketi HM'dir. HM ile yapılan bu sözleşme, diğer ülkelerde bulunan tedarik zincirlerinde çalışanları da kapsamaktadır (IndustriALL ve HM, 2015: 1). Diğer kapsamı geniş olan sözleşme ise, Dünya genelinde 662.575 çalışanı bulunan ve otomotiv sektöründe faaliyette olan Alman çok uluslu otomotiv şirketi Volkswagen ile imzalanmıştır. Ancak Volkswagen ile IMF döneminde imzalanan bu sözleşme bir KÇS niteliğinde değil, sosyal hakları ve endüstri ilişkilerini beyan ettiği deklarasyon şeklindedir. IMF ve Volkswagen arasında 2002 yılında yapılan bu düzenlemede ILO çalışma standartlarına doğrudan atıf yapılmamıştır (IndustriALL ve Volkswagen , 2002:1-3). Volkswagen; Chattanooga, Tennessee ve Amerika'da bulunan fabrikalarında sendikal hak ve özgürlüklere yönelik yapılan saldırılara kayıtsız kalması nedeniyle IndustriALL, KÇS'ni askıya almıştır (IndustriALL,2019:1). Diğer taraftan yine tekstil sektörün faaliyette olan, Almanya ve Hong Kong'ta merkezi bulunan Esprit, Dünya genelinde 525.000 çalışanı bulunmaktadır. Bu sözleşmenin kapsamına 41 ülkede faaliyette olan taşeron işletmelerde çalışanlarda dahil edilmiştir. IndustriALL ve Esprit arasında 2018 yılında imzalanan sözleşmede, Alman yasalarına tabi tutulduğunu içeren madde yer almaktadır (Esprit ve IndustriALL, 2018:1-6). Tabloya göre, kağıt sektöründe faaliyette olan Norske Skog çok uluslu şirketi ile imzalanan sözleşme ise IndustriALL'un taraf olduğu en dar kapsamda KÇS'dir. Kapsamının dar olmasının nedeni; çok uluslu firmanın Dünya genelinde çalışan sayısının az olmasıdır. Norske Skog, Dünya genelinde yalnızca 2.200 çalışanı bulunmaktadır.

IndustriALL tarafından imzalanan sözleşmelerin uygulanmasında ÇUŞ'ların ve tedarikçilerin yükümlü olduğu hemen her KÇS'de vurgulanmaktadır. Örneğin; kağıt sektöründe faaliyet gösteren Staro Enso, diğer ülkelerde bulunan tedarikçilerinde de sözleşmenin uygulanmasından yükümlüdür. Ayrıca Staro Enso küresel grubun bulunduğu ülkelerde en çok konuşulan en az 6 dilde bu sözleşmenin çevrilmesi zorunludur. Bu KÇS'nin izlenmesi için Staro Enso, IndustriALL ve diğer taraf sendikaların temsilcilerinin bulunduğu bir komite oluşturulmuştur. Bu komite tarafından 2 yıla bir KÇS'nin prensiplerinin görüşülmesi sözleşmenin maddeleri arasında yer almaktadır. Ancak bu KÇS'de, yerel meselelerin mümkün olduğunca yerel düzeyde çözümü sağlanması temel prensipler arasındadır (IndustriALL ve Stora Enso, 2018: 5).

Staro Enso ile imzalanan KÇS’de yer alan bu madde geliştirmekte olan ülkelerdeki çalışanların hakları bakımından olumsuzdur. Bu durumun nedeni geliştirmekte olan ülkelerdeki yasalarda bulunana sendika ve toplu pazarlık gibi işçi haklarına yönelik küreselleşme süreci sonrasındaki olumsuz uygulamaların yerel seviyede çözülemeyen meseleleridir. Bu nedenle KÇS’lerde bulunan bu maddeler sorunların uluslararası düzeyde çözülemeyeceğini göstermekte ve KÇS’leri işlevsiz kılmaktadır.

IndustriALL’un kimya ve metal sektörde faaliyet gösteren Umicore ile imzaladığı diğer bir KÇS’de ise Umicore Grubu ve Tedarikçileri KÇS’nin uygulanmasında sorumlu tutulmuştur. Ayrıca üst yönetimleri üzerinde anlaşmaya varılan prensipleri kabul etmek, uygulamak ve teşvik etmekle yükümlüdür. Bunun yanında KÇS’nin uygulanmasına yönelik izleme komitesi bulunmaktadır. Bu komitede; Umicore yönetimi, insan kaynakları, genel müdürlüğü rehberliğinde çevre, sağlık ve güvenliği başkanı, çalışanların temsilen IndustriALL ve Avrupa Çalışma konseyi temsilcileri bulunmaktadır (IndustriALL ve Umicore, 2019:7-8). Geliştirmekte olan ülkelerdeki tedarik zincirlerinde KÇS’leri uygulama zorunluluğunun bulunmaktadır. Sözleşmelerin uygulanmasına yönelik sorumluluk genel olarak tedarik zincirlerinde örgütlü yerel sendikalara aittir. Uygulanmasına yönelik izleme komitelerinde yerel sendikalar da dahil edilmektedir. Bu izleme komitelerinin bulunması, taraflar arasındaki sürdürülebilir sosyal diyalog açısından önem teşkil etmektedir. Diğer taraftan tabloya bakıldığında KÇS’lerin tamamına yakın kısmı, ÇUŞ’ların merkezinin bulunduğu ileri kapitalist ülkelerde imzalandığı görülmektedir. Bu ülkelerde bulunan yerel sendikalar KÇS’lerin müzakere süreçlerine doğrudan katılım sağlayarak sözleşmelerde taraf olabilmektedir.

2.3. Toplu Pazarlık Kavramı

Toplu pazarlık kavramı ilk olarak 1891 yılında Sidney Webb tarafından ortaya atılmış ve kooperatif hareketi isimli çalışmasında kullanılmıştır. Toplu pazarlık, işçi ve işverenler arasında geçen düzenlemeleri kapsamakta olup sendikaların yerine getirdiği önemli fonksiyonlarından biridir (Hutt, 2007:22). ILO’nun 154 sayılı sözleşmesindeki tanımına göre toplu pazarlık kavramı; işveren/bir grup işveren ya da bir veya daha fazla işveren örgütü ile bir ya da daha fazla işçi örgütü arasında çalışma ve istihdam koşullarının belirlenmesi, işverenler ve işçiler arasındaki ilişkileri düzenlemek amacıyla

yapılan müzakerelerdir (ILO, 2022: 1). Toplu pazarlık dar anlamda ‘‘işçi sendikası ve işveren ya da işveren sendikası arasında sürdürölen ve işyeri/işletme (veya işkolu) ücret ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik bir sözleşme ya da iş uyuşmazlığı ile sonuçlanan pazarlık süreci’’dir. (Önsal, 2017:503). Geniş anlamda ise işçi ve işveren sendikaları ya da hükümetlerin katılımı ile gerçekteşen, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlüne yönelik kapsamlı konuların (işsizlik, enflasyon vb.) görüşüldüğü süreçtir (Demir, 2018:29). Bu süreçte toplumun geniş bir kısmını kapsayan işsizlik, enflasyon, istihdam vb. konularda üçlü tarafı içeren (işçi-işveren-hükümet) görüşmeler yapılmaktadır. Taraflar arasında iş uyuşmazlıklarının çözümlünde sosyal diyalog mekanizmaları önemli bir yer tutmaktadır.

Genel anlamda toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi kavramları birbirinin yerine kullanılmakta ve bu kavramlar karıştırılmaktadır. Toplu iş sözleşmesi kavramı ‘‘İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme’’ olarak tanımlanmaktadır (Önsal, 2017:499). Bu tanıma göre toplu pazarlık bir süreci ifade ederken, toplu iş sözleşmesi bu sürecin sonuçlarından biridir (Kağnıcıoğlu, 2014:7). Toplu pazarlığın ilk önceliği çalışanların ekonomik mücadelesini içermektir. İşverenlerin karşısında çalışanların kollektif hareketi sonucunda sendikalar ile gerçekteşen toplu pazarlık, geniş anlamda milli gelirin adil dağılımı, verimlilik, istihdam gibi konuları da kapsamaktadır (Balcı, 2015:23).

2.3.1. Toplu Pazarlığın Tarafları ve Faydaları

Toplu Pazarlık kavramından söz edilebilmesi için işçi ve işveren taraflarının olması gerekmektedir. Bu iki tarafın birden çok sorunun ele alındığın görüşme sürecine katılımı söz konusudur (Demir, 2018: 29). Geleneksel toplu pazarlık, işçi sendikaları ve işveren ya da işveren sendikaları ile gerçekteşirken, toplu pazarlığın dönüşümü ile taraflarıda değişmiştir. Örneğin; ETUC’un taraf olduğu Avrupa düzeyinde çerçeve sözleşmeleri, toplu iş sözleşmelerin çerçevesini oluşturmaktadır. Bunun yanında yine küreselleşme süreci ile birlikte ortaya çıkan KÇS’lerin taraflarını ise GUF’lar ve ÇUŞ’lar oluşturmaktadır.

Toplu pazarlığın odak noktası işçi sendikası ya da işçi sendikaları ve işveren ya da işveren sendikaları arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi ve çalışma koşullarının

belirlenmesidir. Bunlar; ücretler, çalışma koşulları, yıllık primler, yıllık izin, doğum izni, iş sağlığı ve güvenliği ve diğer konuları kapsayan düzenlemelerdir. Sosyal diyalog, toplu pazarlığın merkezindedir. Sosyal taraflar arasındaki ilişkileri ve çalışma koşulları sosyal diyalog mekanizması ile düzenlenmektedir. Toplu pazarlık ILO sözleşmelerinin de üzerinde durduğu zorunlu bir haktır (ILO, 2015: 3-4).

Toplu pazarlık sürecinin sosyo-ekonomik boyutta kazanımları bulunmaktadır. İşçi açısından; ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, sosyal yardımların düzenlenmesi ve refah düzeyinin artırılması, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, sendikal güvencenin sağlanması, verimlilik ve performansın artırılmasıdır. İşverenler açısından ise; çalışma barışının sağlanarak işletme içerisinde verimliliğin artırılmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda toplu pazarlık; aynı işkolunda ücret dengesi sağlanarak ücretlerarası rekabetin son bulmasına ve ücret eşitliğinin oluşmasına neden olmaktadır (Koçak , 2013:175-176).

Tablo 11. Toplu Pazarlık Sürecinin Faydaları

Çalışmanın niteliği	<ul style="list-style-type: none"> • Ücretleri iyileştirmek • Esnek çalışma sürelerinde, iş-yaşam dengesi sağlanarak çalışanların çıkarlarını dengeleyen düzenlemeler ile çalışma saatlerin müzakerelerini olanak sağlamak. • Sosyal sigortaya erişimi genişletmek • Çalışmada İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak
Eşitlik	<ul style="list-style-type: none"> • Ücret grupları arasındaki makası daraltmak • Cinsiyet eşitliğini geliştirmek
Endüstri İlişkileri	<ul style="list-style-type: none"> • Hakların kazanımına olanak sağlamak • Demokratik hakları kapsamak • Toplu iş sözleşmesi hükümleri ile yasaların uyumunu arttırmak ve kuralların tanınması sağlamak
Makroekonomi	<ul style="list-style-type: none"> • Eşitsizliği azaltmak ve adil ulusal gelir dağılımını sağlamak • Ekonomik şokları hafifletmek • Düzenli müzakereler ile ekonomik performansta pozitif etki yaratmak (istihdam, enflasyon vb.).

Kaynak: ILO, 2015: 6.

Toplu pazarlık hakkı, önemli bir sendikal hak kapsamına girmektedir. ILO'nun Filadelfiya bildirgesinde kabul edilen 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ile toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını da kapsayan sendikal haklar güvence altına alınmıştır. ILO sözleşmeleri, sendikal hakların uluslararası hukuk alanında doğuşuna neden olmuştur (Gülmez, 2008:138). Kaynakçada yok. Toplu pazarlık hakkı, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı ile tamamlanan bütünleşik bir sendikal haktır. Bu nedenle demokratik toplumlar sendikal hakları, anayasal düzenlenmeler ile güvence altına

almaktadır. Toplu pazarlık mekanizmasının oluşabilmesi için sendika özgürlüğü önemli bir koşul teşkil etmektedir. Hükümetlerin ve işverenlerin bu özgürlüğü tanınması gerekmektedir. Özellikle toplu pazarlık mekanizmasının işlemesi için sendikaların işverenler tarafından tanınması ve işçilerin temsiliyetini sağlayan güçlü sendikaların oluşması gerekmektedir (Talas , 1983:238-239).

2.3.2. Toplu Pazarlığın Düzeyleri

Toplu pazarlığın düzeyleri ülkeden ülkeye değişim göstermektedir. Bunun nedeni ülkelerin çalışma ilişkileri sistemindeki yapısal farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Toplu pazarlık düzeyini etkileyen faktörler; yasal düzenlemeler ve hükümetlerin tutumu, ülkelerin coğrafi yapısı ve koşulları, işçi ve işveren sendikalarının yapısı ve tutumlarıdır. Bunun yanı sıra sendikalaşma eğilimleri ve sendikalara karşı tutumları toplu pazarlık düzeyini etkileyen önemli bir faktördür (Kağncıoğlu , 2014:29-30). Diğer taraftan, ülkenin ekonomik yapısı, sektörlerin ekonomideki ağırlığı ve istihdamın sektörel dağılımı ülkelerdeki toplu pazarlık düzeyini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Geleneksel olarak üç farklı toplu pazarlık düzeyi bulunmaktadır. İşyeri-işletme düzeyi, işkolu düzeyi ve ulusal düzeyde gerçekleşmektedir (Koçak , 2013:174). Bu üç ayrımın yanı sıra örnek toplu pazarlık, grup toplu pazarlığı, Avrupa düzeyinde toplu pazarlık ve uluslararası düzeyde toplu pazarlık çeşitleri de bulunmaktadır (Kağncıoğlu, 2014:32-51).

Tablo 12. Toplu Pazarlığın Düzeyleri

İşyeri-İşletme Düzeyinde Toplu Pazarlık	İşletme ya da birkaç işletmeyi kapsayan toplu pazarlık düzeyidir. İşveren ya da işverenleri örgütlü değildir. Ücret ve çalışma koşulları, işletmenin ya da işletmelerin mevcut durumuna göre ayarlanmaktadır. En alt düzeyde toplu pazarlık türüdür. ABD, Kanada ve Japonya'da yaygın olarak görülmektedir (Kağncıoğlu, 2014: 42; Talas, 1983: 243).
İşkolu Düzeyinde Toplu Pazarlık	İşkolu düzeyinde toplu pazarlık işçi ve işveren sendikaları arasında gerçekleşmektedir. İşyerinde(işletmede) bulunan işçi ve işverenlerin aynı iş kolunda sendikalar ile temsiliyeti söz konusudur. İşkolu düzeyinde toplu pazarlıktaki amaç, işkolunda bulunan çalışanlar arasında ücret farklarının azaltılmasıdır (Koçak, 2013:174).
Ulusal Düzeyde Toplu Pazarlık	İşçi ve işveren sendikalarının üst kuruluşları tarafından gerçekleşmektedir. Konfederasyon düzeyinde gerçekleşen toplu pazarlık sürecinde, alt üye kuruluşların kendi toplu pazarlık süreçlerinde uygulayacakları genel ölçüler belirlenmektedir. İskandinav ülkeleri ulusal düzeyde toplu pazarlığı uygulayan ülkelerdir. Özellikle İsveç ve Danimarka'da geniş kapsamlı toplu pazarlık uygulamaları görülmektedir (Talas, 1983: 244-245).

Örnek Toplu Pazarlık	Örnek Toplu Pazarlık (<i>pattern bargaining</i>), belirli bir sektörde örgütlü bulunan sendika ile büyük bir işveren arasında yapılan toplu pazarlığın, aynı sektördeki diğer işletmelerde uygulanan toplu iş sözleşmelerine örnek teşkil etmesidir. 1970'lerde demir ve otomotiv sektörlerinde sendikaların, ücret farklılıklarını azaltmak amacıyla kullandığı toplu pazarlık türüdür (Kağnıcıoğlu, 2014: 42; Marshall ve Merlo, 2004: 240).
Grup Toplu Pazarlığı	Grup Toplu Pazarlığı, toplu pazarlığın işkolunda merkezileşmesidir. Sektörel Toplu Pazarlıktan ayrılan en önemli özelliği birden fazla işçi ve işveren sendikaları katılabilmektedir. ABD ve İngiltere gibi ülkelerde ' <i>çok işverenli toplu pazarlık</i> ' modeli ile uygulanmaktadır (Sanders, 2011; Kağnıcıoğlu, 2014:4; Şafak, 2008a: 45)
Avrupa Düzeyinde Toplu Pazarlık	AB direktiflerinin yerine getirilmesi ile işçi ve işveren arasındaki sosyal diyalogu geliştirmek amacıyla yapılan toplu pazarlık düzeyidir. Özellikle küreselleşme sonrası Avrupa Toplum Modelinin korunması, sosyal diyalogun gelişmesi, ücret ve çalışma koşullarının adil olması nedeniyle Avrupa Sendikalar Konfederasyonu-European Trade Union Confederation (ETUC) , Avrupa düzeyinde toplu pazarlık sistemini vurgulamaktadır (Koray ve Çelik, 2007:173-180).
Uluslararası Düzeyde Toplu Pazarlık	Küreselleşme ile birlikte uluslararası kurumlara ve çok uluslu işletmelere karşı uluslararası sendikalar ve federasyonlar yeni methodlar geliştirmiştir. Çok uluslu işletmeler ile imzalanan uluslararası çerçeve sözleşmeleri, ILO çalışma standartları gereği örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını savunmakta, ulusal sendikalar ve uluslararası sendikalar arasında dayanışmanın sağlanmasını hedeflenmektedir. Böylelikle ulusal düzeyde toplu pazarlıkların genel çerçevesi çizilmektedir (ICFTU, 2001; Ruisgoord, 2005:707).

Kaynak: Çalışma kapsamında çeşitli kaynaklar taranarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.3.3. Toplu Pazarlığın Küreselleşme Sonrası Dönüşümü

1980 öncesi dönemde sosyal devlet anlayışıyla işçi sınıfı, çalışma hayatına ilişkin kazanımlar elde etmiş ve güçlü sendikalar ortaya çıkmıştır. Sendikaların güçlenmesi, örgütlenmeleri arttırmış ve toplu pazarlık düzeylerini merkezileştirmiştir. Özellikle Batı Avrupa'daki Korporatist yapılı ülkelerde toplu pazarlığın kapsamı genişletilmiştir (Koray ve Çelik, 2007:143). Refah devleti uygulamalarının yaygın olduğu bu yıllarda, kitlesel üretim nedeni ile büyük işletmeler bulunmakta olup, güçlü sendikalar ve büyük işletmeler arasında genellikle işkolu düzeyinde ve ulusal düzeyde toplu pazarlık uygulamaları benimsenmiştir. Böylelikle çalışan kesimin büyük çoğunluğu toplu pazarlık kapsamına girmektedir. Diğer taraftan, piyasaların küreselleşmesi ve ÇUŞ'ların ortaya çıkması, üretim ağlarının taşeronlaşma ile küçük birimlere ayrılmasına neden olmuştur. Bu nedenle Fordist dönemdeki büyük fabrikalar yerini birbiri ile eklenmiş küçük üretim birimlerine bırakmıştır. Esnek üretim modellerinin benimsenmesi, kuralsızlaştırma ve atipik çalışma gibi işgücü piyasalarına yönelik uygulamalar sendikal örgütlenmelerin gerilemesine ve buna bağlı olarak toplu pazarlığın kapsamının daralmasına neden olmuştur.

Küreselleşme sürecinde esnek istihdam biçimlerinin ortaya çıkması, işgücü piyasalarının bölünmesine neden olmuştur. İşgücü piyasalarının bölünmüş ve katmanlaşmış ülkelerde, kolektif çalışma ilişkilerini destekleyen kurumlar zayıftır. Bu nedenle küreselleşme süreci toplu pazarlığı olumsuz etkilemiş ve toplu pazarlığın bünyesinde değişimlere neden olmuştur. Örneğin; esnek çalışma saatleri, iş mevzuatlarına dahil edilmiştir. Haftalık uzun çalışma saatleri toplu pazarlık yoluyla düzenlenmiştir. Böylelikle yenilikçi toplu pazarlık uygulamaları, iş- aile yaşamındaki dengeyi sağlamak amacı ile esnek çalışma saatlerini, çalışanların menfaati yönünde düzenlemesini sağlamaktadır (Hayter, vd., 2011:229-238). Diğer taraftan, bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişim ve internetin yaygın kullanılması sonrasında dijital platformlar ortaya çıkmıştır. Dijital platform çalışanlarının serbest çalışan statüsünde görülmesi, hak kayıplarına neden olmaktadır. Bu durum, birden fazla platformda eş zamanlı çalışanların, sendikalaşma ve toplu pazarlık uygulamalarından mahrum bırakılmasına yol açmıştır (Uçkan Hekimler, vd. 2019: 60). Diğer taraftan, bazı ülkelerde kolektif aktörler tarafından platform çalışanlarının temsiliyeti sağlanmakta ve özel sendikal temsiliyet hakkı tanınmaktadır (Doherty ve Faranca, 2020:355).

Ekonomideki ve işgücü piyasalarındaki yaşanan bu değişim ve dönüşüm sonucunda sendikalar, toplu pazarlığın kapsamını genişletmek ve etkinliğini arttırmak amacıyla yeni methodlar geliştirmiştir. Örneğin; ETUC'u, küreselleşme sonrasında Avrupa Toplum modelinin sürdürülebilirliği ve sosyal diyalogun gelişimi amacıyla toplu pazarlığı Avrupa düzeyinde gerçekleşmesini savunmaktadır. Böylelikle Avrupa genelindeki işçiler için ücret dampinginden kaçınmak ve adil çalışma koşullarının oluşturulması hedeflenmektedir (Şensu, 2003:98). Avrupa düzeyinde toplu pazarlığın gelişiminde, Avrupa İş Konseyleri önemli bir yere sahiptir. Çoğu Batı Avrupa ülkeleri, çalışmaya ilişkin kararlar hakkında danışma ve bilgi amacıyla konseylere haklar tanımaktadır (Freeman ve Lazear, 1995:29).

Avrupa İş Konseylerinin, tüm sektörlerde eşit dağılımı söz konusu olmayıp, dörtte üçü metal, kimya ve hizmet sektörlerinde bulunmaktadır. Tekstil, taşımacılık ve kamu hizmetleri sektörlerinde Avrupa işletme konseyleri üyeleri diğer sektörlerde göre daha azdır. ÇUŞ'ların bulunduğu konseylerin %20'si Almanya merkezli kurulan işletmelerdir. Almanya'yı Fransa ve İngiltere takip etmektedir. Avrupa dışında ise ABD, Kanada, İsveç ve Japonya merkezli ÇUŞ'lar oluşturmaktadır (Spiegelaere ve Jagodzinski, 2015:16). Bu nedenle ETUC, Avrupa Merkezli ÇUŞ'lar ile Avrupa İş

Konseylelerinde biraraya gelerek çalışma hayatına ilişkin konularda bilgi alışverişinde bulunmaktadır. Ayrıca Konseylelerin taraf olduğu çerçeve anlaşmaları bulunmaktadır. Bir diğer yeni method ise uluslararası toplu pazarlık düzeyidir. Uluslararası Sendikalar, ÇUŞ'lara karşı KÇS'ler aracılığıyla ulusal sendikalar ile dayanışmaya girmiştir. Uluslararası toplu pazarlık sürecinde; KÇS'ler, ÇUŞ'lar ve GUF'lar arasında müzakere süreci sonrasında imzalanan belgelerdir. KÇS'ler, ulusal sendikaların ulus düzeyinde toplu pazarlık sürecinin genel çerçevesini belirlemektedir. Bu nedenle; GUF'lar, KÇS ile ÇUŞ'lara karşı ulus ötesi toplu pazarlık sistemi geliştirmiştir.

Tablo 13. Seçili Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Toplu Pazarlığın Kapsamı(%)

Gelişmiş Ülkeler	Yıllar					
	2000	2004	2008	2012	2016	2020
Belçika	96.0	96.0	96.0	96.0	96.0	96.0**
Danimarka	85.1	85.1	82.6	83.7	83.1	82.0*
Norveç	-	74.0	74.0	71.0	70.0	-
Finlandiya	85.0	91.4	84.7	89.7	88.8	-
Almanya	67.8	65.8	61.3	58.3	56.0	54.10*
Fransa	-	97.7	98.0	98.0	-	98.0*
İtalya	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
İngiltere	36.4	34.8	33.7	29.3	26.3	26.9**
Japonya	21.4	19.7	18.2	19.0	17.3	16.3**
ABD	14.9	13.8	13.7	12.5	12.0	12.1
Gelişmekte Olan Ülkeler	Yıllar					
	2000	2004	2008	2012	2016	2020
Meksika	12.2	1.4	10.1	11.0	9.9	10.4**
Şili	-	-	-	16.1	19.0	20.4*
Litvanya	12.5	15.0	9.5	9.6	8.3	7.9**
Estonya	-	31.5	-	25.7	18.6	6.1**
İrlanda	44,2	41.7	-	-	34.0	-
Çek Cumhuriyeti	42,4	40.4	38.2	36.7	32.9	34.7**
Türkiye	12.6	10.4	6.9	6.0	7.5	8.5**
OECD Toplam	37.5	36.4	35.4	33.9	32.4	32.1

Kaynak: OECD (2021e) verilerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. 2018* ve 2019**

Tablo 13'e göre toplu pazarlık kapsamının en yüksek olduğu ülkeler; gelişmiş ülkeler olup sırasıyla İtalya, Fransa, Belçika, Finlandiya ve Norveç'tir. OECD (2021b) verilerine göre İtalya'da sendikal örgütlenme oranı %32.5 (2019) (Tablo 7) oldukça düşük olmasına rağmen toplu pazarlığın kapsamı %100 (2020) geniştir. Bunun nedeni İtalya'da toplu pazarlık ulusal, işkolu ve işyeri düzeyinde gerçekleşmektedir. Çoklu düzeyde bir toplu pazarlık sisteminin olması, toplu pazarlığın niteliğinin artmasına ve kapsamının genişlemesine neden olmaktadır (Leonardi vd. 2018: 216; Demir, 2018: 60-61). Diğer taraftan Danimarka, Belçika ve Finlandiya gibi korparist yapıdaki ülkelerde de toplu pazarlığın kapsamı geniştir. Buna göre yapılan toplu iş sözleşmelerinden

yararlanan çalışan sayısı yüksektir (Koray ve Çelik, 2007: 147-148). Ancak 2000’li yıllarda 2020’ye doğru toplu pazarlığın kapsamının birçok ülkede daraldığı gözlenmektedir. Toplu pazarlığın kapsamının daralması, sendikal örgütlenme oranının gerilemesi ile doğru orantılıdır (Tablo 7). Sendikalaşma oranı azaldıkça toplu pazarlığın kapsamı da daralmaktadır.

1990’lı ve 2000’li yıllardan günümüze toplu pazarlığın kapsamının daralmasının bir diğer nedeni ise sektörel ve endüstriyel düzeyde toplu pazarlıkların yapılmasıdır. Bu durumun nedeni merkezîyetçi toplu pazarlık anlayışından ademi merkezîyetçi yapıya dönüşmesidir. Toplu pazarlığın kapsamının dar olması, toplu pazarlığın erişiminin zor olmasına bu durum ise gelir eşitsizliğinin artmasına neden olmaktadır (Dursun ve Denктаş, 2020:1389). Tablo 13’e göre gelişmiş ülkelerde 2000 yılında toplu pazarlık kapsam oranının en düşük olduğu ülke %14.9 ile ABD’dir. 2020 yılında ise bu oran %12.1’e gerilemiştir. Diğer taraftan Japonya %16.3 (2019) ve İngiltere %12.1 (2019) toplu pazarlık kapsam oranının düşük olduğu ülkelerdir. Kollektif emperyalist ülkelerde toplu pazarlık kapsamının düşük olmasının nedeni; işyeri-işletme düzeyinde toplu pazarlık uygulamalarının benimsenmesidir.

Liberal popülist toplu pazarlık modelinde toplu pazarlığın işverenler ve sendikalar arasında işletme düzeyinde gerçekleşmesi birer kural niteliğindedir. Özellikle ABD ve Japonya gibi ülkelerde bireyselciliğin ön plana çıkması, dayanışmanın azalmasına ve sendikalara karşı olumsuz tutumlar bu ülkelerde sendikalaşma oranının düşük olmasına ve toplu pazarlık kapsamının daralmasına neden olmaktadır (Demir, 2018:36; Müller, 2021:6). Gelişmekte olan ülkelerde ise 1980 sonrası ekonomi ve siyasi politikalar nedeni ile toplu pazarlık düzeyinde sınırlandırmalar yapılmıştır. Küresel rekabet, sendikaların güç kaybetmesi ve hükümetlerin toplu pazarlık sistemlerinde benimsedikleri uygulamalar, toplu pazarlığın kapsamının daralmasına neden olmaktadır. Tablo 13’e göre Türkiye 2000 yılında %12.6 ile gelişmekte olan ülkeler arasında en düşük toplu pazarlık kapsamı oranına sahip ülkeler arasında yer almaktadır. Bunun nedeni; Türkiye’de toplu pazarlık işyeri-işletme düzeyinde yapılması yasal düzenleme ile belirlenmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde hükümetlerin izledikleri neo liberal politikalar, toplu pazarlık seviyelerinde daraltıcı etki yaratmıştır (Demir, 2018:33) .

2.4. Türkiye’de Toplu Pazarlığın Gelişimi

2.4.1. 1980 Öncesi Toplu Pazarlığın Süreci

1960 öncesinde Türkiye’de toplu pazarlık düzeni sınırlıdır. Bunun nedeni 1961 Anayasasına kadar grev hakkının yasak olmasıdır. Bu durum 1938 yılında çıkarılan Cemiyetler kanununa dayanmaktadır. Yasaya göre her türlü sınıf esasına dayalı sendika kurmak yasaklanmıştır. Bu yasak, meslek sendikacılığını da kapsamaktaydı. 1946 yılında çıkarılan 4919 sayılı yasa ile cemiyetler kanunu düzenlenmiş, sendika kurma yasağı kaldırılmıştır. Ancak 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı kanunun ile sendikalar denetim altına alınmıştır. 1947-1950 yılları arasında çıkarılan 3008 sayılı iş kanununda grev hakkı yasaklanmıştır (Koç,2019:180-224). 1947’de çıkarılan Sendikalar Yasasında, sendikalar üyeleri için genel sözleşmeler yapabilmektedir. Ancak grev hakkının olmaması toplu pazarlığın, ilkel düzeyde kalmasına neden olmuştur. Türkiye, ILO’nun 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin sözleşmeyi 1951’de onaylaması ile sendikal haklara yönelik yasal düzenleme yapma zorunluluğu doğmuştur (Talas, 1983:271). 98 sayılı sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin ILO sözleşmesinin onaylanmasının ardından, sendikal haklara yönelik 1961 anayasasında düzenlemeler yer almıştır.

1961 Anayasasının izinden iki önemli kanun çıkarılmıştır. 274 sayılı sendikalar kanunu, bireysel sendika özgürlüğü hakkını sunmuş, sendikaların işkolu esasında örgütlenmesini ve üst kuruluşlara üye olabilmesinin önünü açmıştır. 275 sayılı kanun ile grev hakkına ilişkin yasak kaldırılmış, işçi sendikaları ile işveren ya da işveren sendikalarına toplu pazarlık ehliyeti hakkı tanınmıştır. Diğer bir önemli gelişme ise işkolu düzeyinde sendikaların, grup toplu pazarlığı ve toplu iş sözleşmesi hakkının verilmesidir (Tokol, 2005:81-82). Örgütlenme ve toplu pazarlığa ilişkin önemli hakların tanınması, toplu pazarlık uygulamalarının ilkel ve basit düzeyde ilerlemesinin önüne geçilmiştir.

1961-1975 yılları arasında bu hakların tanınması sonucunda, işçi sınıfının çeşitli eylem ve mücadeleleri olmuştur. Saraçhane mitingi, Açların yürüyüşü, Komünizmi Tel’in mitingi, Kavel direnişi, 15-16 Haziran Eylemleri bunlardan bazılarıdır (Koç,2019:319-325). 1963-1980 yılları arasında sendikacılık hareketi güçlenmiştir. Sendikalar bu dönemde önce kamuda sonrasında özel sektörde örgütlenerek, üye

sayılarını arttırmıştır. Anayasada geçen sosyal adalet ilkesi benimsenmiş, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarına olumlu yaklaşmıştır. İşçi sınıfı bu dönemde sendikalar aracılığıyla büyük mitinglere katılmıştır (Özveri, 2013:115). Toplu pazarlık uygulamalar, bu dönemde sendikaların güçlenmesi ve işçi sınıfının grev hakkını kullanabilmesi ile olumlu çizgide ilerlemiştir.

2.4.2. 1980 Sonrası Toplu Pazarlığın Değişim Süreci

12 Eylül askeri darbesi ve sonrasında açıklanan 24 Ocak kararları, sendikalar ve toplu pazarlık süreçlerine olumsuz etkilemiştir. Bu dönem sonrasında hızla Neo-liberal politikaların uygulandığı işgücü piyasalarında sendikasızlaştırma uygulamaları görülmüştür. Emeğin disiplin altına alınması ve sendikaların hızla tasfiyesine yönelik adımlar atılmıştır. Askeri darbe sonrasında iktidar ANAP'ın izlediği neo liberal politikalar, sendikaları yoğun baskı altında tutulmuştur. Bütünleşik bir hak olan sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları kontrol altına alınmıştır. Diğer taraftan 1980 sonrası ise toplu iş sözleşmelerinde Yüksek Hakem Kurulu'nun baskısı söz konusu olmuştur. Bu dönemde Yüksek Hakem Kurulu toplu iş sözleşmelerindeki hükümlerin niteliğini değiştirme ya da iptal etme yetkisine sahiptir. 2364 sayılı yasa ile Yüksek Hakem Kurulu uyuşmazlık durumunda grev mekanizmasını ortadan kaldırmıştır (Özveri, 2013 :204).

Toplu iş ilişkilerini düzenleyen ve 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile sendikalar mali ve idari disiplin altına almış, sendikalar üzerinde otoriter tutumlar artmıştır, grev hakkının kullanılması güçleştirilmiş ve kısıtlamalar getirilmiştir. (Kutal, 2005:14; Tokol, 2005:156-157). 2821 sayılı yasa tasarısının hazırlanması ile sendikaların üyeliği ve faaliyetlerine ilişkin zorlaştırıcı maddeler içermektedir. Bu yasa tasarısı yine işkolu sendikacılığını benimsemiş, meslek sendikacılığını ve işyeri sendikacılığını yasaklamıştır. Bunun yanında yasa, tek sendikaya üyelik koşulu getirilmiştir. 1983 yılında çıkarılan 2822 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, işçilerin sendikal haklarını kısıtlamaktadır. Örneğin, toplu iş sözleşmelerinde ikili baraj uygulamasına yer verilmiştir. Sendikaların toplu iş sözleşme yetkisine sahip olabilmesi için örgütlü olduğu işkolunda en az %10 üyeye, işletmede ise yarıdan fazla üyeye sahip olması hükmüne yer verilmiştir Yasa grup toplu iş sözleşmelerine izin verirken, ulusal düzeyde toplu iş sözleşmelerin önüne engel koymuştur. Diğer taraftan;

grev hakkına yönelik ciddi kısıtlamalar getirilmiştir. Sendikanın kararı dışında yapılan her grev yasa dışı sayılmıştır. Yine yasal grev kararının alınması ve karşı tarafa bildirilmesinden 60 günlük süre içinde uygulanabilmektedir. 12 Eylül öncesinde grevin uygulanmasına yönelik bir süre söz konusu değildir (Koç, 2019:401-405; Çelik, 2012:238-239).

Baskı ve kısıtlayıcı dönemdeki uygulamalara işçi sınıfı bahar eylemleri ile karşılık vermiştir. 1989 yılında mart-nisan-mayıs aylarında kamu işçilerinin başlattıkları eylemler, 1980’li yılların en etkili kitle eylemleridir. 600 bin kamu işçisinin toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uyuşmazlık yaşaması sonrasında, TÜRK-İŞ’e bağlı 26 sendikaya üye işçilerin başlattıkları grevler 1990’lı yıllara kadar kitlesel şekilde devam etmiştir. Eylemlerin nedeni ciddi yoksullaşma ve ücret kayıplarıdır. Bahar eylemlerinde işçi sınıfı, demokratik ve akılcı yollardan haklarını aramaya yönelmiştir. Toplu yürüyüşler, işi durdurma, iş yavaşlatma, işyeri işgali, açlık grevi, toplu boşanma davası açma gibi grevler ile toplu görüşmelerde %40 zam oranından bahsedilirken, eylemler sonrasında hükümet %140 zam oranını kabul etmek zorunda kalmıştır. Bu dönemde işçi sınıfı, kitlesel eylemi krize ve otoriter baskıcı tutumlara rağmen başarıya ulaşmıştır (Çelik,2015:1).

Türkiye’de ilk grup toplu iş sözleşmesi 1964 yılında cam ve deri sanayisinde yapılmış, 1970 sonrasında yaygınlık kazanmıştır. Başlarda Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ve Devrimci İşçi Sendikalar (DİSK), grup toplu pazarlığa karşı çıkmış olmasına rağmen sonrasında toplu pazarlık süreçlerinde, bu model baskın hale gelmiştir. 1980’li yıllarda TÜRK-İŞ’in hükümet ile imzaladığı ‘‘çerçeve anlaşmaları’’ ve özel sektördeki grup toplu pazarlık örnekleri bu modelin benimsenmeye başlandığının göstergesidir. (Şafak, 2006:34-36). 1990’lı yıllarda kamu işçileri adına TÜRK-İŞ ve hükümet adına imzalanan çerçeve anlaşmaları ilerleyen yıllarda yasal mevzuat ile düzenlenmiştir.

2.4.3. 2000’li Yıllarda Toplu Pazarlık

Türkiye’de neo-liberal politikaların uygulanması, sendikal örgütlenmeleri ve toplu pazarlık süreçlerini kısıtlayıcı yönde olmuştur. 1990’lı yılların başlarına kadar toplu pazarlığın çizgisini, işverenler belirlemektedir. 2001 krizinin neden olduğu işsizlik ve neo liberal politikalar ile işgücü piyasasında uygulanan esneklik ve taşeronlaşmanın

etkisinde toplu pazarlığın kapsamı 2000 sonrasında giderek daralmıştır. Toplu pazarlığın çizgisinin değişiminde “*kapsam dışı personel*” uygulamasının yaygınlaşması etkilemiştir. TİSK’in yayınladığı verilerde, 1990’da sendikalı olmayan kapsam dışı personel %22,3’ten 2000 yılında %33,3’e yükselmiştir (Şafak, 2006:42-48).

Türkiye, sendikalara ilişkin 2003 yılında ILO normlarından 87 ve 151 sayılı sözleşmeleri imzalaması ile sendikalara ve toplu pazarlığa yönelik yasak ve engeller, ILO denetim mekanizmaları tarafından eleştirilmiştir. Toplu pazarlık süreçlerinde işkolu barajı engeli, grev haklarına yönelik çeşitli yasakların bulunması, Yüksek Hakem Kurulunun grev ve grev ertelemeleri için tahkim sürelerinin bulunması bu eleştirilerden bazılarıdır. 2012 yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi kanunu çıkarılarak, yasal mevzuata yönelik eleştirilerin azaltılması hedeflenmiştir. 6356 sayılı kanun ile toplu iş sözleşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları tek bir yasada düzenlenmiştir (Sur, 2013: 319-324).

6356 sayılı kanunda, işkolu esasında sendikal örgütlenme modeli esas alınmıştır. 2822 sayılı yasada yer alan meslek sendikacılığı yasağı kaldırılmış olsa bile işkolu ibaresi 6356 sayılı kanunda yer almaya devam etmektedir (Sur, 2013:326). Kutal’a göre 6356 sayılı sendikalar kanununda yer alan işkolu esasına dayalı sendikal örgütlenme modeli Türk Endüstri İlişkileri sistemine uygun bir modeldir. ILO’nun eleştirilerine rağmen meslek sendikacılığının endüstri ilişkileri sistemine girmesi çeşitli olumsuzluklara neden olabilmektedir (Kutal, 2014:15). Bunun nedeni meslek sendikacılığının, sendikal düzeni bozacağına ilişkin sert eleştirileri bulunan TÜRK-İŞ, grev ve toplu pazarlık süreçlerinde olumsuz etileyeceği savını şiddetle savunmaktadır (Özveri, 2013: 91-92). Diğer taraftan toplu iş ilişkilerinde yasaların ILO normlarının uyumluluğuna ilişkin eleştirilerden biri işkolu barajıdır. Bu eleştiriler sonrasında, bir önceki yasaya göre işkolu barajı %1’e düşürülmüştür. Bu hüküm ile beraber İşkolu sayısı 28’den 20’ye düşürülmüştür.

6356 sayılı kanunda yeni bir toplu sözleşme olan çerçeve sözleşmeleri düzenlenmiştir. Yasaya göre Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen bir Konfederasyona üye sendikaların yapabileceği öngörmektedir. Ayrıca çerçeve sözleşmelerin “*mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları*” gibi konularda düzenleneceği 6356 sayılı sendikalar yasası ile içeriği daraltılmıştır (Kutal , 2014:20). 6356 sayılı sendikalar kanunu bir önceki 1982 anayasası

çerçevesinde hazırlanan 2821 Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa yönelik eleştirilerin azaltılması amacıyla hazırlanmış olsa da, uluslararası normlara uyumluluğu bakımından sorunlar teşkil etmiştir (Kutal:2014, Sur:2013). Yeni yasa sonrasında; sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına yönelik sorunların ortadan kalkmadığı görülmüştür. Bunun en önemli göstergesi; yasada hükmü bulunan yüksek hakem kurulu süreleri, işkolu barajı ve grev hakkına ilişkin ertelemeler gibi olumsuz uygulamalardır. Bu nedenle 2000’li yıllar sonrasında Türkiye’de toplu pazarlığın çizgisi değişmiştir.

2000 sonrası toplu pazarlık sürecinde memur sendikaların üye sayısında ampirik artış gözlenmektedir. Bunun nedeni ideolojik olarak iktidara yakın sendikaların kamu kesiminde faaliyetlerinin artmasıdır. Özellikle 2010’lu yıllarda sendikalaşma, toplu pazarlık ve grevler siyasal iktidar ve yakın sendikaların simbiyotik ilişkilerde gerçekleştiğini konusunda eleştirilmektedir (Çelik, 2018:39). Türkiye’de memur sendikalarına 1961 yılında örgütlenme hakkı tanınmış, 1971’de yasa değişikliği ile yasaklanmıştır. 1982 anayasasında ise memurların örgütlenmesine ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir. 12 Eylül 2010 yılında yapılan yasa değişikliği ile memurlara toplu sözleşme hakkı verilirken, grev hakkı tanınmamıştır (Yorgun, 2011:149-153). Grev hakkı, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık ile bütünleşik bir haktır. Grev hakkının tanımlanmaması, sendikaların en önemli işlevi olan toplu pazarlığı işlevsiz kılmaktadır. Bu nedenle memurlara grev hakkının tanınmaması, memur sendikalarının üyelerinin çıkarlarını savunmakta etkisizleştirmektedir.

2010’lu yıllarda kamu ve özel sektörde toplu pazarlığı olumsuz etkileyen faktörler bulunmaktadır. Bunlar arasında özel sektörde sendikalaşma oranlarının düşük olması yer almaktadır. Uluslararası sendikalaşma oranlarına bakıldığında, Türkiye’de sendikalı işçilerin %30 ile %35’i toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadır. Kamuda ise asimetrik artışa rağmen grev yasağı nedeni ile toplu pazarlık işlevsiz kalmıştır. Yine 2018 yılında kamuda çalışan taşeron işçilerin kadroya geçirilmesi sonrasında üç yıl süreyle toplu pazarlık hakları askıya alınmıştır. Bu durum toplu pazarlığı olumsuz etkileyen faktörler arasındadır (Çelik, 2018:43). Kısaca 2000’li yıllarda neo liberal politikaların etkisinde taşeronlaşma, esneklik, sendikasızlaştırma ve kuralsızlaştırma uygulamaları toplu pazarlığın çizgisini değiştirmiş, sendikaları olumsuz etkilemiştir. Yasal düzenlemelerin tarihsel çizgide ve uluslararası örgütlenmelerin eleştirilerine

rağmen göstermelik düzenlemeleri, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık uygulamalarında yaşanan sorunları gidermede yetersiz kalmıştır.

2.5. Türkiye’de Küreselleşme Süreci ve Endüstri İlişkilerine Etkisi

Türkiye ekonomisinin sanayileşme politikaları erken cumhuriyet dönemine dayanmaktadır. Ancak sermaye birikimin yetersizliği, girişimci sınıfın olmaması ve yeterli işgücünün bulunmaması sanayileşme politikalarının alt yapısının yeterince oluşamamasına neden olmuştur. Bu nedenle sanayileşme çabaları, devletin idari kontrolünde gerçekleşmiştir. 1938 yılında çıkarılan 3460 sayılı kanun ile İktisadi Devlet Teşekkülleri kurulmuştur. İktisat ve planlama politikaları bu kurum aracılığıyla gerçekleşmiştir (Makal, 2018:116). Ekonomi politikalarında devletçi ve korumacı politikalar, 1970’li yılların sonuna kadar devam etmiş, ithal ikameci sanayi politikaları benimsenmiştir. Bu nedenle devlet her alanda etkin bir şekilde yer almış, ayrıca işgücü piyasalarını da düzenlemiştir.

Tüm Dünya’da küreselleşme sürecinde imalat sanayinin katma değerde konumu değişmiştir. Gelişmiş ülkelerde imalat (fabrika) aşamalarının katma değer payında azalma görülürken, imalat öncesi tasarım ve planlama ya da imalat sonrası satış ve pazarlama aşamalarının katma değer payında yükseliş görülmektedir (Doğruel ve Doğruel, 2019:212). 1970’li yılların sonunda yaşanan ekonomik bunalımın ardından kitlesel üretim krizi yaşanmış, büyük fabrikalar önemini yitirmiştir. Fabrikaların tamamen ortadan kalkması söz konusu değilken, küreselleşme sonrasında eşitsiz mekânsal gelişim ile üretim farklı bölgelere kaydırılmıştır. Batı ülkelerinde önemini kaybeden fabrika işçileri Latin Amerika, Ortadoğu ve Asya’da yayılmıştır (Koçak, 2015 :196). Gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkeler, katma değer payı düşük imalat (fabrika) aşamasında üretimi gerçekleştirmekte ve küreselleşme sürecinde bazı ülkeler bu durumdan yararlanmaktadır. Bu dönemde tarımın ülke ekonomilerinde payı giderek azalırken, hizmet ve sanayi sektörünün payı artmıştır. Türkiye, uluslararası iş bölümünde çevre ülkeler arasında konumlanmıştır. Bu durum işgücü piyasalarını etkilemiş, 1980 sonrası işgücü piyasalarında dönüşüm yaşanmıştır.

Küreselleşme süreci tüm Dünya ülke ekonomilerini etkisi altında bırakırken, kuşkusuz Türkiye Ekonomisi de bu sürecin etkisi altına girmiştir. 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonrasında ülke yönetimi Milli Güvenlik Konseyine geçmiştir. Cunta rejimi,

siyasi partileri, dernekleri ve sendikaları baskı altına almıştır. Dünya ekonomilerinde yaşanan ekonomik bunalım bu dönemde Türkiye ekonomisini de etkilemiştir. Yaşanan ekonomik durgunluk, içsel ve dışsal dinamiklerin karmaşıklığı 24 Ocak 1980 kararların alınmasına neden olmuştur. Türkiye'nin içinde bulunduğu enflasyonist durum, fiyatların artması ve üretim verimliliğinin düşmesinin nedeniyle 1981 yılı programında grev ve lokavtlar kanunsuz direnişler olarak gösterilmiştir. Programda yer alan diğer bir konu ise Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT)'nde yaşanan aşırı istihdam, düşük verimlilik ve personel giderlerinin artması sorunudur (Koç, 1982:13-15) Bu nedenle 24 Ocak kararları sonrasında hızlıca emeğin disiplin altına alınmasına ve KİT'lerin özelleştirilmesine yönelik politikalar uygulanmıştır. Milli güvenlik konseyi 1982 anayasası çıkarmış, 1983 yılında Turgut Özal'ın ANAP partisinin iktidara gelmesi ile Türkiye'de neo liberal politikaların uygulanması hız kazanmıştır. Bu süreç sonrasında ithal ikameci ve korumacı ekonomi politikaları yerine dışa açık, ihracata dayalı serbest piyasa ekonomisi benimsenmiştir.

Türkiye'de güvencesiz çalışmanın zeminini 24 Ocak Kararnameleri hazırlamıştır. 1980 dönemi Türkiye emek piyasasına etki eden ücret artışları, toplu sözleşmeler ve grev hakları, neo liberal politikaların ön gördüğü serbest piyasa ekonomisini olumsuz etkilediğini ve katılık oluşturduğu savunulmuş, piyasa ekonomisini sınırlandırdığını düşünülmüştür. 1980'li yıllarda emek piyasasına yönelik politikalarda asıl hedef ücretlerin düşürülmesidir. Böylelikle diğer ülkeler arasında rekabeti arttırmak ve küresel ekonomiye eklemlenmesi amaçlanmaktadır. 1977-1988 yılları arasında emekçi sınıfın imalat sanayide ücretleri üçte bir oranında düşmüştür. Ücret payları %37'den %15'e gerilemiştir. Özal döneminde sermaye sınıfının vergi yükü hafifletirken, dolaylı vergileri arttırılarak vergi sistemi yeniden düzenlenmiştir (Boratav, 2010:400). Bu durum küçük üreticinin tasfiyesine ve mülksüzleşmesine neden olmuştur. Örneğin; kentlerde yaşayan esnaflar, vergi politikaları ve yüksek faizler nedeni ile mülksüzleşmiş ve yedek işgücü ordusuna katılmıştır (Koç,1982: 23). Mülksüzleşme işsizliği arttırmış ve kentlerde yüksek faiz nedeniyle emekçi sınıf yoksullaşmıştır. Bu kapsamda iş hukukunun yeniden düzenlenmesi ve sendikalara yönelik uygulamalar hız kazanmıştır. Bu durum güç dengesini etkilemiş, emekçi sınıfının sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını olumsuz etkilemiştir (Onarana, 2000:196).

1980 sonrası yaşanan mali krizlerden çıkış yolu, emek piyasalarının hızla esnekleştirilmesi olarak görülmüştür. Türk emek piyasalarının katılığından şikâyet edilmiş, esnek politikaların güvencesiz ve düşük ücret uygulamaları ile mali krizlerden çıkılması hedeflenmiştir. Emek piyasalarında kayıt dışılık yaygınlaşması, sendikalaşma oranlarının düşürülmesine taşeronlaşmaya yönelik esnek politikalar uygulanmıştır (Bakır, 2018:1467-1471). Türkiye işgücü piyasasına yönelik esnek politikalar 1990'lı ve 2000'li yıllarda da devam etmiştir. 1994 mali krizden çıkış amacıyla alınan 5 Nisan Kararları, IMF ile 1997-2007 yılları arasında yapılan stand-by anlaşmaları ve 2014 yılında Ulusal İstihdam Stratejilerinin içerdiği kararlar hızla işgücü piyasalarında güvencesiz çalışmayı yaygınlaştırmıştır. Bu kararlar doğrultusunda, bireysel iş ve toplu iş ilişkilerine ilişkin yasal düzenlemeler yapılmıştır (Güler, 2015: 169). 2003 yılında 4857 sayılı iş kanunu çıkarılmıştır. Yasal düzenlemede “Geçici İş İlişkisi”, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi”, “Belirli Süreli Sözleşme”, “Çağrı Üzerine Çalışma”, “Telaflı Çalışma” gibi esnek iş modelleri düzenlenmiş, yeni çalışma modelleri iş güvencesini olumsuz etkilemiştir (Çelik , 2012:242). İşgücüne piyasasına yönelik kuralsızlaştırma uygulamaları, ücretlerin düşürülmesine, güvencesiz işlerin yaygınlaşmasına, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterli düzeyde alınmamasına ve sendikalaşmanın azalmasına neden olmuştur.

24 Ocak Kararnameleri sonrasında ekonomik krizin nedenlerinden biri olarak KİT'ler görülmüş, tasfiyesine yönelik politikalar uygulanmıştır. İlk başlarda 12 Eylül sonrasında uygulanan politikalar, KİT'lerde çalışan işgücünü azaltmaya yöneliktir. Örneğin, emekliliğe hak kazanmış çalışanların emekli edilmesi ya da başka kamu kuruluşlarında çalışanların görevlendirilmesi ve yerlerine yeni işçilerin alınmamasıdır. Böylelikle planlı bir şekilde KİT'lerde çalışan sayılarının azaltılması amaçlanmıştır. 1982 bütçe tasarısında ise kamu kuruluşlarında çalışan işçi sayısının %10 oranında düşürüleceği belirtilmiştir (Koç,1982:21). Yapısal uyum programlarının öngördüğü, KİT'lerin tasfiye edilmesinin nedenleri şiddetle savunulmuştur. Bu nedenler arasında, özelleştirmeler ile KİT'lerin zararı engellenebilir, yolsuzlukların önüne geçilebilir, özelleştirmeler borçların ödenmesi için kaynak oluşturabilirdir.

Dönemin özelleştirmeyi savunan politikacıları, en önemli sloganı “*daha az devlet, daha çok halk*” ile özelleştirmeleri teşvik etmiştir. Oysa kamu kuruluşları, halka verilmemiş, satışı gerçekleşmiştir. Örneğin; Çimento fabrikaları Fransızlara, Telekomünikasyon hizmetleri de İngilizlere satılmıştır (Işıklı, 1994:28-32). Diğer

tarafından özelleştirmeleri sert eleştiren kesim; özellikle çalışanlar açısından hızlı bir “sendikasılaştırma” ve “işsizliğe” neden olacağını ileri sürmüştür. Kamu kesiminin kolayca tasfiyesi sonrasında sendikalaşma oranları düşmüştür. Bunun nedeni Türkiye’de kamu kesiminde özel sektöre göre daha fazla örgütlü işçinin bulunmasıydı. 12 Eylül sonrasında sendikalar üzerindeki baskılar giderek artmıştır. Özelleştirme ve taşeronlaşma uygulamaları ile geçici işler başta olmak üzere işçilerin bir kısmı toplu iş sözleşmelerin kapsamı dışına bırakılmıştır. Yine sözleşmeli personellerin yaygınlaşması sendikasılaştırma politikalarının birer göstergesi niteliğindedir (Işıklı, 1994:27-33). Örneğin; PETROL-İŞ sendikası 10 Ocak 1997 yılında yayınladığı bildiriye, 1100 üyesinin bulunduğu PETLAS’ta, özelleştirme sürecine giren işletmenin çalışan sayısını 700’e düşüreceğini açıklaması üzerine tepki göstermiştir. Sendika, üye sayısının %36.4’ü oranında işten atılacağını bildirmiş ve sert bir şekilde eleştirmiştir (PETROL-İŞ, 2015:1). Serbestleştirme ve özelleştirme uygulamalarının önünde birer engel olarak görülen sendikalar üzerindeki baskılar artmıştır. İşgücü piyasalarındaki katılımı önlemek amacıyla kuralılaştırma ve esnekleştirme hız kazanmıştı ve bu bağlamda özelleştirme ve taşeronlaşma gibi uygulamalar yasal düzenlemelerde yer almıştır. Örneğin; alt işveren-asıl işveren uygulaması ile taşeronlaşma iş hukunda düzenlenmiştir (Keser, 2017:54-64).

Yasal düzenlemelerde alt işveren olarak adlandırılan bu uygulama, ilk başlarda KİT’lerde uygulanmıştır. KİT’lere fazla işçi alımının yapılmaması ve maliyetlerin azaltılması amacı ile alt işveren uygulamalarına başvurulmuştur. Alt işveren uygulaması, gelişen teknoloji nedeni ile bazı faaliyetlerin dışsallaşmasıdır. Bu uygulama, işgücü üzerinde denetimi arttıran, ucuz işgücüne neden olan ve sendikal örgütlenmenin önünde engel teşkil ettiği gerekçesi nedeniyle sertçe eleştirilmektedir. Ayrıca işgücü arasında hiyerarşi oluşturmaya (çekirdek-çevre işgücü) ve tabakalaşmaya neden olmaktadır. Yine alt işveren uygulamalarında işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yeteri düzeyde alınmaması sonucunda ölümlü iş kazalarına sebebiyet vermesi bir diğer tartışma konusudur (Özveri, 2014:30-36). İşletme ölçeğinin küçülmesine neden olan alt işveren uygulaması ya da taşeronlaşma, sendikal örgütlenmeyi engellemektedir. Toplu iş ilişkilerinde yasal düzenlemeler nedeniyle yetki ve iş kolu barajı gibi uygulamalar; taşeron işletmelerde sendikaların örgütlenmesini olumsuz etkilemiştir. Bu durum sendikal özgürlüğü kısıtlayan bir uygulama olarak

görülmektedir. Neo liberal politikaların ışığında “*sendikasızlaştırma*” uygulamaların en başında “*taşeronlaşma*” gelmektedir.

12 Eylül 1980 askeri darbe toplu iş ilişkilerini olumsuz etkilemiştir. 1980 sonrası sendikal hakları içeren 1962 anayasası yerine, Milli Güvenlik Konseyinin aldığı kararları geçerli olmuştur. Milli Güvenlik Konseyinin kararları doğrultusunda grev ve lokavtlar ertlenmiş ve tüm işçilerin iş başı yapması için çağrı yapılmıştır. Sendikalar üzerinde baskılar artmıştır. Örneğin; Tüm sendikal faaliyetler kısıtlanmış ya da izne tabi tutulmuştur. Yine 1980’de çıkarılan 1475 sayılı iş kanunu ile kıdem tazminatının tavanı asgari ücretin oranına göre belirlenmiştir, 1982 anayasasında ise bu hüküm kaldırılarak, en yüksek ücreti alan memurun emekli ikramiyesinin 7.5 katına geçmeyecek şekilde düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemedeki amaç, sendikaların toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla kıdem tazminatını arttırmasına engel olmaktır (Çelik, 2012:234-241). Böylelikle Türkiye işgücü piyasasının hızla küresel piyasalara yönelik yeniden düzenlenmesi söz konusu olmuştur.

2.5.1. Türk Sendikaların Uluslararası Sendikalar ile İlişkileri

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), 1952 yılında kurulduğundan itibaren ICFTU’ya üyelik kararı almıştır. Ancak Demokrat Parti dönemindeki Bakanlar kurulu bu isteği reddetmiştir. Bakanlar kurulunun bu isteği reddetmesinin nedeni, TÜRK-İŞ’te bulunan CHP yanlısı sendikacılar olarak gösterilmiştir. ICFTU’nun yöneticilerinden Meller’in sınır dışı edilmesi, Demokrat Parti ve TÜRK-İŞ arasında gerginliğe neden olmuştur (Ünal, 1999:216-217). 1953-1960 yılları arasında TÜRK-İŞ ve AFL-CIO arasındaki ilişkiler, gelişmiş ve ABD sendikaları TÜRK-İŞ’i etkisi altına almıştır. Bu dönemde eğitim faaliyetleri ve TÜRK-İŞ temsilcilerinin ABD’ye gitmesi çok eleştirilmiş, bu nedenle TÜRK-İŞ’ten ayrılan sendikacılar Devrimci İşçi Sendikalar (DİSK)’ı kurmuştur (Koç, 1986:14). Diğer taraftan; Türk sendikaların uluslararası kuruluşlara üye olması bu dönemde uygun görülmemiştir. Ancak 1961 Anayasası sonrasında 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu, sendikaların uluslararası kuruluşlara üye olabilme olanağı sunmuştur (Tokol , 2005:79). 1963 yılı anayasasının çıkarılmasında hükümet, TÜRK-İŞ’ten görüş almış, TÜRK-İŞ, ICFTU’nun desteğinde 87 sayılı ILO normlarının mevzuata yansımalarına katkı sağlamıştır. Bu dönemde, ICFTU ve TÜRK-İŞ arasındaki

ilişkiler artmıştır. ICFTU'nun ziyaretleri ile TÜRK-İŞ temsilcilerine çeşitli sendikal eğitimler verilmiştir (Ünal, 1999:219-220).

1980 askeri darbesiyle DİSK ve 1970 yılında kurulmuş olan Milliyetçi İşçi Sendikalar (MİSK)'ı kapatılmış, TÜRK-İŞ faaliyetlerine devam etmiştir. TÜRK-İŞ genel sekreterin bakan olarak görev yapması, ICFTU ve uluslararası sendikalar tarafından eleştirilmiş, TÜRK-İŞ'in ICFTU'ya üyeliği askıya alınmıştır. TÜRK-İŞ ancak 1983 yılında yeniden ICFTU'ya üye olabilmıştır (Işıklı, 2003:146; Ünal, 1999:222). Bu dönemde; TÜRK-İŞ, WFTU ve WCL ile ideolojik farklılıkları nedeniyle yakın ilişkiler kurmaktan kaçınmıştır. DİSK ise WFTU ve WCL ile yakın ilişkiler kurmuş, ICFTU'ya 1980'li yıllarda üye olmamasına rağmen yargılanma sürecinde ICFTU temsilcileri, DİSK'i desteklemiştir. DİSK, 1992 yılında faaliyete geçmesi ile ICFTU'ya üyeliği kabul edilmiştir (Ünal, 1999: 227-231).

1976 yılında kurulmuş olan Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ)'u 1980'li yıllarda etkili bir sendika değildir. HAK-İŞ 1992 yılında gerçekleştirdiği kongrede, ICFTU'ya üye olma kararı almıştır. ICFTU, bu konu ile ilgili TÜRK-İŞ'e danışmış ve görüş almıştır. TÜRK-İŞ, laiklik kavramının HAK-İŞ'in tüzüğünde yer almadığı gerekçesini öne sürerek, üyeliğe itiraz etmiştir. HAK-İŞ'in üyeliği 1997 yılında Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ile birlikte ICFTU'nun kongresinde kabul edilmiştir (Koç:1993, 1-7). ETUC ile Türk sendikalarının ilişkileri ise 1985 yılında DİSK'in üye olması ile başlamıştır. TÜRK-İŞ'in üyeliği 1988'de, HAK-İŞ ve KESK'in üyeliği ise 1997 yılında kabul edilmiştir (Işıklı,2003:153).

2.5.2. Türkiye'de IndustriALL'a Üye Sendikalar

Türkiye'de IndustriALL'a üye 19 sendika bulunmaktadır. IndustriALL, kuruluş bakımından yeni olmasına rağmen tarihsel olarak eski bir küresel örgüttür. IndustriALL, işkolları bakımından geniş bir küresel örgüttür. Cam, çimento, elektronik, enerji, ilaç, kâğıt, kimya, lastik, maden, metal, otomobil, tekstil, deri, tersane, uzay ve havacılık vb. işkollarında örgütlü sendikalar IndustriALL'a üyedir (Eliaçık, 2020: 20). Bu bağlamda Türkiye'de de cam, çimento, enerji, metal, otomotiv ve tekstil vb. işkollarında örgütlü 19 sendika IndustriALL'a üyedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanun'da geçerli işkollarından 17, kamu sendikalarından ise 2 sendika IndustriALL'a üyedir. Tarım ve Orman Kamu

işçileri Sendikası (TÜRK TARIM ORMAN SEN) ve Türkiye Enerji, Sanayi, Maden Kamu İşçileri Sendikası (TÜRK ENERJİ SEN) Türkiye Enerji Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ) IndustriALL'a üye kamu sendikalarıdır. Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'da yer alan; 03 no'lu madencilik ve taş ocakları işkolunda örgütlü Maden-iş ve Genel MADEN-İŞ, 04 no'lu petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolunda örgütlü PETROL-İŞ ve LASTİK-İŞ, 05 no'lu dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda örgütlü ÖZİPLİK-İŞ, DERİ TEKS, TEKSİF ve DİSK TEKSTİL, 06 no'lu Ağaç ve Kağıt işkolunda örgütlü SELÜLOZ-İŞ, 11 no'lu Çimento, Toprak ve Cam işkolunda örgütlü ÇİMSE-İŞ ve KRİSTAL-İŞ, 12 no'lu metal işkolunda örgütlü TÜRK METAL, BİLEŞİK METAL ve ÖZÇELİK-İŞ, 14 no'lu işkolunda ise TES-İŞ sendikaları IndustriALL'a üyedir.

Tablo 14. Türkiye'de IndustriALL'a Üye Sendikalar

Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası (BELEDİYE-İŞ)	Türkiye Petrol, Kimya Lastik İşçileri Sendikası (PETROL-İŞ)	Türkiye Maden İşçileri Sendikası (MADEN-İŞ)
BİLEŞİK METAL-İŞçileri Sendikası (BİLEŞİK METAL-İŞ)	Türkiye Selüloz, Kâğıt, Ağaç ve Mamulleri İşçileri Sendikası (SELÜLOZ-İŞ)	Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ)
Türkiye Çimento, Seramik, Toprak ve Cam Sanayi İşçileri Sendikası (ÇİMSE-İŞ)	Tekstil İşçileri Sendikası (DİSKTEKSTİL)	Türkiye Enerji, Sanayi, Maden Kamu İşçileri Sendikası (TÜRK ENERJİ SEN)
Deri, Dokuma ve Tekstilden Yapılan Her Türlü Giyim Eşyası İşleme Yerleri İşçileri Sendikası (DERİTEKS)	Genel Maden İşçileri Sendikası (GENEL MADEN İŞ)	Tarım ve Orman Kamu İşçileri Sendikası (TÜRK TARIM ORMAN SEN)
Tüm Dokuma, İplik, Trikolaj, Hazır Giyim, Konfeksiyon ve Deri İşçileri Sendikası (ÖZİPLİK-İŞ)	Cam, Çimento, Seramik, Toprak ve Cam Sanayi İşçileri Sendikası (KRİSTAL-İŞ)	Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makine, Metalden, Mamül Eşya ve Oto Montaj ve Yardımcı İşçiler Sendikası (TÜRK METAL)
Özdemir, Çelik, Metal ve Mamulleri İşçi Sendikaları (ÖZÇELİK-İŞ)	Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayi İşçileri Sendikası (LASTİK-İŞ)	
Türkiye Tekstil, Örne Giyim ve Deri Sanayi İşçileri Sendikası (TEKSİF)	Türkiye Liman Dok ve Gemi Sanayi İşçileri Sendikası (TÜRKİYE DOK GEMİ İŞ)	

Kaynak: IndustriALL (2022) 'un web sitesinden yazar tarafından oluşturulmuştur.

IndustriALL; ICEM, ICEF ve ITGLWF'in birleşmesi ile 2012 yılında kurulan yeni bir küresel örgüt olmasına rağmen Türkiye'deki 03, 04, 05, 06, 11, 12 ve 14 no'lu işkollarında örgütlü sendikaların üyelikleri eskiye dayanmaktadır. Örneğin; BİLEŞİK METAL-İŞ ve ÖZ ÇELİK-İŞ sendikaları IMF'e, DİSK TEKSTİ, TEKSİF, DERİTEKS ve ÖZ İPLİK-İŞ ITGLWF'e, PETROL-İŞ'in ise ICEF'e üyeliği bulunmaktaydı.

IndustriALL'un birleşme kararı sonrasında üyelikleri devam etmiştir. Diğer taraftan TÜRK METAL ve DOK GEMİ-İŞ sendikası ise 1980 askeri darbesine desteklediği nedeniyle IMF'e üyeliği askıya alınmıştır. Bu sendikalar ise IMF'in Türkiye'nin iç işlerine karşınmaları nedeniyle üyelikten çıktıklarını açıklamıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 1, 1996: 183; Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 2: 485, 489,521; Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 3, 1998: 11, 187, 192, 210, 360, 361). Bu nedenle her iki sendikanın IndustriALL'a üyeliği yenidir.

IndustriALL, Türkiye'deki üye sendikalar ile yakın ilişkiler kurmaktadır. 16 Ocak 2020 tarihinde IndustriALL ve Industriall Avrupa Sendika Federasyon'un katılımıyla Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikalar ile toplantı düzenlemiştir. Bu toplantıda; üye sendikaların sorunları, Türkiye'de sendikal hareket, ücret ve mülteciler sorunu gibi konular hakkında bilgi alışverişi yapılmıştır. IndustriALL'a üye sendikalar bu toplantıda sorunlarını dile getirmiştir. Örneğin; PETROL-İŞ sendikası; Türkiye'deki sendikaların örgütlenme sürecinde yasal engellerin üzerinde durmuştur. PETROL-İŞ, toplu pazarlık süreci nedeniyle yaşanan uyuşmazlıkları ve grev sürecini toplantıda dile getirmiştir. Diğer taraftan DERİTEKS sendikası ise 6356 sayılı Kanun'da geçen işkolu barajı nedeniyle yetki alamadıklarını vurgulamış, bu konu ile ilgili IndustriALL ve Industriall Avrupa Federasyon'larından destek istemiştir (PETROL-İŞ, 2020: 1; DERİTEKS,2020:1). Bunun yanında IndustriALL'un ÇUŞ ile imzaladığı KÇS'ler kapsamında Türkiye'deki üye sendikalarda bulunmaktadır.

2.5.3. Türkiye'de IndustriALL'a Üye Sendikaların Taraf Olduğu Küresel Çerçeve Sözleşmeleri

Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikaların, IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lere ilişkin herhangi net bir bilgiye ulaşılamamaktadır ancak zaman zaman IndustriALL, Türkiye'deki üye sendikalarının kapsamında oldukları KÇS'lere ilişkin bilgilendirme toplantıları yapmaktadır. Bu toplantılar üye sendikaların, web sitelerinde yayınlanmakta ve toplantılara ilişkin bilgiler sunulmaktadır. Örneğin; Inditex, H&M, ASOS ve Thecibo markaları ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS'ler hakkında IndustriALL, üye sendikalarına bir eğitim semineri düzenlemiştir. Bu bağlamda markaların temsilcileri ve IndustriALL'un Türkiye'de üye sendikalarından DİSK TEKSTİL, TEKSİF, ÖZ İPLİK-İŞ ve DERİTEKS sendika uzmanları eğitime katılmıştır. Bu eğitimde sendikalar, markaların üretim zincirinde yaşadıkları sorunları,

KÇS'lere ilişkin hak ihlallerini ve çözüm yöntemleri gibi konuları dile getirmiştir (DİSK TEKSTİL, 2018:1). IndustriALL, bu eğitim seminerleri ile küresel marka temsilcilerini ve üyelerini biraraya getirmiş, KÇS'ler hakkında sorunlara ilişkin çözüm yöntemleri değerlendirilmiştir.

IndustriALL, Türkiye'de 12 no'u metal işkolunda örgütlü TÜRK METAL, BİLEŞİK METAL-İŞ ve ÖZ ÇELİK-İŞ sendikalarının katılım sağladığı "*Türkiye'de Otomotiv Sektöründe Küresel Çerçeve Anlaşmalarıyla Sendikal Güç Oluşturulmasına İlişkin IndustriALL Küresel Sendika Sanal Atölye Çalışması*" adlı iki gün süren sanal bir toplantı düzenlemiştir. Bu toplantıya Türkiye'den IndustriALL'a üye sendikalarının yanı sıra yabancı sendikalarda katılım sağlamıştır. Toplantıda otomotiv sektöründe faaliyet gösteren küresel markaların tedarikçileri ve sendikalar arasında yaşanan uyumsuzlukların yanında, sendikaların karşı karşıya kaldıkları zorluklar konuşulmuştur (TÜRK METAL, 2020a:1). Bu alanla ilgili kısıtlı bilgiler neticesinde; IndustriALL'un taraf olduğu ve Türkiye'deki sendikaların kapsamında olduğu KÇS'lere ilişkin detaylı bilgilere alan araştırması bölümünde, katılımcılar ile yapılan detaylı görüşmeler sonrasında elde edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELERİ VE TÜRKİYE'DE INDUSTRIALL'A ÜYE SENDİKALAR ÖRNEĞİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Küreselleşme süreci sonrasında ÇUŞ'ların üretim halkalarından en önemli ayağı olan tedarik zincirlerinin az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bulunması ve bu ülkelerin 1980 sonrasında uygulanan neo liberal politikalar kapsamında yabancı yatırımcıları yani ÇUŞ'ları çekmek amacıyla yasal düzenlemelerini esnekleştirilmesi ve işgücü piyasalarını kuralsızlaştırması gibi uygulamalar, ulusal toplu pazarlık sürecini olumsuz etkilemiştir. Bu nedenle GUF'ların, üye sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin geliştirdikleri KÇS'ler, uluslararası endüstri ilişkilerinde küresel sendikalarının kullandıkları önemli bir argümandır. KÇS'ler, ÇUŞ'lar ve GUF'lar arasında imzalanmaktadır. KÇS'lerin amacı; temel hak ve prensiplerin çalışma hayatında benimsenmesi ve tanınmasıdır. Ancak KÇS'lerin hukuksal yönden zayıf olması nedeniyle uygulanabilirliği sorgulanmaktadır.

Türkiye, gelişmekte olan ülkeler arasında ve tedarik zincirlerinin bulunduğu bir ülke konumundadır. Özellikle 24 Ocak Kararları ile yeni ekonomik düzen içinde yerini alan Türkiye ihracata dayalı ekonomik büyüme modelini benimsemiş ve ÇUŞ'ların yatırımlarını çekmek amacıyla serbest piyasa ekonomisinin kurallarını uygulamaya başlamıştır. Neo Liberal politikaların hızla Türkiye'de benimsenmesi sonucunda işgücü piyasasında yaşanan kuralsızlaştırma uygulamaları emekçi kesimi olumsuz etkilemiştir. 1980 sonrasında sendikal hak ve özgürlüklerin gerilemesi ve neo liberal politikalar kapsamında işgücü maliyetlerini düşürme hedefi ile sendikaların toplu pazarlık sürecinin zayıflamasına neden olmuştur.

KÇS'ler; küreselleşme süreci sonrasında sendikal hak ve özgürlüklerin gerilemesi nedeniyle uluslararası sendika federasyonlarının geliştirdiği yeni methodlardan biridir. Reformist görüşün ortaya attığı KÇS'ler; küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan sendikal krizin yaşadığı sorunlara bir çözüm bulmayı hedeflemektedir. Bu tez çalışmasının amacı gelişmekte olan ülkelerden biri olan Türkiye'de KÇS'lerin sendikaların toplu pazarlık sürecine olan etkisini araştırmaktır. Bu bağlamda

Türkiye’de en geniş işkollarını kapsayan IndustriALL’a üye sanayi işçi sendikaları örneklem olarak ele alınmış ve IndustriALL’un taraf olduğu KÇS’lerin Türkiye’de üye olan sendikaların toplu pazarlık sürecine yönelik etkileri farklı sektörler ve işkolları temelinde incelenmiştir. Aynı zamanda KÇS’lerin Türkiye’deki tanınırlığı, etkinliği ve uygulanma sürecindeki sorunlar ve ihtiyaçları ortaya koymak amacıyla IndustriALL İsviçre-Cenevre merkezindeki uzmanlar ile görüşme yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Önemi ve Kısıtlılıkları

Türkiye, ABD ve AB gibi gelişmiş ülkelere göre nispi olarak emek zengini ülke konumunda olup, yabancı sermaye yatırımları ve dolayısıyla ÇUŞ’lar için cazibe merkezi olan ülkeler arasında yer almaktadır. Bu durum ulusal sendikal hareketlerinin nispeten zayıf olduğu Türkiye’de ucuz işgücüne dayalı üretim biçimlerinin yaygınlaşması ile birlikte emeğin hak ve özgürlüklerinin gözetilmesi gereğini ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda bu çalışma ÇUŞ’ların tedarik zincirinde önemli bir halka olan Türkiye’de toplu pazarlık sürecinde emeğin haklarının korunması bakımından KÇS’lerin ne kadar etkili olup olmadığının tespiti açısından önem arz etmektedir. Türkiye’de konu ile ilgili çalışmalar sınırlı sayıda olmakla birlikte, bu tez çalışmasında IndustriALL’un taraf olduğu KÇS’lerin toplu pazarlık sürecine etkisini incelemek amacıyla Türkiye’de IndustriALL’a üye olan sendikaların yanı sıra IndustriALL ile görüşmeler yapılması konunun çift boyutlu olarak incelenmesi açısından literatüre katkı yapacağı düşünülmektedir.

Birçok çalışmada olduğu gibi bu tez çalışmasında birtakım kısıtlar bulunmaktadır. Araştırma kapsamında, Türkiye’de IndustriALL’a üye 19 sendikanın tamamına ulaşılmıştır. Ancak; BELEDİYE-İŞ, ÇİMSE-İŞ, Genel Maden-iş, Lastik-iş, Maden-iş, Türk Enerji Sen, Türk Tarım Orman Sen, Türkiye Dok Gemi-iş ve Kristal-iş sendikaları IndustriALL’un taraf olduğu KÇS’ler kapsamında yer almadıkları gerekçesiyle görüşme talebini kabul etmemiştir. TES-İş sendikası görüşmeyi kabul etmiş fakat IndustriALL’un imzaladığı KÇS’ler kapsamında yer almadığı için alan araştırmasına dahil edilmemiştir. Araştırmanın diğer bir kısıtı ise ÖZ ÇELİK-İŞ sendika temsilcisinin, IndustriALL’un imzalandığı ve sendikalarının kapsamında olduğu KÇS isimlerini paylaşmamasıdır. Bunun gerekçesi ise sendika temsilcisi; metal işkolunda faaliyette olan küresel firmaların, tekstil sektöründe olduğu gibi tedarikçi isimlerini

paylaşmadığını vurgulamış, Özçelik-iş sendikasının KÇS'ler ile ilgili herhangi arşivin bulunmadığını dile getirmiştir. Dolayısıyla alan araştırmasında IndustriALL'un imzaladığı KÇS'ler kapsamında bulunan toplam sekiz ulusal sendika ile görüşme yapılmıştır. Diğer taraftan, IndustriALL İsviçre merkezde bulunan sektör uzmanlarına gönderilen e-postalara geri dönüş olmaması nedeniyle tamamıyla görüşme sağlanamamıştır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yönteminin en güçlü tekniklerinden biri derinlemesine görüşme (mülakat) tekniğidir. Bu teknik, araştırılan konunun tüm boyutlarını kapsayan, açık uçlu sorular sorularak detaylı cevapların alınmasına imkân vermesi nedeniyle çalışmada kullanılmıştır. Diğer taraftan derinlemesine mülakat tekniği; yüz yüze görüşme sonrasında görüşmeci kişinin konu ile ilgili tecrübe, gözlem, bilgi ve tecrübelerini aktarmasını sağlayan bilgi toplama tekniğidir (Tekin, 2006: 101-102). Bu nedenle çalışmada Türkiye'de IndustriALL'a üye, KÇS kapsamında bulunan sekiz sendika uzmanı ve temsilcileri ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu sendikalar: TÜRK METAL, BİLEŞİK METAL-İŞ, PETROL-İŞ, DİSK TEKSTİL, TEKSİF, DERİTEKS, SELÜLOZ-İŞ ve ÖZİPLİK-İŞ Sendikası'dır. Ayrıca IndustriALL İsviçre-Cenevre merkezde bulunan sektör uzmanları ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Böylelikle görüşmecinin KÇS'ler ve üst federasyonları olan IndustriALL ile ilgili bilgi, tecrübe ve gözlemleri çalışmada yansıtılarak bilgi toplanması hedeflenmiştir. Bunun yanında bazı sendika uzmanları ve temsilcileri ile covid 19 ve mesafe nedeniyle zoom üzerinden görüşme sağlanmıştır. Çalışma kapsamından oluşturulan yarı yapılandırılmış soru formu Türkiye'deki üye sendika uzmanlarına ve IndustriALL uzmanlarına ön bilgilendirme amacıyla görüşme öncesinde gönderilmiştir. IndustriALL uzmanlarından bazıları ile *Microsoft Teams* üzerinden görüntülü görüşme gerçekleşirken, bazı uzmanlara sorular elektronik posta yolu ile iletilmiştir. Görüşmeler sonrası çıkan bulgular betimsel analiz ile yorumlanmıştır.

Tablo 15. Görüşmecilere İlişkin Bilgiler

Görüşülen Sendikalar	Görüşmecinin Araştırma Kapsamında Kullanılan Kodu	Görüşme Tekniği	Görüşmecilerin Konumu	Görüşme Süresi
IndustriALL	IndustriALL-A1	Microsoft Teams üzerinden yüz yüze	Genel Sektör Yardımcısı	30 dk
IndustriALL	IndustriALL-A2	Elektronik Posta	Otomotiv sektöründen sorumlu uzman	-
IndustriALL	IndustriALL-A3	Elektronik Posta	Bilgi ve İletişim uzmanı	-
TÜRK METAL	TÜRK METAL-B1	Yüz yüze	Yönetici	1 saat 45 dk.
BİLEŞİK METAL	BİLEŞİK METAL-B2	Yüz yüze	Uluslararası İlişkiler Uzmanı	55 dk.
PETROL-İŞ	PETROL İŞ- B3	Yüz yüze	Uluslararası İlişkiler Uzmanı	1 saat 20 dk.
PETROL-İŞ	DİSKTEKS-B4	Yüz yüze	Şube Başkanı	1 saat 55 dk.
TEKSİF	TEKSİF-B5	Zoom üzerinden yüz yüze	Uluslararası İlişkiler Uzmanı	38 dk.
DERİTEKS	DERİTEKS-B6	Zoom üzerinden yüz yüze	Uluslararası İlişkiler Uzmanı	52 dk
SELÜLOZ-İŞ	SELÜLOZ İŞ-B8	Zoom üzerinden yüz yüze	Uluslararası İlişkiler Uzmanı	50 dk
ÖZ İPLİK-İŞ	ÖZİPLİK İŞ-B9*	Zoom üzerinden yüz yüze	Uluslararası İlişkiler Uzmanı	20 dk

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Çalışma kapsamında yapılan görüşmelerde, görüşmecilerin büyük çoğunluğu sendikaların uluslararası ilişkiler departmanında çalışmaktadır. Çalışma kapsamında, görüşmeler Ağustos 2021’de başlayıp, Mayıs 2022’de bitmiştir. Yüz yüze görüşmelerde, katılımcıların izni doğrultusunda ses kayıt cihazı kullanılmış, etik kurallara riayet edilmiştir. Bu etik kurallar çerçevesinde ise katılımcıların her birine kod verilmiştir.

Tablo 16. Görüşme Yapılan IndustriALL’a Üye Sendikalara İlişkin Bilgiler

Görüşme yapılan IndustriALL üyesi Sendikalar	Konfederasyonu	İşkolu Numarası	Üye Sayısı	Üyelik Yüzdeliği (%)	Toplu İş Sözleşme Kapsamındaki İşçi Sayısı
PETROL-İŞ	TÜRK-İŞ	No. 04	43.122	7.54	40.000
DİSK TEKSTİL	DİSK	No. 05	13.455	1.03	6.000
TEKSİF	TÜRK-İŞ	No. 05	50.213	3.83	32.840
DERİTEKS	TÜRK-İŞ	No. 05	4.437	0.34	3.000
ÖZ İPLİK İŞ*	HAK-İŞ	No. 05	47.677	3.25	-
SELÜLOZ İŞ	TÜRK-İŞ	No. 06	3.820	1.36	3.400
TÜRK METAL	TÜRK-İŞ	No. 12	224.823	12.24	203.000
BİLEŞİK METAL-İŞ	Disk	No. 12	34.913	1.90	25.000

Kaynak: ÇSGB 2022 Ocak sendikaların üye sayılarına ilişkin veriler ve görüşmeler sırasında elde edilen bilgiler doğrultusunda yazar tarafından oluşturulmuştur.

*Öziplik iş sendikası toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısına ilişkin verilerini, sendikaların kurumsal ve özel veriler olması gerekçesiyle çalışma kapsamında paylaşmamıştır.

Görüşme yapılan sendikaların 5'i TÜRK-İŞ, 2'si DİSK ve diğer 2'si ise HAK-İŞ üyesidir. Görüşmeciler arasında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer alan 05 No.'lu dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda örgütlü DİSK TEKSTİL, TEKSİF, DERİTEKS ve ÖZ İPLİK-İŞ ve 12 no.'lu metal işkolunda örgütlü TÜRK METAL, BİLEŞİK METAL-İŞ sendika uzmanlarının daha fazla bulunmasının nedeni, IndustriALL'un imzaladığı ve Türkiye'deki üye sendikalarının kapsamında olduğu KÇS'lerin büyük çoğunluğunun bu işkollarında örgütlü sendikalar olmasıdır. Bu sendikalar arasında Türkiye'de en fazla üyeye sahip sendika TÜRK METAL'dir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanuna göre DERİTEKS sendikası işkolu barajının altında kalmaktadır. Bu nedenle yasaya göre toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi bulunmamaktadır. Diğer sendikaların tümü işkolu barajını aşmış ve toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisine sahiptir.

3.4. Araştırmanın Bulguları

3.4.1. Sendikalara İlişkin Bilgiler ve Küresel Çerçeve Sözleşmesi Deneyimleri

IndustriALL'un, küresel firmalar ile imzaladığı KÇS'ler sınırlı sayıda sektörü kapsamaktadır. Çalışma kapsamında gerçekleşen görüşmeler sonrasında IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'ler, Türkiye'de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunda geçen 05 no.'lu dokuma, hazır giyim ve deri işkolu ve 12 no.'lu metal işkolunda ağırlıklı olduğu görülmektedir. 12 no.'lu metal işkolunda örgütlü TÜRK METAL ve BİLEŞİK METAL-İŞ sendikaları; Bosch, Renault, Daimler, Volkswagen, Ford, Man Grup otomotiv sektöründe faaliyette olan ÇUŞ'lar ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS kapsamında bulunmaktadır. Bunun yanında TÜRK METAL, Siemens ve IndustriALL arasında düzenlenen ve yürürlüğü devam eden KÇS kapsamında yer almaktadır.

IndustriALL ve Inditex, H&M ve Tchibo gibi ÇUŞ'lar arasında düzenlenen KÇS kapsamında 05 No.'lu Dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda örgütlü DERİTEKS, DİSK TEKSTİL, TEKSİF ve Öziplik İş sendikaları bulunmaktadır. Bunun yanında Esprit ve IndustriALL'un taraf olduğu KÇS kapsamında DERİTEKS ve TEKSİF sendikaları yer almaktadır. Diğer taraftan ASOS ve IndustriALL arasında imzalanan

KÇS kapsamında ise yalnız DERİTEKS yer aldığı bilgisine ulaşılmıştır. 06 No.'lu ağaç ve kâğıt işkolunda örgütlü SELÜLOZ-İŞ sendikası, IndustriALL ve Essity arasında düzenlenen KÇS kapsamındadır. Son olarak PETROL-İŞ sendikası ise Unilever ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS kapsamında bulunmaktadır.

Tablo 17. IndustriALL'a Üye Sendikaların Kapsamında Olduğu KÇS'ler ve Üye Sayıları (Ocak 2022)

IndustriALL'a Üye Sendikalar	Sektör/İşkolu	Sendikanın Kapsamında Olduğu ve IndustriALL'un KÇS İmzaladığı Küresel Firmalar	Sendikanın Üye Sayısı	Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında Üye Sayısı	KÇS Kapsamında Üye sayısı
TÜRK METAL	Metal ve Otomotiv	Bosch, Renault, Daimler, Simens, Volkswagen, Ford, Man	224.823	203.000	100.000
BİLEŞİK METAL-İŞ	Metal ve Otomotiv	Bosch, Ford, Renault, Daimler, Volkswagen, Man	34.913	25.000	15.000-20.000
DİSK TEKSTİL	Tekstil ve Hazır Giyim	Inditex, Tchibo, H&M	13.455	6.000	4.000-5.000
TEKSİF	Tekstil ve Hazır Giyim	Inditex, H&M, Tchibo, Esprit,	50.213	32.840	32.000
DERİTEKS	Tekstil ve Hazır Giyim	Asos, Tchibo, Esprit, Inditex, H&M	4.437	3.000	1.760
ÖZ İPLİK-İŞ	Tekstil ve Hazır Giyim	H&M, Inditex, Tchibo	47.677	-	40.000
PETROL-İŞ	Petrol ve Kimya	Unilever	43.122	40.000	400
SELÜLOZ-İŞ	Kâğıt	Essity	3.820	3.400	80

Kaynak: Görüşmeler sonrasında yazar tarafından oluşturulmuştur

IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lerin kapsamının en geniş olduğu sektör 12 No'lu metal işkoludur. Bu işkolunda örgütlü TÜRK METAL Sendikası'nın Ocak 2022 verileri göz önünde bulundurularak sendikanın paylaştığı toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı 203.000'dir. Bunun 100.000 işçisi KÇS kapsamındadır. Diğer taraftan 12 No'lu işkolunda örgütlü BİLEŞİK METAL-İŞ sendikasının ise Ocak 2022 sendikalaşma oranlarına göre paylaştıkları toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı 25-000'dir. Bu işçilerin yaklaşık 15.000-20.000'ni KÇS kapsamındadır. IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lerin kapsamının en geniş olduğu ikinci sektör 12 No.'lu dokuma, hazır giyim ve deri işkoludur. Bu işkolunda örgütlü ÖZ İPLİK-İŞ sendikasının 40.000 işçisi KÇS'ler kapsamındadır. TEKSİF sendikasının toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı 32.840'tır. Bunlardan 32.000 işçi KÇS'ler kapsamındadır. DERİTEKS sendikası ise 6356 sayılı kanuna göre işkolu barajının altında olmasına rağmen KÇS'ler aracılığıyla toplu iş sözleşmesi imzalandığını belirtilmiştir. Bu bağlamda sendikanın işletme düzeyinde ve KÇS'ler aracılığıyla imzaladığı toplu iş sözleşmesi kapsamında 3000 üyesi bulunmaktadır. Bunlardan 1760

üyesi KÇS'ler kapsamındadır. Diğer taraftan ise DİSK TEKSTİL sendikasının toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı 6.000'dir. Bunun yaklaşık 4.000-5.000 işçisi KÇS'ler kapsamında yer almaktadır. IndustriALL ve Unilever arasında '*İşyerinde tacizi önlemeye yönelik Küresel Çerçeve Sözleşme*' adlı KÇS'nin kapsamında 04 No'lu işkolunda örgütlü sendika PETROL İŞ'tir. PETROL-İŞ sendikasının toplu iş sözleşmesi kapsamında 40.000 üyesi bulunmaktadır. Bu üyelerden 400 kişi Unilever ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS kapsamında yer almaktadır. Görüşmeler sırasında Türkiye'de 06 No'lu Kağıt işkolunda iki KÇS bulunduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bunlardan biri Ağaç-İş Sendikasının örgütlü olduğu işletmede yer almaktadır. Ancak Ağaç-İş Sendikası IndustriALL üye olmaması nedeniyle görüşmeciler arasında yer almamıştır. Diğerisi ise SELÜLOZ-İŞ sendikasının kapsamında olduğu KÇS'dir. SELÜLOZ-İŞ sendikasının 3.400 toplu iş sözleşmesi kapsamında üyesi bulunmaktadır. Bunlardan yalnız 80 üye IndustriALL ve Essity arasında imzalanan KÇS kapsamındadır. Görüşmelerden elde edilen bulgulara göre, PETROL-İŞ ve SELÜLOZ-İŞ sendikalarının örgütlü olduğu 04 No.'lu ve 06 No.'lu işkolları, IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'ler kapsamının en dar olduğu sektörlerdir. Bunun nedeni IndustriALL'un bu sektörlerde imzaladığı KÇS sayısının az olmasıdır. Diğer taraftan Tes-İş sendikasının ise IndustriALL'a üye olmasına rağmen IndustriALL'un taraf olduğu herhangi KÇS'ler kapsamında yer almamaktadır. Bu nedenle IndustriALL'un Türkiye'de 14 No'lu işkolunda taraf olduğu KÇS bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İşkollarının bulunduğu sektörler bakımında Türkiye Metal Sanayi; otomotiv, otomotiv yedek parça, beyaz eşya, savunma ve demir-çelik gibi işkollarını içinde barındıran geniş bir sektördür (Aytaç , vd. 2018:32). Metal işkolunda sınıflandırılan sektörler Türkiye ekonomisi için lokomotif görevini üstlenmektedir. Özellikle otomotiv, demir-çelik gibi sektörler ihracat değeri yüksektir. Örneğin; 2020 ihracat rakamları incelendiğinde, ilk sırada Ford Otomotiv Sanayi AŞ.'nin yer aldığı görülmektedir. Bunun yanında ihracat payı yüksek ilk 20 firma arasında; Toyota Otomotiv San. , Oyak-Renault Otomobil Fabrikaları, Vestel Ticaret Aş. , Arçelik Aş. , Mercedes Benz Türk Aş. , Bosch San. Tic. Aş. bulunmaktadır (Türkiye İhracatçılar Meclisi , 2020:1). Diğer taraftan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın açıkladığı 2022 Ocak ayı istatistiklerine göre 12 No'lu metal işkolunda toplam 1.838.225 kişi istihdam etmektedir. Metal işkolu, diğer işkollarına göre en fazla istihdam edilen kişi sayısına

sahiptir. Sendikalaşma oranlarına bakıldığında ise 305.389 çalışan sendikalıdır. Toplu İş Sözleşmesi kapsamında ise 303.863 çalışan bulunmaktadır (TAEM, 2022:4).

TÜRK METAL: Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makina, Metalden Mamül Eşya ve Oto, Montaj ve Yardımcı İşçiler Sendikası (TÜRK METAL), 17 Kasım 1973 tarihinde bir federasyon niteliğinde kurulmuştur. Metal-İş'in asıl kurulma amacı "*milli tip*" anlayışlı sendikalara geçilmesidir. Federasyon'un kurucuları aynı zamanda sendikaların yöneticilerinden oluşmaktadır. İlerleyen dönemlerde federasyon içerisinde yaşanan siyasal görüş ayrılıkları ve federatif yapıdan merkezi bir anlayışın benimsenmesi nedeniyle federasyon 13 Eylül 1974 yılında kendini feshedip, TÜRK METAL Sendikasına katılmıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 359). TÜRK METAL sendikası, özel sektörde örgütlü sendikalar arasında en fazla üye sayısına sahip sendikadır. ÇSGB 2022 Ocak ayı sendikalaşma verilerine bakıldığında, 224.823 üye sayısına ulaşmıştır (ÇSGB, 2022: 8). TÜRK METAL Sendikasının IndustriALL ile ilişkileri IMF dönemine dayanmaktadır. Ancak 1980 askeri darbesi sonrasında IMF ve TÜRK METAL arasında yaşanan gerilim sonrasında karşılıklı olarak TÜRK METAL'in üyeliği feshedilmiştir (Koç, 2015:1). Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 360-361). Ancak TÜRK METAL, 1994 yılında ILO'ya sunduğu teklif ile Uluslararası Avrasya İşçileri Federasyon'un kurulmasına öncülük ederek uluslararası sendikal faaliyetlerine devam etmiştir.

TÜRK METAL, 2012 yılında IndustriALL'un kurulmasından itibaren üyelik başvurularında bulunmuştur. Ancak TÜRK METAL'in üyelik süreci sendikal rekabet nedeniyle oldukça uzamıştır. Genel olarak Sendikalar arasında rekabeti; sosyo-ekonomik yapı, siyasi ve ideolojik düşünceler, bunun yanında farklı sınıf mücadelesi pratikleri etkilemektedir. Sendikalar arasında yaşanan rekabet ayrıca sendikalara ilişkin zaman zaman olumsuz tutum ve algıların oluşmasına neden olmaktadır (Uçkan Hekimler ve Kıdak, 2021:2682). Ayrıca sendikalar arasındaki rekabetin Türkiye'de sendikal krizi derinleştirdiği yönündedir (Karadoğan, 2014:67). Bu bağlamda Türkiye 12 No.'lu metal işkolunda uzun yıllardır devam eden sendikalar arası rekabet nedeniyle TÜRK METAL'in üyelik süreci uzamıştır.

Uluslararası sendikalara yönelik üyelik süreçlerinde; TÜRK METAL, Türkiye Metal İşkolunda örgütlü sendikalar ile diyalogu geliştirmek ve sendikal rekabete karşı çeşitli protokoller imzalamıştır. Bunlardan ilki 2018 yılında HAK-İŞ üyesi ÖZ ÇELİK-

İŞ Sendikası ve TÜRK METAL arasında düzenlenen ‘‘Diyalog ve İş birliği Anlaşması’’dır. Bu anlaşma sonrasında TÜRK METAL, IndustriALL’a üyelik sürecinde Özçelik-iş Sendikasının desteğini almıştır. IndustriALL’a ve IndustriALL Avrupa Federasyonu’na üyelik sürecine en çok karşı çıkan sendika, metal işkolunda örgütlü ve DİSK üyesi BİLEŞİK METAL-İŞ’tir. Bu süreçte TÜRK METAL Sendikası her iki uluslararası sendikaya üyelik başvurusunda BİLEŞİK METAL-İŞ itirazda bulunmuştur.

Türkiye metal iş kolunda sendikalar arasında yaşanan rekabetin, sendikal krizi derinleşmesine neden olmuş, 1960’lı yıllardan itibaren süre gelen ideolojik-siyasal düşüncelerde yaşanan fikir ayrılıkları uluslararası sendikal düzene taşınmıştır. Bu bağlamda ulusal sendikalar arasındaki rekabet uluslararası düzene yansımaları olarak yorumlanabilmektedir (Uçkan Hekimler ve Kıdak, 2021). Türkiye’nin öncü sektörlerinden biri olan metal işkolunda yaşanan sendikal rekabet ve yetki uyuşmazlığı gibi konularda sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunların çözümüne yönelik IndustriALL ve IndustriALL Avrupa Federasyonu katkılarıyla BİLEŞİK METAL-İŞ ve TÜRK METAL arasında 2019 yılında ‘‘Sendikalar arasında Diyalog ve işbirliğine dair ortak anlaşma’’ başlığı altında bir protokol imzalanmıştır. Çelik (2019)’in ifadesine göre bu protokol, tarihi bir anlaşma niteliğindedir. Uzun yıllardır süregelen gerilimi azaltmak, işveren ve hükümetlerin sendikasızlaştırma politikalarına karşı ortak mücadele yöntemlerini geliştirmek amacıyla imzalanmıştır (Çelik, 2019:1). Bu protokolün imzalanmasının ardından TÜRK METAL, IndustriALL’a Mayıs 2019, IndustriALL Avrupa Federasyonu’na ise Kasım 2019 yılında üye olmuştur (TÜRK METAL, 2019).

TÜRK METAL, Türkiye’de lokomotif sektörlerden biri olan otomotiv sektöründe örgütlüdür. Mercedes, Renault ve Ford gibi tedarikçilerinde TÜRK METAL’in örgütlü olması, IndustriALL gibi üst kuruluşlara üye olması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Çünkü bu firmaların büyük çoğunluğunun merkezi Avrupa ülkelerinde bulunmaktadır. IndustriALL bu markalar ile yakın ilişki kurmakta ve karşılıklı KÇS imzalamaktadır. Ayrıca görüşmeler elde edilen bulgular sonucunda TÜRK METAL’in IndustriALL ve Bosch, Renault, Daimler, Siemens Volkswagen, Ford, Man gibi küresel firmalar arasında imzalanan ve yürürlükte olan KÇS’ler kapsamında olduğu bilgisine ulaşılmıştır (Tablo 17). KÇS kapsamında işçi sayısı ise yaklaşık 100.000’dir. Görüşmelerde elde edilen bilgiler doğrultusunda ÇSGB Ocak

2022 sendikalaşma oranlarına göre toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan işçilerin yarısı KÇS kapsamında olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

BİLEŞİK METAL-İŞ : BİLEŞİK METAL-İŞçileri Sendikası, 4-5 Eylül 1993 yılında İstanbul'da kurulmuştur. Sendika, 12 Eylül 1980 darbesi öncesinde Maden-iş sendikası çatısı altında faaliyetlerini yürütmekteydi. Maden-iş 1947 yılında Demir ve Madeni Eşya Sendikası olarak metal işkolunda kurulmuştur. DİSK'in kurucu sendikalarından biri olan Maden-iş, 1961 saraçhane mitingi ve 1963 Kavel grevi gibi önemli işçi hareketlerinin öncüsü olmuştur. 1967 yılında TÜRK-İŞ'ten ayrılarak DİSK'e üye olma kararı alınmıştır. 12 Eylül askeri darbesini yüzlerce işçiyi örgütleyerek protesto etmesi nedeniyle kapatılmış, üyeleri ise metal iş kolunda örgütlü diğer sendikalara dağıtılmıştır. O dönemde metal işkolunda Maden-iş'in çizgisine en yakın sendika Otomobil-iş'tir. Maden-iş yöneticileri askeri darbe sonrası kapatılan sendikanın faaliyetlerini tekrar devam etmesi amacıyla otomobil iş ile birleşme kararı almıştır. Bunun sonucunda 4-5 Eylül 1993 yılında iki sendika, Birleşik Metal İşçileri Sendikası'nı kurmuştur. BİLEŞİK METAL-İŞ'in uluslararası sendikalara üye olması, Maden-iş dönemine dayanmaktadır. Maden-iş 1960 yılında genel kurulunda aldığı karar ile IMF'e üye olmuştur. 1980 askeri darbesi sonrasında kapatılmasının ardından üyeliği son bulmuştur. BİLEŞİK METAL-İŞ'in kurulması ile tekrar IMF'e üye olmuştur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996: 183; Çelik, 2020: 149-150). BİLEŞİK METAL-İŞ, ÇSGB'nın açıkladığı 2022 Ocak ayı sendikalaşma verilerine göre 34.913 üyeye sahiptir (ÇSGB, 2022:8). IndustriALL'un kurulmasının ardından, BİLEŞİK METAL-İŞ'in IMF'e üyeliği nedeniyle, IndustriALL'da da üyeliği devam etmiştir.

BİLEŞİK METAL-İŞ sendikası, 1980 öncesinde uygulanan referandumu savunmakta ve TÜRK METAL ile imzalanan "*centilmenlik anlaşması*" taslağında belirtmektedir. Referandum uygulaması her iki sendika açısından önemli bir uygulamadır. Yetki uyuşmazlıklarında çözüm mekanizması olarak kullanılması, iki sendika arasındaki rekabet açısından önemlidir. Şafak (2008)'a göre referandum sendika özgürlüğü açısından ileri bir adımdır. Referandumun yasalaşması durumunda hükümetlerin sendikalar üzerindeki baskısı azalabilir, toplu pazarlık süreci şeffaf ve işçilerin kendi iradeleri doğrultusunda yürütülebilir. Ayrıca Şafak (2008) sarı sendika ve işveren ortaklığının referandumun azaltabileceğini, sendikaların örgütlenme ve yetki süreçlerini kısaltarak önündeki engellerinin kaldırılabilirliğini savunmaktadır (Şafak, 2008b:263). BİLEŞİK METAL-İŞ ve TÜRK METAL sendikası arasında yaşanan

rekabetin, uluslararası sendikalara yansması ve ardından uluslararası sendikaların arabuluculuğu doğrultusunda hazırlanan anlaşmada referandumun “*demokratik çözüm mekanizması*” olarak kullanılması metal işkolunda sendika özgürlüğüne ve sendikalar arasındaki rekabetin azalmasına katkı sağladığı söylenebilir. Bunun en önemli göstergesi 12 Ocak 2022 tarihinde ise BİLEŞİK METAL-İŞ, TÜRK METALve ÖZ ÇELİK-İŞ sendikaları ve Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) toplu pazarlık süreci sonrasında imzalanan ortak grup toplu iş sözleşmesidir. Diğer taraftan Tablo 17’ye göre BİLEŞİK METAL-İŞ, IndustriALL’un, Bosch, Ford, Renault, Daimler, Volkswagen, Man gibi küresel firmalar ile imzaladığı KÇS’ler kapsamında araştırma sürecinde ulaşılan bilgiler arasındadır. BİLEŞİK METAL-İŞ sendikasının yaklaşık 15.000-20.000 üyesi KÇS kapsamında bulunmaktadır.

Tekstil ve Hazır Giyim sektörü; genel olarak ileri teknoloji gerektirmeyen, katma değer oranı diğer sektörler göre düşük ve emeğin kol gücüne dayalı bir sektördür. Özellikle 2008 yılında Çin; kota uygulamasını kaldırması nedeniyle küresel tekstil ve hazır giyim piyasasına düşük maliyetler çerçevesinde dahil olmuştur. Bu durum Türkiye’de dahil emeğin kol gücüne dayalı üretim yapan diğer çevre ülkelerde rekabetin artması nedeniyle ücret seviyelerinin düşmesine neden olmuştur. Ayrıca Tekstil sektörünün üretim organizasyonu birbirine bağılı taşeron ağ mekanizmasına dayalıdır. Tekstil ve hazır giyim sektöründe Fason işletmeler yaygındır ve bu işletmelerde kayıt dışı istihdam yüksektir. Bunun nedeni bu işletmelerin, diğer işletme ve taşeron ağ mekanizmaları ile rekabet edebilmeleri için ucuz emek arayışıdır. Son yıllarda tekstil sektöründe fason işletmeler, ucuz emek arayışını sığınmacı ve mültecileri istihdam ederek gidermektedir (Erol vd. 2017: 16-17).

ÖZ İPLİK-İŞ: Öz İplik-İş sendikası, 05 No.’lu Dokuma, Hazır Giyim ve Deri işkolunda örgütlüdür. 4 Ağustos 1978 yılında Ankara’da kurulan ÖZ İPLİK-İŞ sendikası aynı yılın ekim ayında HAK-İŞ Konfederasyonu’na üye olmuştur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998 :489). ÇSGB’nin Ocak 2022 yılında yayınlanan istatistiklerine göre, ÖZ İPLİK-İŞ sendikası 05 No.’lu dokuma ve hazır giyim işkolunda toplam 47.677 üyesi ile en büyük ikinci sendikadır. Ayrıca işkolu barajını aşması nedeniyle toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisine sahiptir.

Görüşmeler sırasında ÖZ İPLİK-İŞ sendikasının, IndustriALL’un birleşmeden önceki dönemde ITGLWF’e üye olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bu nedenle IndustriALL

çatısı altındaki birleşme sonrasındaki üyeliği devam etmiştir. Diğer taraftan ÖZ İPLİK-İŞ sendikası, Industriall Avrupa Federasyonu'na da üyeliği bulunmaktadır. ASOS, Inditex, H&M ve Tchibo gibi tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyette olan küresel markaların Türkiye'de doğrudan ya da yan tedarik zincirleri bulunmaktadır. IndustriALL ise hazır giyim sektöründe faaliyette olan bu küresel markalar ile KÇS'ler imzalamış ve diyalog halindedir. ÖZ İPLİK-İŞ sendikasının görüşmeler sırasında Inditex, H&M ve Tchibo gibi markaların tedarik zincirlerinde örgütlü olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bu nedenle ÖZ İPLİK-İŞ IndustriALL'un düzenlediği komitelerde yer almaktadır. Örneğin; farklı ülkelerden katılan sendika temsilcilerinin yer aldığı IndustriALL Küresel Sendika Tekstil, Hazır Giyim, Ayakkabı ve Deri Sektör Komitesi bulunmaktadır. ÖZ İPLİK-İŞ sendikasında katılım sağladığı bu komitede, sektörel düzeyde sorunların çözümüne ve sendika üyeliğinin artırılmasına yönelik konular tartışılmaktadır (ÖZ İPLİK-İŞ , 2021:1). IndustriALL'un H&M, Inditex ve Tchibo gibi küresel firmalar ile imzalanan KÇS'ler kapsamında yer alan ÖZ İPLİK-İŞ'in Tablo 17'ye göre 40.000 üyesi KÇS'ler kapsamında yer almaktadır.

Tekstil İşçileri Sendikası (DİSK TEKSTİL): Tekstil İşçileri Sendikası, 21 Ekim 1965 yılında İstanbul Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası adıyla kurulmuştur. 31 Mart 1968 yılına gelindiğinde ise sendikanın adı Tekstil İşçileri Sendikası olarak değiştirilmiştir. 30-31 Ocak 1975 yılında İstanbul'da düzenlenen genel kurulda DİSK'e üye olma kararı alınmıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998:192). Tekstil İşçileri sendikası, 1979-1980 dönemlerinde Türkiye'de ilk KİT olan Sümerbank'ta örgütlenmiştir. 1980 sonrasında ise tekstil işçileri sendikası askeri darbe nedeniyle kapatılmıştır. Sendikanın 11 yıllık süren hukuki mücadelesi sonrasında dava sonuçlanmış ve 1992 yılında toplanan genel kurul ile yeniden faaliyette bulunmasına karar kılınmıştır (DİSK TEKSTİL: 2022,1). DİSK TEKSTİL, ÇSGB 2022 Ocak istatistiklerine göre 05 No.'lu işkolunda 4.437 üyesi bulunması nedeniyle üçüncü büyük sendikadır. Ayrıca sendikanın ITGLWF'e üyeliği nedeniyle birleşme sonrasında IndustriALL Küresel Sendika Federasyonu'na üyeliği devam etmiştir. Aynı zamanda DİSK TEKSTİL, Industriall Avrupa Sendika'sına da üye sendikalar arasındadır.

Görüşmeler sırasında; DİSK TEKSTİL Sendikası'nın, Türkiye'de üretimi bulunan Inditex, Tchibo ve H&M gibi küresel markaların tedarik zincirlerinde örgütlü olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bu nedenle IndustriALL'ın Türkiye'de 05 No.'lu dokuma işkolundaki faaliyetlerine katılmaktadır. Örneğin; DİSK TEKSTİL Sendikası, İngiltere

merkezli ÇUŞ olan Coat's tekstil firması IndustriALL sendika ağında yer almaktadır. Coat's çok uluslu İngiliz firmasının Endonezya, Vietnam, Bangladeş, Hindistan ve Türkiye'de üretimleri bulunmaktadır. ÇUŞ'un Türkiye'deki tedarik zincirinde DİSK TEKSTİL İşçileri sendikasının örgütlü olması nedeniyle DİSK TEKSTİL, IndustriALL Coat's sendika ağında bulunmaktadır. Coat's'ın diğer ülkelerde üretimi olan tedarik zincirlerinde örgütlü sendikalar ve IndustriALL katılımı ile çeşitli konularda toplantılar düzenlenmektedir. Bu konular; çalışma süreleri, fazla mesai, ücret ve sosyal haklara ilişkindir. Ayrıca ülkeler arasındaki toplu iş sözleşme farklılıkları toplantının bir başka tartışma konusudur. IndustriALL ve diğer ülkelerden katılım sağlayan sendikalar Coats çok uluslu firmanın endüstri ilişkilerini geliştirmesine yönelik çağrıda bulunmuştur. (DİSK TEKSTİL, 2019:1). Ancak bu sendikal ağ toplantılarına rağmen Coats ve IndustriALL arasında KÇS imzalanamamıştır. Diğer taraftan DİSK TEKSTİL, IndustriALL ve Inditex, Tchibo, H&M gibi küresel markalar ile imzaladığı KÇS'ler kapsamında yer almaktadır. Ayrıca DİSK TEKSTİL; Tablo 17'ye göre KÇS kapsamında üye sayısı yaklaşık 4.000-5.000'dir.

Türkiye Tekstil, Örme, Giyim ve Deri Sanayi İşçileri Sendikası (TEKSİF): Türkiye Tekstil, Örme, Giyim ve Deri Sanayi İşçileri Sendikası (TEKSİF), dokuma işkolunda örgütlenme faaliyetleri 1946 yıllarına dayanmaktadır. 1961 yılında ise TEKSİF olarak Ankara'da kurulmuştur. İlk başlarda sendika, TEKSİF federasyonu olarak faaliyetine devam etmiş ve TÜRK-İŞ'e üye olmuştur. Ancak 3-6 Kasım 1961 yılında düzenlenen Genel Kurul ile milli tip sendika anlayışıyla TEKSİF'e dönüştürülmesi kararlaştırılmıştır. Ayrıca bu genel kurulda ITGLWF'ye üye olma kararı alınmıştır. (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998:187-189). TEKSİF, ÇSGB'nın Ocak 2022 istatistiklerine göre 05 No.'lu dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda 50.213 üyesi bulunmaktadır. Ayrıca TEKSİF, 05 No.'lu işkolunda en fazla üyeye sahip sendikadır. TEKSİF ve Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası (TTSİS) ile grup toplu iş sözleşmesi imzalamıştır. Diğer taraftan TEKSİF uluslararası sendikal alanda, ITGWF'ye TEKSİF'in üye olması nedeniyle birleşme sonrasında IndustriALL'a üyeliği devam etmiştir. Bunun yanında TEKSİF, IndustriALL Avrupa Sendika Federasyonu'na üyedir.

IndustriALL'a üye olması nedeniyle TEKSİF zaman zaman örgütlenme sırasında destek mesajları almıştır. Örneğin; TEKSİF'in örgütlendiği bir işyerinde işverenin sendikalı olmak isteyen işçileri işten çıkarması, sendikal örgütlenmeyi

engellemesi nedeniyle IndustriALL dayanışma mektubu göndermiştir (TEKSİF, 2021: 1). IndustriALL ve Inditex, H&M, Tchibo, Esprit gibi küresel markalar ile izmaladığı KÇS'lerin kapsamında TEKSİF bulunduğu bilgisi görüşmeler sırasında ulaşılmıştır. Ayrıca Tablo 17'ye göre bu firmaların tedarik zincirlerinde örgütlü olan TEKSİF'in KÇS'ler kapsamında yaklaşık 32.000 üyesi bulunmaktadır.

Deri, Dokuma ve Tekstil İşçileri Sendikası (DERİTEKS): Deri, Dokuma ve Tekstil İşçileri Sendikası (DERİTEKS)'nin örgütlenme faaliyetleri 1948 yıllara dayanmaktadır. DERİTEKS, ilk örgütlenme faaliyetlerini tabakhane işçileri ve kundura işçilerinin birleşimiyle kurulan Türkiye Deri Sanayi İşçileri Sendikası (DERİ-İŞ) çatısı altında gerçekleştirmiştir. DERİ-İŞ, 1976 yılında kurulmuş ve DİSK'e üye olmuştur. 1980 sonrası askeri darbe nedeniyle DERİ-İŞ sendikasına Kayyum atanmıştır. 1991 yılında kayyum kararının kalkması ile DERİ-İŞ örgütlenme faaliyetlerine devam etmiştir. 2012 yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun çıkması ile dokuma, hazır giyim ve deri işkolları birleştirilmiştir. İşkollarının birleşmesi sonrasında DERİ-İŞ sendikasının adı DERİTEKS olarak değiştirilmiştir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998 : 286).

ÇSGB Ocak 2022 istatistiklerine göre DERİTEKS, 4437 üyeye sahiptir. 05 No.'lu işkolunda örgütlü DERİTEKS 0.34 üye yüzdeliği bulunmaktadır. DERİTEKS sendikası 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunda geçerli olan %1 işkolu barajının altında kalmaktadır. Bu nedenle, kanun gereği DERİTEKS toplu iş sözleşme imzalama yetkisine sahip değildir. İşkolu barajı, sendikal hak ve özgürlükler önünde engel teşkil etmesi nedeniyle eleştirilmektedir. DERİTEKS sendikası bu nedenle katılım sağladıkları her platformda işkolu barajının kaldırılmasına ilişkin çağrıda bulunmaktadır. Örneğin; IndustriALL ve Industriall Avrupa Federasyonlarının Türkiye'deki sendikalar ile bir araya geldikleri toplantıda işkolu barajının Türkiye'deki sendikal hareket için engel teşkil ettiği DERİTEKS tarafından dile getirilmiştir (DERİTEKS, 2020:1). Diğer taraftan DERİTEKS; IndustriALL ve Asos, Tchibo, Esprit, Inditex, H&M gibi küresel firmalar ile imzaladığı KÇS'ler kapsamında bulunmaktadır. Ayrıca DERİTEKS Sendikasının 1760 üyesinin KÇS kapsamında olduğu bilgisi görüşmeler sırasında ulaşılmıştır.

Kimya sektörü geniş bir sektördür. Temizlik ürünleri, boya, kozmetik ürünleri ve ilaç gibi tüketim ürünlerini üretmektedir. Bununla birlikte petrol, doğalgaz ve metallerin

hammadeleri dönüştürülerek diğer sektörlere girdi sağlanmaktadır. Türkiye’de kimya sektörü yurtiçi talebin yalnızca %15’ini karşılaması nedeniyle, petrokimya sektöründe özellikle dışa bağımlılık söz konusudur. Bunun yanında sektörde küçük ölçekli firmaların sayısı fazla iken az sayıda büyük ölçekli ve Küresel ölçekli firmalarda faaliyet göstermektedir (Sanayi Genel Müdürlüğü, 2020:24).

Türkiye Petrol, Kimya, Lastik işçileri sendikası (PETROL-İŞ): 6 Eylül 1950 yılında Petrol, Kimya, Lastik işkolunda akaryakıt işçileri sendikası adı ile İstanbul’da kurulmuştur. 1956 yılındaki olağanüstü genel kurul kongresinde kısa adı ‘‘PETROL-İŞ’’ olması kararlaştırılmıştır. TÜRK-İŞ üyesi olan PETROL-İŞ sendikası, uluslararası sendikalar ile yakın ilişkiler kurmuştur. İlk olarak 1958 yılında ‘‘Uluslararası PETROL-İşçileri Federasyonu- International Federation of Oil Worker’s (IFPW)’na üye olmuştur. ICFTU’nun yönetim toplantılarında yer alan PETROL-İŞ sendikası, yabancı sendikalar ile ilişkilerini geliştirmiştir. Ayrıca PETROL-İŞ Sendikası, 1986 yılında ICEF’e ve 1996 yılında ise ICEM’e üye olmuştur. (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi , 1998:521-524). IndustriALL’un 2012 yılında birleşmesinin ardından üyeliği devam etmiştir. PETROL-İŞ sendikasının, ÇSGB Ocak 2022 istatistiklerine göre 43.122 üyesi bulunmaktadır (ÇSGB, 2022: 2). Diğer taraftan PETROL-İŞ, IndustriALL Avrupa Sendikalar Federasyonuna üyedir. Araştırma kapsamında PETROL-İŞ sendikasının örgütlü olduğu işyerlerinin büyük çoğunluğu ÇUŞ’ların tedarikçileri olmasına rağmen IndustriALL’un taraf olduğu KÇS kapsamında yalnız bir işyeri bulunmaktadır. Bunun nedeni: IndustriALL’un Türkiye’de 04 No.’lu Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolunda imzaladığı KÇS sayısının az olmasıdır.

IndustriALL’a üye sendikalar arasında KÇS kapsamının en dar olduğu sektör 06 No’lu kâğıt sektörüdür. Bunun nedeni 1936 yılında Sümerbank’ın girişimleri ile kurulan ve ilk KİT’lerden biri olan SEKA fabrikaları, 1980 sonrası Türkiye’de uygulanan özelleştirme politikalarından etkilenmiştir. Özellikle 2005 yılında IMF politikalarının ağırlıklı olduğu bu dönemde SEKA fabrikalarının özelleştirilmesi başlamıştır. (Çelik ve Turgay, 2022:938; Özveri, 2004: 17). Kâğıt sektöründe SEKA fabrikaların 2005 yılından sonra özelleştirilmelerin başlamasının ardından 2010’lu yılların ortasında yabancı sermayenin etkinliği artmıştır. Bu dönem sonrasında kâğıt ve ağaç işkolunda yabancı sermayenin etkinliği görülmektedir.

Türkiye Selüloz Kâğıt ve Mamül İşçileri Sendikası (SELÜLOZ-İŞ): 9 Şubat 1952 yılında “*Makine ve Teknik İşçiler Sendikası*” adı ile kâğıt işkolunda kurulmuştur. 1964 yılına gelindiğinde ise düzenlenen genel kurulda SELÜLOZ-İŞ olarak ismi değiştirilmiştir. SELÜLOZ-İŞ, Sümerbank tarafından kurulan KİT’lerden Türkiye Selüloz ve Kâğıt Fabrikası (SEKA)’da örgütlenmiştir. 1970’li yıllarda SEKA fabrikaları ve SELÜLOZ-İŞ sendikası arasındaki toplu pazarlık sürecindeki uyuşmazlıklar nedeniyle SELÜLOZ-İŞ önemli grev ve eylemler düzenlenmiştir. SELÜLOZ-İŞ sendikası TÜRK-İŞ’e üyedir. Uluslararası sendikalardan ise ICEM’e üyeliği bulunmaktadır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 11; Çelik ve Turgay, 2022: 931). ICEM, ICEF ve ITGWFL’nin 2012 yılında birleşmesi sonrasında IndustriALL’a üyeliği devam etmiştir. ÇSGB Ocak 2022 istatistiklerine göre Selüloz İş Sendikasının, 3.820 üyesi bulunmaktadır (ÇSGB, 2022: 4). Diğer taraftan Türkiye’de 1980 sonrası neo liberal ekonomi politikaları nedeniyle KİT’ler özelleştirilmiş, kâğıt ve ağaç sektöründe ÇUŞ’ların yatırımları artmıştır. Bu nedenle SELÜLOZ-İŞ sendikası, ağaç ve kâğıt sektöründe ÇUŞ’ların tedarikçilerinde örgütlüdür. Selüloz İş, IndustriALL’un imzaladığı KÇS kapsamında yalnız bir işyerinde örgütlü olduğu görüşmeler sırasında öğrenilmiştir.

3.4.2. Sendikaların Küresel Çerçeve Sözleşmelerine Bakış Açısı

Türkiye’de IndustriALL’a üye KÇS kapsamında bulunan sendikaların uzmanlarına ve IndustriALL uzmanlarına KÇS’lere bakış açısı ve KÇS’lerin tanınırlığını ölçmek amacıyla KÇS’lerin tanımı ve amacı sorulmuştur. Bu bağlamda; IndustriALL -A1 tanımını şu şekilde açıklamaktadır:

“KÇS nasıl tanımlanır, şöyle tanımlanır, uluslararası endüstri ilişkileri sisteminde uluslararası sendikalar ile çok uluslu şirketler arasında akdi bir ilişki türü”(IndustriALL-A1)

Görüşmeci, KÇS’leri, uluslararası endüstri ilişkileri sisteminde akdi bir ilişki türü olarak tanımlamaktadır. Diğer taraftan KÇS’ler, ÇUŞ’ların üst yönetimleri ve GUF’lar arasında ilişki ve diyalog kurulmasını sağlamaktadır. Bu nedenle; KÇS’ler GUF’lar için önemli birer araçsal argüman niteliğindedir. Bunun yanında küresel boyutta olduğu düşünülen KÇS’lerin ulusal ve yerel düzeydeki anlaşmalar için genel çerçeveyi çizmektedir (Müller vd., 2008: 4-5). ÇUŞ’lar ve GUF’lar arasındaki diyalog

kurmasını sağlayan KÇS'ler aynı zamanda tarafları meşru birer pazarlık ortağı niteliği kazandırmaktadır. Bunun birlikte IndustriALL taraf olduğu KÇS'ler sayesinde sanayi işkolunda faaliyette olan ÇUŞ'ların üst yönetimi ile diyalog ve ilişki halinde olduğu görülmektedir. Diğer taraftan IndustriALL'un düzenlediği KÇS'lerin amaçlarını görüşmeci IndustriALL-A1 şu şekilde aktarmaktadır:

“Bunlar genel itibari ile taraf olan şirketin bütün işletmelerinde çalışan işçilerin uluslararası norm ve standartlar çerçevesinde tüm temel hak ve özgürlüklerin aynı seviyede, aynı kalitede kullanabilmelerinin alt yapısını oluşturmaktır, esas amacı bu tabikide, temel hak ve özgürlükleri muhtema bakımından ana konularından bir tanesi ama bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği yanına sosyal diyalog bunun yanında çalışma saatleri her türlü konu eklenebilir.” (IndustriALL-A1).

Küreselleşme süreci sonrasında ulusal sendikaların güç kaybetmesi nedeniyle sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı uluslararası sermaye tarafından ihlal edilmiştir. Bu nedenle GUF'lar yeni stratejik araçlardan biri olan KÇS'leri ile örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını kapsayan temel hak ve özgürlüklerin korunmasını ve uygulanmasını amaçlamaktadır. IndustriALL-A1'in görüşüne göre IndustriALL, taraf oldukları KÇS'ler ile üye sendikaların temel hak ve özgürlüklerini her ülkede aynı seviyede uygulanmasını amaçlamaktadır. Bu temel hak ve özgürlüklerin uygulanabilmesi için görüşmecinin de ifade ettiği gibi üye sendikalara uygun koşulların oluşturulması gerekmektedir. Bunun yolu yerel sendikaların, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını en iyi şekilde kullanmasından geçmektedir. Diğer taraftan Görüşmeci IndustriALL-A1; KÇS'leri, temel hak ve özgürlüklerin yanında emek ve sermaye tarafları arasındaki sosyal diyalogu geliştirme aracı olarak görmektedir.

Fichter, Agtaş ve Sayım (2013)'ın Türkiye'de KÇS'lerin uygulanmasına ilişkin yayınladıkları raporda; Türkiye'de yerel aktörler (sendikalar ve üst yönetimler) KÇS'lerin içeriğine ilişkin ya hiç bilgisi yoktur ya da bilgi düzeyi sınırlıdır. Diğer taraftan bu araştırmaya göre yerel sendikalar KÇS'lerin müzakere süreçlerine dahil olmazlar ya da nadiren yer almaktadır (Fichter vd., 2013:73). Bu bağlamda Türkiye'deki IndustriALL'a üye sendikaların uzmanlarına KÇS'lerin tanımı sorulmuştur:

“Bazı küresel markaların, küresel sendikalar ile imzaladığı işin çerçevesinin belirleyen temel/basic sözleşmelerdir” (DİSK TEKSTİL - B4).

DİSK TEKSTİL-B4, KÇS’leri temel birer sözleşme olarak adlandırmaktadır. Bu sözleşmeler, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını içerisinde bulundurduğu, üye sendikalar için temel çerçeveyi belirlemektedir. Diğer taraftan TEKSİF-B5 KÇS’leri uluslararası toplu iş sözleşmeleri niteliğinde tanımlamaktadır:

“Bana göre bir toplu iş sözleşmesi diyebilirim. Yine birçok sosyal tarafın bir araya geldiği, sosyal diyalog mekanizmasının işlediği küresel çapta küresel markaların sendikaların ulaşmasında bir aracı niteliğinde bir oluşum bence “ (TEKSİF-B5)

Toplu iş sözleşmeleri; ücret, çalışma saatleri ve yan haklar gibi spesifik konuları içerisinde bulundurmaktadır. Halbuki; KÇS’lerin içerisinde geleneksel toplu iş sözleşmelerinde yer alan ücret gibi spesifik konulara ilişkin hüküm ve koşullar barındırmaz. Sözleşmelerde daha çok örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına yönelik temel ilkelerin yer aldığı genel çerçeveyi belirlenmektedir (Papadakis vd., 2008:71). Bu nedenle uluslararası toplu iş sözleşmeleri tanımlaması KÇS’ler için doğru olmasa da IndustriALL’un amaçlarından biridir. Bu bağlamda IndustriALL’un hedefi KÇS’lerin uluslararası toplu iş sözleşmeleri niteliğine dönüşmesidir. Böylelikle temel hak ve özgürlükleri kapsayan KÇS’ler her ülkede aynı seviyede uygulanabilir. Diğer taraftan Selüloz İş B8 ve PETROL İŞ-B3 ise KÇS’leri şu şekilde tanımlamaktadır:

“Benim için en temel olarak küresel çerçeve sözleşmeleri ulusal hareketliliğin uluslararası anlamda kurduğu bağ... yerel ülkelerdeki o şirketlerin (tedarikçilerin) bir çalışma standartlarının oluşturulmasında küresel çerçeve sözleşmeleri bir araçtır..” (Selüloz İş- B8)

“Benim açımdan küresel çerçeve sözleşmeler, küresel sendika federasyonlarının küresel sermaye hareketlerinin sendikalar konusunda ihlaller konusunda işçi hakları konusunda davranışını tutumunu kontrol etmeye yönelik stratejik bir araçtır” (PETROL İŞ-B3)

SELÜLOZ İŞ-B8, KÇS’lerin tedarikçilerin bulunduğu çevre ülkelerde çalışma standartlarının oluşturulmasında birer araç olarak görmektedir. PETROL İŞ-B3 ise

KÇS'leri, GUF'ların ÇUŞ'ların sendikal hakları içeren hak ihlallerini kontrol etmesi bakımından stratejik birer araç olarak tanımladığını vurgulamaktadır. Diğer taraftan BİLEŞİK METAL İŞ-B2, KÇS'leri şüpheli bir yaklaşım ile yorumlamaktadır:

“Ya aslında Küresel Çerçeve sözleşmeleri ne kadar bir sözleşme ne kadar bir kavram tartışılmalı bence, gerçekten aralarında bir sözleşmemi çok da emin değilim. Çünkü uygulanabilirliği genelde sıkıntılı, gerekliliğine inanıyor musun diyince zor soru yani olmaması tabiki de daha kötü olurdu. Ama olduğunda bir bağlayıcılığı var mı? Ya da ne kadar gerçekten gerçekten fayda sağlıyor o da çok tartışmalı bir şey. Çoğu zaman işletme açısından kendi ismini temize çekme bir tür imajını düzeltme aracı olarak kullanılabilir. O yüzden tabiki olmamasından daha iyidir olması. Ama önemli olanda bir yandan sendikaların kendi isimlerini birkaç şirketin imajına düzeltmeye kullandırmaması lazım kendisine, bunun yolu da aslında her sözleşmenin uygulanabilirliğini takip etmelidir...” (BİLEŞİK METAL İŞ-B2)

Sözleşme genellikle hukuki bir terim olarak karşımıza çıkmak, tarafların beyanları sonrasında imzalanmakta ve hukuki bir sonuç doğurmaktadır. Diğer taraftan KÇS'ler ise hukuki bağlayıcılığı olmaması nedeniyle yumuşak hukuk kuralları içerisinde yer aldığı literatür kısmında değinilmiştir. Bu bağlamda BİLEŞİK METAL İŞ-B2'ye göre KÇS'lerin birer sözleşme olma niteliğinden uzaktır. Bu nedenle görüşmeci KÇS'leri çoğu zaman “işletmelerin isimlerini temize çekme” aracı olarak kullanıldığını dile getirmiştir. KÇS'lerin görüşmeciye göre sözleşme olarak adlandırılabilmesi için KÇS'lerin uygulanabilirliği ve uyumsuzluk durumunda yaptırım gücü bulunmalıdır. Bu bağlamda KÇS'lerin etkin uygulanabilmesi için KÇS'lerin hazırlanması, müzakere edilmesi ve uygulanmasında ulusal ve uluslararası sendikalar aktif yer almalı, KÇS'leri benimsemeleri gerekmektedir. Özellikle KÇS'lerin hazırlık aşamasından, denetimine kadar ki süreçte ulusal sendikaların etkin bir şekilde yer almaları gerekmektedir (PETROL-İŞ , 2014: 8).

Sonuç olarak IndustriALL; KÇS'leri uluslararası endüstri ilişkileri sistemi içerisinde çalışanların ve sendikaların uluslararası norm ve standartlar çerçevesinde temel hak ve özgürlüklerin her ülkede aynı seviyede uygulanabilmesi için genel çerçeveyi belirleyen ve alt yapısını oluşturan temel sözleşmeler olarak tanımlamaktadır. Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikalardan oluşan görüşmecilerin bazıları ise

KÇS'leri toplu iş sözleşmesi olarak tanımlamaktadır. Bunun yanında bazı görüşmeciler ise KÇS'leri çalışma standartların oluşturulmasında birer araç olarak adlandırmaktadır. Diğer taraftan KÇS'lerin uygulanabilirliğinin sınırlılığı ve yaptırım gücünün olmaması nedeniyle bazı görüşmeciler KÇS'leri birer sözleşme niteliğinde görmemektedir.

3.4.3. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Hazırlanması ve Müzakere Sürecinde Sendikaların Rolü

KÇS'lerin emek tarafında GUF'lar, sermaye tarafında ise ÇUŞ'lar bulunmaktadır. Bu nedenle KÇS'ler ‘uluslararası toplu pazarlık’ ya da ‘uluslararası endüstri ilişkileri’ olarak tanımlanmaktadır. GUF'lar her ne kadar uluslararası düzeyde toplu pazarlık olarak nitelendirse de mevcut anlaşmaların büyük çoğunluğu Kıta Avrupa'sında gerçekleşmektedir. Genellikle müzakereler Avrupa çalışma ilişkilerini karakterize edilerek yapılmaktadır. Az sayıda da olsa emeğin başarılı mücadelesi sonrasında ÇUŞ'ların yönetimi pazarlık masasına getirilmektedir. Ancak taraflar arasında yaygın olarak pragmatik ilişkiler çerçevesinde sosyal diyalog aracılığıyla müzakere süreçleri ilerletilmektedir (Fichter vd., 2011:75-78). GUF'lardan biri olan IndustriALL ise merkezinin Cenevre'de olması nedeniyle Avrupa çalışma pratikleri doğrultusunda müzakere süreçlerinde bulunmaktadır. Diğer taraftan Tablo 13'de de görüldüğü gibi IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lerin tamamı Avrupa kıtasında imzalanmıştır. KÇS'lerin müzakere süreci öncesinde taslaklar hazırlanmaktadır. Bu taslaklar genellikle GUF'lar tarafından hazırlanırken, ÇUŞ'ların merkezinde bulunan ulusal sendikalarda taslakların hazırlanmasında ve sürecin yürütülmesinde aktif yer alabilmektedir. Diğer taraftan gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerdeki yerel sendikaların KÇS'lerin müzakere ve hazırlanma sürecindeki rolü sınırlıdır. Bu bağlamda; Türkiye'deki IndustriALL'a üye sendika ve IndustriALL'un uzmanlarına, IndustriALL'un imzaladığı KÇS'lerin hazırlık aşamasında ve müzakere süreçlerinde ulusal sendikaların aktif olarak yer alıp alınmadıklarını analiz etmek üzere sorular iletilmiştir. Bununla ilgili görüşmeci IndustriALL-A1'in ifadeleri şu şekildedir:

“Bizim Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin nasıl hazırlanacağı konusunda bir kendi iç prokollerimiz var. Bu iç protokolümüze göre bir taslak hazırlanır. Bu bizim tarafımızdan işverenle yapılan görüşmeler çerçevesinde ortaya çıkan ana noktaları koruyacak şekilde bir taslak hazırlanır, bu çerçevede bizim bir Küresel Çerçeve sözleşmeleri rehberimiz var. Bu rehberin içerisinde bir küresel

çerçeve sözleşmesi içerisinde nelerin olması gerektiği, asgari düzeyde nelerin olması gerektiği yazar. Bir de bunun nasıl hangi prosedürle şey yapılacağı, hazırlanacağı, müzakere edileceği ve nihayetinde ulaştırılacağı yazar. Bu çerçevede bizim tarafımızdan hazırlanan taslak ve örgütümüzün rehberi çerçevesinde kapsam daha sonra onu, bu şirketin değişik ülkelerindeki işyerlerinde örgütlü sendikalarımızın merkezine ve sendikalarımıza göndeririz. Onların kaanatlerini isteriz bu konuyla ilgili katkılarını isteriz. (IndustriALL-A1).

IndustriALL-A1 taraf oldukları KÇS'lerin taslaklarının kendileri tarafından hazırladıklarını dile getirmektedir. KÇS'lerin uluslararası sermaye tarafına temsilen ÇUŞ'ların üst yönetimleri bulunmaktadır. Hazırlanan bu taslaklar müzakere süreci öncesinde uluslararası sermaye tarafına gönderilmesine ilişkin IndustriALL-A1 şu ifadeleri aktarmaktadır:

“Bunun dışında bir de küresel çerçeve sözleşme komitemiz var burada onlara da bunu göndeririz. Onların görevi bütün küresel çerçeve sözleşmelerinin bir uyum içerisinde olması asgari standartlarına uyduklarını görmek, tespit etmek aynı zamanda teyit etmek. Daha sonra bu taslak ile ilgili görüşler gelir, o görüşler ilave edilir ve işverene gönderilmeden önce bu taslak tekrar bütün üyelerimize gönderilir. Sizden gelen geri dönüşler ile birlikte ortaya çıkan son durum budur. Bunu işverene gönderme niyetindeyiz herhangi bir şey varsa bizimle paylaşılır. Sonra bu son taslağı işverene göndeririz. Tabii işverene gönderdikten sonra bu kabul edilecek anlamına gelmez. İşveren ile müzakere başlar” (IndustriALL-A1).

KÇS'lerin müzakere süreçlerini, sözleşmelerde imzası bulunan taraflar yürütmektedir. GUF'lar ve ÇUŞ'ların üst yönetimin yanında Avrupa işyeri konseyi temsilcileri, Dünya işyeri konseyi temsilcileri ya da ÇUŞ'ların bulunduğu ülkedeki ulusal sendikalar müzakere sürecinde taraf olarak bulunmaktadır (Hammer, 2005:22). Kuzey-Güney sendika ayırımında Kuzey Sendikaları, Güney sendikalarına göre taslakların hazırlanmasında daha aktif rol oynamaktadır. Kuzey sendikaları, KÇS'lerin müzakere sürecinde doğrudan rolü bulunmaktayken, Güney sendikalarının ise KÇS'lerin müzakere süreçlerinde doğrudan katılımı söz konusu değildir. KÇS'lerin Avrupa merkezli müzakere süreçleri yürütülmesi nedeniyle burada asıl önemli olan

çevre ülkelerdeki yerel sendikaların müzakerelerde yer alıp almadığıdır. Görüşmeci IndustriALL-A1, IndustriALL'un ÇUŞ'lar ile yürüttüğü müzakere süreçlerinde üye yerel sendikalarında katılım sağlayacağını ifade etmiştir:

‘bu müzakereleri yaparken üye sendikalarımızın bir kısmını bir müzakere komitesi olarak yer alabilir. Bunlar için bir standart yok, her vakadan vakaya değişir. O arada müzakerelere katılınsınlar ya da katılmasınlar üye sendikalarımıza müzakerelerin gidişatı hakkında ara bilgilendiririz. Müzakerelerin sonuna yaklaştığımız zaman üye sendikalarımıza ve küresel çerçeve komitesi üyesi arkadaşlarımıza bakın son durum bu, bu noktaya geldik sizin kanaatiniz nedir? Bu imzalanabilir bir durum mu? Değil midir? Eğer onlardan olur gelirse imzalarız. Eğer onlardan olur gelmez bazı sıkıntılı kısımlar olursa bu seferde şey yaparız. O kısmı tekrar işverene döner bunları bu şekilde düzeltebilir miyiz? Edebilir miyiz? Müzakerenin nihayetlenmesi genel olarak bu’’ (IndustriALL-A1)

IndustriALL-A1; IndustriALL ve ÇUŞ'ların üst yönetimleri arasında geçen müzakere süreçlerine ulusal sendikaların doğrudan katılımını vakadan vakaya değişim gösterdiğini dile getirmiştir. Genellikle görüşmeci IndustriALL'un üyelerine müzakere sürecine ilişkin bilgilendirmeleri üye sendikalara yapıldığını vurgulamaktadır. Diğer taraftan KÇS'lerin Avrupa çalışma pratikleri çerçevesinde müzakere edilmesi nedeniyle Avrupa merkezliliği eleştirilmektedir. Bu nedenle KÇS'lerin Avrupa merkezli olmasından ziyade küresel boyut kazanabilmesi için küresel tedarik zincirlerinde örgütlü olan sendikalarda müzakere süreçlerinde yer alması gerekmektedir. Bu sendikal iş birliği çerçevesinde KÇS'lerin küresel boyut kazanabileceği ileri sürülmektedir. Hammer (2005)'e göre Güney sendikalarında KÇS'lerin müzakere sürecine dahil edilmesinin gerekliliği savunulmaktadır (Hammer, 2005:23). Ancak bu şekilde KÇS'lerin müzakere süreci şeffaf ve demokratik bir şekilde ilerleyebilecektir. Bu doğrultuda, görüşmecilere Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikaların müzakere süreçlerine katılım sağlayıp sağlamadıkları sorusu iletilmiştir. Buna göre:

‘Son 2 yıldır, zoom üzerinden yapıyorlar. KÇS görüşmelerine hiç katılmadım, belki gözlemci olarak çağırırlarsa katılırdım ama şu ana kadar olmadı ama...’’ (TÜRK METAL-B1).

Görüşmeci TÜRK METAL-B1, IndustriALL'un imzaladığı KÇS'lerin müzakere süreçlerine doğrudan katılmadığını iletmiştir. Araştırma kapsamında diğer üye sendika uzmanları da KÇS'lerin müzakere süreçlerine doğrudan katılımın gerçekleşmediği vurgulanmıştır. Oysa ki KÇS'lerin etkin uygulanabilmesi müzakere süreçlerine eşit katılım olması gerekmektedir. Diğer taraftan müzakere süreçlerinde en çok tartışılan konu biri KÇS'lerin kapsamıdır. Sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı bakımından ÇUŞ'ların tedarik zincirlerini de kapsaması ve çalışma standartlarını tanıması tartışma konularından biridir. Müzakere süreçlerinde işverenler bu konuda oldukça direnç göstermektedir (PETROL-İŞ, 2014:10). Bunun nedeni uluslararası sermayenin ucuz işgücüne ulaşmasının önündeki engelleri kaldırma isteğidir. KÇS'lerin müzakere süreçlerinde özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki ulusal sendikaların yer alması ve bu konuların tartışılması gerekmektedir. Bu nedenle Gallin (2008)'e göre KÇS'lerin müzakere süreçlerinde, imalat ve hizmet sektöründeki dış kaynak kullanımı konularının dahil edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Burada dış kaynak kullanımından kastedilen ÇUŞ'ların işgücü maliyetlerinden dolayı ucuz işgücünün bulunduğu bölgelerde fabrika açması, ileri kapitalist bölgelerde ise fabrikaların kapatılması gibi konulardır. Bu nedenle Gallin, KÇS'lerde bu konuların müzakere edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Gallin, 2008:39). Böylelikle KÇS'lerin müzakere süreçlerinde Avrupalı sendikalar ucuz işgücü nedeniyle kapatılan fabrikalar sonucunda oluşan istihdam kaybını konuşurken, az gelişmiş yada gelişmekte olan ülkelerdeki yerel sendikalar ise ucuz işgücü ve sendikal haklarını içeren konularını tartışabilecektir. Türkiye'de ucuz işgücü nedeniyle tedarik zincirlerinin bulunduğu ülkelere biridir. Bu nedenle Türkiye'deki yerel sendikalarında yürütülen müzakere sürecine doğrudan katılmaları gerekmektedir. Ancak Görüşmeci TÜRK METAL-B1'nin ifadelerinden anlaşıldığı gibi Türkiye'deki yerel sendikaların, sözleşmelerin müzakere sürecine doğrudan katılım sağlamadıklarını ifade etmektedir. Buna karşılık görüşmeci IndustriALL-A1, Türkiye'deki sendikalarında müzakere süreçlerine katılım sağlayabileceklerini vurgulamıştır:

“Eğer bir firma ile böyle özel bir müzakere yapıyorsak, Türkiye’de de bu firmanın bir operasyonu varsa tabiki de orada örgütlü sendikalarımıza gider onlarda buraya arz ederlerse katkı yapabilirler, böyle bir olanak kendilerine aittir. Kendilerinde vardır” (IndustriALL-A1).

Görüşmeci IndustriALL-A1'in ifadelerine göre müzakere süreçlerin Türkiye'deki sendikalarda katılım sağlayabilir, ancak bugüne kadar yapılan KÇS'lerin müzakerelerinde katılım sağlanamamıştır. KÇS'lerin müzakere süreçlerinde genellikle ÇUŞ'ların merkezindeki ulusal sendikalar doğrudan katılım sağlarken, çevre ve yarı çevre ülkelerdeki ulusal sendikaların doğrudan taraf olarak katılımı söz konusu değildir. İlerleyen zamanlarda çevre ülkelerdeki ulusal sendikaların gözlemci olarak müzakere süreçlerine katılması, KÇS'lerin şeffaf ve demokratik bir müzakere sürecinin yürütülmesine katkı sağlayacaktır. Diğer taraftan IndustriALL-A1; üye sendikalara, müzakerelerin gidişatı hakkına bilgi verildiği vurgulamıştır. Türkiye'deki IndustriALL'a üye yerel sendika uzmanlarından oluşan görüşmecilerin tamamı bu bilgiyi doğruladı. Türkiye'deki üye sendikalar, IndustriALL tarafından KÇS'lerin müzakere süreci öncesinde ve müzakere sırasında ara ara kendilerine bilgilendirilme elektronik posta ile edildiğini vurgulamaktadır. Sürecin başlangıcında IndustriALL, elektronik posta olarak Türkiye'deki üye sendikalardan görüş istemektedir. Bunun sonucunda Türkiye'deki IndustriALL üye sendika uzmanları görüşlerini ilettiklerini ifade edilmektedirler. Bu duruma örnek olarak TÜRK METAL-B1, IndustriALL ve Renault arasında düzenlenen "Uzaktan çalışma üzerine Küresel Çerçeve Sözleşmesi"ne ilişkin müzakere sürecinin başlamadan önce kendilerinden görüş alındığını ifade etmektedir:

"Örnek veriyorum Renault'ın KÇS'nin imzalanmasından hemen önce beyaz yakada örgütlü olmamıza rağmen Mavi yakalı örgütlü olduğumuz arkadaşlarımızın evden çalışmak zorunda kaldığını duyduğumuzda dedi ki ısınma, yemek bu insanların internet kullandığı bilgisayarlarla, elektriğine kadar. Bunu işveren olarak karşılayacaksınız dedik ve fabrikalarımızda bunun altyapısını yaptık ve aldık. Beyaz yakalı da yararlandı. Renault'da yazdık biz bunu yapıyoruz diye KÇS'de yer ver diye. IndustriALL bizden fikir istedi bizde yazdık gönderdik" (TÜRK METAL-B1).

Covid 19 salgını ile esnek çalışma biçim pratiklerinden biri olan uzaktan çalışma yaygınlaşmıştır. Bunun üzerine uluslararası sendikal hareket, ulusal sendikaların esnek çalışma biçimlerini toplu pazarlık mekanizması ile düzenlenmesi gerektiğini ileri sürmektedir. IndustriALL ve Renault, Fransız sendikaların desteği ile 9 Temmuz 2019 yılında uzaktan çalışmaya yönelik KÇS imzalamıştır. Bu sözleşmeye göre bazı hükümler bulunmaktadır. Örneğin; uzaktan çalışma, iştraklerin bulunduğu ülkede

gerçekleşmesi halinde çalışanların ikamet ettikleri yerler dışında gerçekleşebilir. Ancak çalışanların ticari sır ve gizlilik koşullarını uymaları şartı aranmaktadır. Diğer taraftan KÇS'nin hükümleri arasında uzaktan çalışma saatleri yer almaktadır. Buna göre; çalışanların çalışma alanlarını aileleri ile paylaşmaları durumunda bölüm müdürlerinin izni dahilinde ve ekip çalışmasına zarar verilmeyecek şekilde çalışanların çalışma saatleri düzenlenebilecektir. Bu düzenlemeye göre her çalışan normal çalışma saatleri dışında ve tatil dönemlerinde her ne olursa olsun (mesleki görevlerini yerine getirmeleri şartıyla) elektronik posta ve telefon aramalarını cevap vermeme hakkına sahiptir.

Renault ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS'ye bakıldığında; TÜRK METAL-B1'in ifadelerinde yer alan barınma, ısınma, yemek ve internet gibi ihtiyaçların karşılanmasına ilişkin açıkça bir madde belirtilmemiştir. Bunun yerine *“Yönetim ve sendika çalışanların yerel mevzuat ve kısıtlamalara göre gerekli ekipman, araçlara ve ek masrafları karşılamaya yönelik ödenek verilmesi için her iki taraf anlaşma yapacaktır”* hükmü bulunmaktadır. Bu hüküm uygulanması yerel sendikalara ve yerel mevzuata bırakılmıştır (Renault ve IndustriALL, 2019:1-11). Türkiye’de ise uzaktan çalışma, covid-19 sürecinde beyaz yakalı çalışanlar için kullanılmıştır. Uzaktan çalışmaya yönelik yönetmelik, 10 Mart 2021 yılında Resmi Gazete’de tekrar düzenlenmiştir (Resmi Gazete, 2021a:1). Türkiye’de IndustriALL’a üye sendikaların büyük çoğunluğunda mavi yakalı işçiler örgütlüdür ve Covid-19 sürecinde mavi yakalı çalışanlar uzaktan çalışma modelini kullanmamıştır. Bu nedenle Renault ve IndustriALL arasında düzenlenen KÇS'nin kapsamı Türkiye’deki sendikalar için oldukça dardır. Diğer taraftan 10 Mart 2021 yılında düzenlenen yönetmelik ile Covid-19 pandemi süreci, işgücü piyasalarına uzaktan çalışma modelini kalıcı hale getirmiştir. Bu nedenle Türkiye’deki IndustriALL’a üye sendikalar, Renault ve IndustriALL arasında düzenlenen KÇS kullanılarak, uzaktan çalışma pratiklerini geliştirmeli ve toplu pazarlık sürecinde kullanılmalıdır. Böylelikle; IndustriALL’a üye sendikalar beyaz yakalı çalışanlarda sendikal örgütlenmeyi arttırabilir. TÜRK METAL ve BİLEŞİK METAL-İŞ sendikası; Renault’nun doğrudan ya da yan tedarik zincirlerinde örgütlü sendikalar olduğundan toplu pazarlık sürecinde, uzaktan çalışmaya yönelik KÇS’deki hükümleri kullanmalılardır.

ÇUŞ’lar çoğu zaman kamoyunda, sosyal sorumluluklarını arttırmak ve marka değerlerini yükseltmek amacıyla KÇS’leri imzalama sürecinde yer almaktadır. Diğer taraftan GUF’lar ise KÇS’leri üyelerin sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının

uygulanma alanlarını genişletmek, ulusal sendikaların ÇUŞ'lara karşı gücünü arttırmak amacıyla müzakere süreçlerinde bulunmaktadır. Ancak ÇUŞ'ların KÇS'leri herhangi bir imzalama zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu nedenle genellikle KÇS'lerin müzakere süreçlerinin başlayıp başlamama konusunda karar verici taraf ÇUŞ'lardır. Ayrıca KÇS'lerin imzalanma sürecinde itici güç olarak GUF'ların üye sendikaları da etkilidir. Bu doğrultuda IndustriALL-A1'e, IndustriALL'un KÇS'lerin imzalanma sürecinde itici gücü şu şekilde açıklamıştır:

''Burada itici güç değişik sahipler var, bunlardan tabii en başında gelen işçilerin sendikalılık oranı ile ilgili ve bu sendikalılık oranı bir uluslararası standardizasyona gitme konusundaki isteklerini firmaya şey yapmaları ciddi bir biçimde hissettirmeleri, bu önemli bir şey yani firmaya ben bunu yapmalıyım zira benim tabanımdan veya benim işçilerimden böyle bir istek var. Burada önemli noktalardan bir tanesi bizim IndustriALL'da biz çok uluslu şirketler çerçevesinde o şirketlerde çalışanlar değil, değişik ülkelerdeki işyeri sendika temsilcilerini bir araya getirdiğimiz sendika networkleri dediğimiz, networklerimiz var. Biz genel itibari ile kendi tarafımızda bütün arkadaşlarımızı bir araya getiririz, toplanırız. Nerede ne oluyor bitiyor kendi tarafımızı kendi safımızı sıklaştırırız.'' (IndustriALL-A1).

IndustriALL-A1'in ifadelerinde; KÇS'lerin imzalanması için itici güç, IndustriALL'a üye sendikaların örgütlenme oranları ile doğru orantılı olduğunu vurgulamaktadır. ÇUŞ'lara ve tedarik zincirlerine ciddi bir baskı yapmaları, KÇS'lerin imzalanmasında önemli bir unsur olduğu görüşmeciler tarafından dile getirilmiştir. Bu nedenle görüşmeci, IndustriALL üye sendikalarının bulunduğu *'network'*lerde bu konularının konuşulup, tartışıldığını ifade etmektedir. Ayrıca bu networkler, KÇS'ler hakkında üye sendikaların bilgilendirilmesi, özel durum ve vakalara ilişkin çözüm önerilerinin tartışıldığı önemli bir platform niteliğindedir. Bu duruma ilişkin IndustriALL, 17-18 Ekim 2012 yılında Frankfurt'ta düzenlediği Küresel Çerçeve Sözleşmeleri ve Sendikal Ağlar Konferansında; KÇS'lerin müzakere sürecinin demokratik ve şeffaf olması gerektiğinin üzerinde durmaktadır. Bu bağlamda IndustriALL'a üye sendikalara bilgi akışının hızlı olması ve dayanışmanın bu süreçte sağlanmasının gerekliliği vurgulanmaktadır. IndustriALL, bu süreçte geliştirdiği sendikal ağlar ile üye sendikalar arasındaki iletişimi ve dayanışmayı sağlamayı amaçlamaktadır (PETROL-İŞ , 2014: 15-16). Diğer taraftan KÇS'lerin bağlayıcılığının bulunmaması ya

da ÇUŞ'ların KÇS'leri imzalama zorunluluğunun olmaması, sözleşmelerin gönüllülük esasına dayalı olmasına neden olmaktadır. Bu nedenle ÇUŞ'lar kamuoyuna kendilerini temize çıkarmaları ya da sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri amaçları doğrultusunda KÇS imzalanmaktadır:

‘‘İşverenlerin kendileri de isteyebilir. Bu hesap verilebilirlik kavramının gelişmesi ile beraber kamoyuna kendilerinin bütün yaptıkları faaliyetleri, bunlar arasına işçi ile ilgili faaliyetlerinde, politikalarında sosyal paydaşlar ile yapılmasını isteyen işverenler de olabilir, şirkette olabilir. Ama bizim için esas olan birinci kademedeki söylediğimizdir’’ (IndustriALL-A1).

IndustriALL- A1, işverenlerin KÇS, imzalanmasını istemesinden daha çok tabandaki işçilerin istemesinin kendi küresel örgütleri için öncül bir koşul olduğunu vurgulamaktadır. Bu noktada, KÇS'lerin imzalanması için IndustriALL'un ÇUŞ'lar ile kurduğu bağ kadar, o şirketlerin tedarik zincirlerindeki yerel sendikalarında mücadelesi önemlidir. Ancak yerel sendikalar sözleşmelerin doğrudan tarafları değil dolaylı taraflarıdır (Doğan, 2020:269). IndustriALL ve diğer GUF'ların düzenledikleri KÇS'lerde doğrudan taraflar, ÇUŞ'ların merkezinde bulunan ulusal sendikalardır. Bu nedenle müzakere süreci öncesinde KÇS'lerin taslaklarının belirlenmesinde ve müzakere süreçlerinin yürütülmesine ilişkin SELÜLOZ İŞ-B8 şu ifadeleri kullanmaktadır:

‘‘ Yine gördüğüm ve okuduğum kadarıyla Türkiye'deki sendikaların KÇS'lerin içeriğinin belirlenmesi noktasında oldukça pasif durumda olduğu bir tablo var gibi gözüküyor’’ (SELÜLOZ İŞ-B8)

SELÜLOZ İŞ-B8, Türkiye'deki üye sendikaların KÇS'lerin içeriğinin belirlenmesinde pasif rol oynadığı ileri sürmektedir. Bununla birlikte Türkiye'deki üye sendikaların KÇS'lerin müzakere süreçlerinde doğrudan katılım sağlamaması nedeniyle, ÇUŞ'ların merkezinde bulunan ulusal sendikalar gibi aktif rol oynamadığı sonucuna varılmaktadır. PETROL İŞ-B3 çevre ülkelerdeki yerel sendikaların KÇS'lerin doğrudan taraf olması ile ilgili görüşlerini şu şekilde aktarmaktadır:

‘‘Genel çerçevede bir şey söyleyeyim, ya bu mesela küresel çerçeve sözleşmelerinin etkin olması ya da olmaması bağlamında şimdi KÇS'ler, küresel federasyonda küresel şirket arasında düzenleniyor, ama burda asıl itici güç o

ülkedeki yerel sendikanın gücü yani o kadar güçlü değilse Hollanda sendikası güçlü ve örgütlü bir sendika olduğundan kaynaklı olarak Unilever’de bu kadar güçlü bir şey olabiliyor. Tabana incek kadar güçlü değilse bu kadar bişey yapılamaz... yani taslakların hazırlanışında bir şeyimiz yok. Yani biz PETROL-İŞ olarak Avrupa merkezli çok uluslu bir firmaya bişey yapamayız... Biz ancak Türk çok uluslu firmaya dayatabiliriz ya da zorlayabiliriz. Biz şeyi söyleyebilirim. Şirket davranış kodu yazdırdık bir firmaya bunda katkımız oldu. Örgütlenme açısından ama henüz bir çerçeve sözleşme imzalatacak ve yapacak şeyimiz, gücümüz yok ama zaten bunun şöyle bir kısıtlı tarafı var Türkiye’de Türkiye merkezli Türk çok uluslu firma sayılı... aklıma Şişe camı söyleyebilirim. Kristal-iş’te Şişe camda Dünya’nın birçok yerinde şimdi Bosna Hersek’te hem Rusya’ya fabrikalar açtı merkezi Türkiye, Kristal iş güçlü olsa oturup çerçeve sözleşme imzalayabilir.’’ (PETROL İŞ-B3).

PETROL-İŞ B3, çevre ülkelerdeki yerel sendikalardan ziyade bu süreçlerde ÇUŞ’ların merkezinin bulunduğu ileri kapitalist ulusal sendikaların gücünün, KÇS’lerin müzakere ve imzalanma sürecini etkilediğini ifade etmektedir. Bu sendikalar, müzakere süreçlerinde ya da sürecin bitmesinin ardından imzalanan sözleşmede doğrudan taraf niteliğindedir. Diğer taraftan çevre ülke konumunda yer alan Türkiye’de Türkiye merkezli çok uluslu işletme sayısı azdır. Ancak görüşmecinin verdiği örnekte Şişe Cam birçok ülkede fabrikaları bulunan bir ÇUŞ’tur. KÇS’ler genellikle ÇUŞ’un bulunduğu yerel sendikaların desteği ile imzalanmaktadır. Bu nedenle ters perspektiften bakıldığında IndustriALL, Kristal-iş’in desteğinde ilk kez çevre ülke konumundaki Türkiye merkezli çok uluslu firma Şişe Cam ve IndustriALL, KÇS imzalayabilir. PETROL İŞ- B3’ün vurguladığı gibi çevre ülkelerde bulunan yerel sendikaların, müzakere süreçlerinde ve sözleşmenin imzalanmasının ardından diğer süreçlerde aktif rol oynamasını sağlayabilir. Bu durum KÇS’lerin uygulanmasını ve denetimini doğrudan etkileyecektir. Ancak gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde ÇUŞ sayısı az ya da hiç yoktur. Bu nedenle IndustriALL, Türkiye gibi sayılı ÇUŞ’un bulunduğu ülkelerde çevre ülkelerdeki sendikaların iş birliği doğrultusunda KÇS imzalayabilir.

Sonuç olarak KÇS’lerin imzalanmasındaki itici güç zaman zaman tabandaki sendikaların desteği olabilirken bazen de IndustriALL ve ÇUŞ arasındaki kurulan pragmatik ilişkiler doğrultusunda müzakere süreçlerin başladığı düşünülmektedir. Sonrasında KÇS’lerin taslakları IndustriALL’un iç protokollerine göre

hazırlanmaktadır. Bu taslaklar diğer ülkelerdeki üye sendikalara elektronik posta olarak bildirilmekte ve görüş alışverişinde bulunmaktadır. Türkiye'deki IndustriALL'a üye sendikalardan oluşan görüşmecilerin tamamı bu bilgiyi desteklemektedir. Ancak Renault- TÜRK METALörneğinde olduğu gibi üye sendikaların sundukları fikir ve görüşler açık ve net bir şekilde KÇS hükümlerinde rastlanılmamıştır. Diğer taraftan müzakere süreçlerinde Türkiye'deki IndustriALL'a üye sendikaların şimdiye kadar doğrudan taraf olarak katılımı söz konusu değildir. Şişe Cam- Kristal iş sendikası örneğinde olduğu gibi Türkiye'de sayılı ÇUŞ olmasına rağmen Türkiye gibi diğer çevre ülkelerdeki ulusal sendikaların müzakere süreçlerinde doğrudan taraf olarak katılımı, müzakere süreçlerinin demokratik bir şekilde yürütülmesini ve sonraki süreçlerde KÇS'lerin uygulanabilirliğine önemli bir katkı sağlayacaktır.

3.4.4. Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Uygulanması ve Denetiminde Sendikaların Rolü

Pratikte KÇS'lerin uygulanabilirliğine ilişkin çok sayıda eleştiri bulunmaktadır. KÇS'lerin hukuki bağlayıcılığının bulunmaması ve sözleşmelerin ihlali durumunda yaptırım gücünün olmaması sözleşmelerin uygulanabilirliğini doğrudan etkilemektedir. KÇS'lerin etkin uygulanabilmesi için GUF'lar, ÇUŞ'ların üst yönetimi ve üye sendikaları ile iletişim kanallarını sürekli açık tutmalıdır. KÇS'lerin ihlali durumunda ise GUF'lar ÇUŞ'ların üst yönetimlerine bu ihlali iletmektedir. GUF'ların girişimlerinin başarısız olduğu durumlarda uluslararası alanda kampanyalar düzenlenmektedir. KÇS'lerin en güç noktası uygulanma kısmıdır. Bu nedenle KÇS'lerin uygulanmaması gücünü olumsuz etkilemektedir (PETROL-İŞ, 2014: 6-8). Diğer taraftan, KÇS'lerin her ülkede uygulanma düzeyi farklıdır. Bunun nedeni küreselleşme süreci sonrasında yerel yasaların küresel yasalara göre düzenlenmesi ve işgücü piyasalarında neo liberal politikaların uygulanmasıdır. Bunun sonucunda ulusal sendikalar gerilemiş, sendikal hak ve özgürlükler olumsuz etkilenmiştir. Yerel yasa ve düzenlemeler, neo liberal politikaların etkisinde sendikal hak ve özgürlüklerin ihlali durumunda çözüm mekanizması olmaktan çıkmıştır. Ancak KÇS'lerde geçen hükümler zaman zaman ulusal sendikaları, neo liberal politikalara göre düzenlenen yerel yasaların insiyatifine bırakmaktadır.

IndustriALL'un imzaladığı ve Türkiye'de üye sendikaların kapsamında olduğu KÇS'lerin uygulanabilirliği ve denetimine ilişkin IndustriALL'un uzmanlarına ve üye

sendikaların uzmanlarına sorular iletilmiştir. Ayrıca KÇS'lerin uygulanması ve denetiminin ulusal sendikalarında sorumluluğunda olması nedeniyle Türkiye'deki sendikalara KÇS'lerin uygulanabilirliği ve denetimine ilişkin sorular iletilmiştir. İlk olarak IndustriALL-A1, KÇS'lerin uygulanabilirliğine ilişkin şu ifadeleri kullanmıştır:

‘‘Her ülkedeki çalışma yasaları, uluslararası çalışma örgütünün temel sözleşmelerinin hayata geçirmeleri arasında fark var. Bizim için tabii ki kırmızı çizgilerimiz temel hak ve özgürlüklerinin hangi koşullar altında olursa olsun korunması ve o çerçevede ülkelerdeki zorlukları aşabilecek uygulamaları hayata geçirmeye çalışıyoruz. Türkiye’deki ortam farklı, Çin’deki ortam farklı, Amerika Birleşik Devletlerindeki ortam farklı, Brezilya’daki farklı, dolayısıyla temel ana nokta temel hak ve özgürlüklerini korumak olup daha bunu nasıl hayata geçirebilirizi paydaşlarımız hayata geçirmeye çalışıyoruz. Ama burada bir aynı yektasek durumunun olduğunu söylemek isabetli olmayabilir. Zira temel hak ve özgürlükleri hayata geçirirken burada bizim önümüze çıkan ulusal düzeydeki gerek yasal gerek kültürel gerek yapısal engelleri bir biçimde ortadan kaldıracak pratikleri geliştiriyor ve hayata geçirmeye çalışıyoruz Türkiye’de bunlardan birisi’’ (IndustriALL-A1).

IndustriALL-A1’e göre KÇS'lerin uygulanmasını yerel yasalar ve kültürel değerlerin etkilediğini ileri sürmektedir. Bu nedenle IndustriALL’un imzaladığı KÇS'lerin uygulanabilirliği her ülkede aynı seviyede olmadığını vurgulamaktadır. Diğer taraftan KÇS'lerin uygulanmasında ilk sorumlu taraf ÇUŞ’dur. Bu nedenle ÇUŞ’lar ve diğer ülkelerde bulunan tedarik zincirleri arasındaki bilgi ve iletişim akışı düzeyinin iyi olması gerekmektedir. Bu durum KÇS'lerin uygulanmasını etkilemektedir. Bunun yanında KÇS'lerin uygulanmasından sorumlu diğer taraf ise ÇUŞ’ların tedarik zincirlerinde örgütlü yerel sendikalardır. Yerel sendikalar ve üyeleri KÇS'lerin uygulanmasını yerinde izlenmesinden sorumlu taraftır (Fichter vd., 2013:10). Bu bağlamda KÇS'lerin stratejik bir araç olarak etkin uygulanabilmesi için yerel sendikaların ve üyelerinin KÇS’ler ile ilgili bilgi sahibi olması gerekmektedir. KÇS'lerin etkin uygulanabilmesi için sözleşmelerin denetiminin iyi olması, ihlali durumunda ise yaptırım gücünün bulunmalıdır.

IndustriALL’un ve Bosch, Renault, Daimler, Siemens, Volkswagen gibi küresel otomotiv firmaları arasında imzalanan KÇS’ler kapsamında Türkiye’de 12 No’lu metal

işkolunda örgütlü TÜRK METAL ve BİLEŞİK METAL-İŞ bulunmaktadır. Her iki sendikanın kapsamında olduğu KÇS'ler incelediğinde küresel firmaların KÇS'lerin içeriğinde yer alan norm ve ilkeleri benimsemesi ve uygulaması için tedarikçi firmaları destekleyeceği yönünde hükümler bulunmaktadır. Örneğin; Bosch ve IMF döneminde imzalanan KÇS'de Bosch, Dünya genelindeki işletmelerinde çalışma prensiplerinin uygulanacağını taahhütte bulunmuştur. Bunun yanında temel çalışma ve normlara kesinlikle uymadıkları bilinen ara mamül ve mal üreten şirketler ile Bosch firmasının iş ortaklığının sonlanacağı hükmü KÇS'de yer almaktadır (Bosch ve IMF, 2004: 3). Ford ve IMF zamanında imzalanan KÇS'de ise yine Ford, diğer ülkelerde bulunan iş ortakları ve iştiraklerinin KÇS içerisinde bulunan prensipleri benimsemesinde destek olacağı hükmü bulunmaktadır (Ford ve IMF, 2012: 3). Diğer taraftan Siemens ise IndustriALL ile imzaladığı KÇS'de, tedarikçileriyle iş ilişkisinin girilmesinde ön koşul olarak çalışma prensiplerinin benimsenmesini vurgulamaktadır (Siemens ve IndustriALL, 2012: 3).

TÜRK METAL Sendikası, Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikalar arasında kapsamında olduğu KÇS sayısı en fazla olan sendikadır. TÜRK METAL-B1, genellikle KÇS'lerin uygulanabilirliğinde yönelik olumlu görüşlerini dile getirmiştir. Görüşmeci, KÇS'ler aracı ile birtakım hak ve menfaaetleri talep ettiklerini şu şekilde dile getirmektedir:

“Bizim KÇS'lerden faydalandığımız yönü örnek veriyorum iyi bir hak ve menfaat görürsek bu fabrikada emek veren Türk emekçiye o işyerine iyi bir artı getirecekse Mercedes'in ya da Bosch'un bak kardeşim sen KÇS akdetmişsin bu sözleşmede şu şu madde de bizim yararımıza bizde uygula diyoruz bastırıyoruz alıyoruz hakkı” (TÜRK METAL-B1)”

TÜRK METAL-B1, bazı hak ve menfaatlerin kazanımında KÇS'lerden yararlandıklarını ifade etmiştir. Diğer taraftan IndustriALL, “Türkiye'de Otomotiv Sektöründe Küresel Çerçeve Anlaşmalarıyla Sendikal Güç Oluşturulmasına İlişkin IndustriALL Küresel Sendika Sanal Atölye Çalışması” adlı 8-9 Aralık 2020 yılında sanal bir toplantı düzenlemiştir. İki gün süren bu toplantıya Türkiye'den TÜRK METAL Sendikası, BİLEŞİK METAL-İŞ Sendikası ve ÖZ ÇELİK-İŞ Sendikası katılmıştır. Bunun yanında Fransa, İtalya, Almanya ve Amerika sendika temsilcileri de toplantıda yer almıştır (TÜRK METAL, 2020b: 1). Bu toplantıya BİLEŞİK METAL-İŞ- B2'de katılmış ve toplantı ile ilgili şu şekilde bilgilendirme yapıldığını aktarmıştır:

“Daha çok hani herkes kendi yaşadığı deneyimleri anlatıyor, işte şu işyerinde bizim şöyle bir sorun oldu müdahale edilemedi çözülemedi vs. çerçeve sözleşmeleri bizim ülkeler için temel sorunu şu zaten ülkenin yasal mevzuatı hak ihlaline inanılmaz imkân verdiği için sizin zaten herhangi bir yasal kurumunuz olmadığı için burada iş yaptıran firmalar kolaylıkla şeye kaçabiliyor, eee ben ne yapayım bu ülkenin koşulları böyle, orası öyle yani orda yasalar böyle ben yasal hakkımı kullanıyorum. Mesela yetkiyi itiraz etti en sonunda bizim her zaman tartıştığımız konu, diyorlar ki yasal süreç var, yetki itirazının sonucu bekleyeceksin. 4 yıl bekle 5 yıl bekle dolayısıyla hani çerçeve sözleşmelerin Türkiye’de uygulanması, özellikle bizim işkollarında sanayi işkollarında zor.” (BİLEŞİK METAL İŞ-B2).

1980 yılında yürürlüğe giren 2821 ve 2822 sayılı kanunlarda sendika özgürlüğünü engelleyen hükümlerin bulunmasına yönelik eleştirilere karşılık olarak ve AB Sosyal Politika uygulamalarına yönelik Türk Endüstri ilişkilerine uyum sağlamak amacıyla 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2012 yılında çıkarılmıştır (Engin, 2013: 144-145). Ancak yasanın çıkarılması sendikalara ilişkin problemlerin çözümünde etkili olamamıştır. Gülmez (2013)’e göre “yığışmalı özgürsüzlük” 6356 sayılı sendikalar ile devam etmektedir Yetki tespitine ilişkin 6356 sayılı kanunda, sendika toplu iş sözleşmesi imzalayabilmesi için Bakanlığa başvurabilmektedir. Bunun sonucuda işveren itiraz etme hakkına sahiptir. Görüşmeci BİLEŞİK METAL İŞ-B2’nin ifade ettiği gibi yasal süreçlerin yetki tespit davalarında uzun olması önemli bir sorun teşkil etmektedir. İşverenler bu süreçte işyerlerinde uzun süre sendikasızlaştırma politikalarını sürdürmektedir. Bu durumda KÇS’lerin büyük çoğunluğunun hukuki bağlayıcılığının olmaması ve ilgili hükümlerin yerine getirilmesinde yerel yasalara bırakması KÇS’lerin uygulanabilirliğini olumsuz etkilemektedir. Görüşmeci BİLEŞİK METAL-İŞ- B2’ye KÇS’lerin uygulanabilirliğinin kısıtlı olmasına rağmen IndustriALL’un pragmatik ilişkilere dayanarak KÇS’lere taraf olmayı devam etmesinin nedenini şu şekilde açıklamaktadır:

“Bir küresel sendika federasyonu diyecek ki ben Türkiye’de x firmasının sorununu çözemiyorum ama Meksika’da çözdüm. Dolayısıyla bu sözleşmeyi tamamen feshetsem Meksika’da çözemeyeceğim. Dolayısıyla çözemediğimi, çözebildiğim en azından bir ilişkim olsun demiş oluyor yani hani hiç yoktan bir mantık oraya geliyor. Normalde sendika burda toplu sözleşme imzaladıktan

sonra işyerlerinde bazı maddeleri uyguluyor, bazıları uygulamıyor der misin? Denmez mantığı da yok toplu iş sözleşmelerini uygulamazsa ne yaparsınız eylem yaparsınız... siz sözleşme imzalıyorsunuz, uygulatmakta sizin göreviniz. Dolayısıyla o sözleşmeyi uygulatmak için gücünüzü kullanmakta sizin göreviniz'' (BİLEŞİK METAL İŞ-B2).

BİLEŞİK METAL İŞ-B2, KÇS'lerin uygulanabilirliğinde sorumlu taraf olarak IndustriALL'u görmektedir. Görüşmeci, sözleşmelerin uygulanabilirliğini IndustriALL'un gücüne dayandırmaktadır. Ancak KÇS'lerin büyük çoğunluğu zorunluluk nedeniyle değil, gönüllük esasına dayalı imzalanmaktadır. Genel olarak 12 No'lu metal işkolunda örgütlü TÜRK METAL-B1, KÇS'lerin uygulanabilirliğini olumlu bulunurken, BİLEŞİK METAL İŞ-B2 ise KÇS'lerin uygulanabilirliği noktasında eleştirel perspektifte değerlendirmelerde bulunmuştur. IndustriALL'un imzaladığı KÇS sayısı en fazla olan işkolu 12 No'lu metal işkoludur. İkinci KÇS sayısı fazla olan işkolu ise 05 No'lu tekstil işkoludur. Tekstil İşkolunda KÇS'lerin uygulanması ve tekstil sektörünün üretim organizasyonu ile ilgili bilgileri görüşmeci DİSK TEKSTİL-B4 şu şekilde aktarmaktadır:

''Küresel markalar pek çok markanın birlikte üretildikleri üretim tesislerini tercih ediyorlar. Yani bu firmayı kapattım ben burayı tamamen bana üretecek demiyorlar. Çünkü hem fiyat hem de tam olarak oranın bütün sorumluluğunu üzerine almak istemiyorlar. Sendika kendisine müracaat ettiği zaman burada bir hak ihlali, aynı zamanda KÇS'deki hakları da kapsayan bir ihlaldir dediği zamanda diyorlarki benim üretimim %50 başka markalarda var onlara müracaat et diye...%100 sipariş doldurmamaya dikkat ediyorlar. Bunu kasten yapıyorlar, kendilerini korumak için... Kesinlikle çok hızlı bir şekilde siparişi kaydırabiliyorlar, ülkelere bile kaydırabiliyorlar '' (DİSK TEKSTİL-B4).

Tekstil ve hazır giyim sektörü genel itibariyle siparişi dayalı, teknolojinin diğer sektörlerle göre daha az kullanılmaktadır. 2021 yılında Ocak-Haziran döneminde hazır giyim ve konfeksiyon ihracatı, Türkiye'de genel ihracatındaki payı %9'dur. Bu oran covid-19 salgınının etkisi nedeniyle diğer yıllara göre düşmüştür. Örneğin; 2018 yılında aynı dönemde %10,2, 2019 yılında aynı dönemde %9,9 ve 2020 yılında aynı dönemde ise bu oran %9,3'tür (İTKİB, Temmuz-2021: 3).

IndustriALL ve Inditex, H&M, Tchibo, Esprit ve ASOS gibi hazır giyim sektöründe faaliyette olan küresel firmalar ile imzalanan KÇS kapsamında 05 No'lu işkolunda örgütlü DERİTEKS, TEKSİF, Disktektstil ve Öziplik iş sendikaları bulunmaktadır. KÇS'ler incelediğinde; sözleşmelerin ÇUŞ'ların tedarik zincirlerinde uygulanacağına dair taahhütte bulunulmuştur. Örneğin; Inditex Grubu, Dünya'nın diğer bölgelerinde olduğu gibi Türkiye'de tedarik zincirleriyle sipariş usulüne dayalı çalışmaktadır. Bu nedenle Inditex grubu ve diğer tekstil sektöründe faaliyet gösteren küresel markalar hızlı bir şekilde tedarikçi değiştirebilme potansiyeline sahiptir. Inditex ve IndustriALL arasında 2017 yılında imzalanan KÇS'nin uygulama kısmında, sözleşmenin taraflarından biri olan Inditex Grubu'nun tedarik zincirlerinde örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi hakkı, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hakkı, yaşama ücreti ve diğer haklarının gerçekleştirilmesi için ortak çalışılacağı vurgusu yapılmıştır (Inditex ve IndustriALL, 2019:4). Inditex ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS kapsamında, Türkiye'de faaliyet gösteren Inditex Grubu tedarik zincirleri de yer almaktadır. Bu nedenle KÇS'de sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına saygı gösterilmesi ilişkin hüküm tedarik zincirleri için de geçerlidir. Bu duruma yönelik görüşmeci DİSK TEKSTİL-B4, sendikalarının Inditex Grubu'nun tedarik zincirinde örgütlü olmaya çalıştıkları sırada Inditex ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS'nin uygulanabilirliğini şu şekilde aktarmaktadır:

‘‘Maalesef çok büyük fark yok. Neden Türkiye'deki yerleşik kültür Türkiye'de bir defa insan haklarına saygı bu bağlamda işçi haklarına saygı, örgütlenme kültürü vs. çok çok eksik yani KÇS var mesela şu anda benim Urfa'da bir fabrikada örgütlendik, yetki sayısını aldık. Bakanlık çoğunluğu tespit ettiğimize dair yazı gönderdi. Firma tuttu dün itibari ile bütün çalışanlarına sms gönderdi ve dedi ki ben fabrikayı kapattım.... Hepsini bir günde çıkarttı. KÇS neye yetebilir ki burada şu anda üretimi sadece iki markaya yapıyor, birtanesi KÇS kapsamında Inditex-Zara elbette ki müdahale etti, bizim bildirdiğimiz anda Inditex-Zara işverenden derhal fabrikayı açmasını talep etti. IndustriALL hem Inditex ile bağlantıya geçti IndustriALL temsilciliği hem de hızlı bir biçimde denetim talep etti. Diğer markada bizzat kendisi bize ulaştı ikinci marka, her ne kadar KÇS olmasa da bu marka ile ama onunda Davranış kodları var, kendisi aradı bizi fabrikada denetim yapacağız en kısa zamanda

bize işçi isimlerini verin dediler... ama işveren dedi ki kapattım fabrikayı bütün işçileri çıkarttığına dair mesaj geldi.” (DİSK TEKSTİL- B4).

Inditex Grubunun Türkiye’deki tedarik zincirine baskı kurmasına rağmen, KÇS’nin Inditex ya da Türkiye’de bulunan firmaya yaptırım gücünün olmaması KÇS’nin uygulanabilirliğini olumsuz etkilemektedir. Disktestil B4’ün verdiği örnekten yola çıkarak, KÇS’nin kapsamında olan bir işyeri olmasına rağmen örgütlenme pratiği başarısız kalmıştır. KÇS içerisinde yer alan Inditex Grubu ve tedarik zincirlerinin sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına saygı göstereceği ve Inditex Grubunun bu hükme yönelik politika geliştireceği hükmü geçersiz kalmaktadır. Diğer taraftan DİSK TEKSTİL-B4, HM’in Türkiye’de faaliyet gösteren tedarik zincirinde örgütlenmeye çalıştıklarını ancak başarılı olamadıklarını dile getirmiştir. Örgütlenme faaliyetlerine ilişkin sendikanın mahkeme sürecinde tüm kanıtları sunmasına rağmen işverenin itirazı üzerine dava uzatılmış bu nedenle yetki alınamamıştır. Bunun sonucunda toplu pazarlık süreci başlamamıştır. Halbuki yine HM ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS’de sözleşmenin uygulanabilirliğinde HM’in tedarik zincirleri sözleşme kapsamında yer almaktadır (IndustriALL ve HM, 2015:12). Ancak Disk Teskil B4, HM’in tedarik zincirinde örgütlenmeleri sırasında yaşanan sorunları şu şekilde aktarmıştır:

‘Aynen bakın geçen yıl ağustos ayında bir fabrikada örgütlendik orada da KÇS var, HM’nin KÇS’si. Örgütlendik çoğunluğu aldı işçiler, başka bir sendikadan istifa edip Disk’e geldiler önce firma hem işveren hem KÇS tarafı olan firma bu iki sendika arasındaki bir çekişmedir dedi bizde dedik hayır iki sendika arasındaki çekişme değil, işçinin özgür tercihidir. Benden memnun değilse işçi partisini değiştirir derneğini değiştirir gibi sendikasını değiştirdi. İşçiler sendikaların malı değildir. Bu tartışmalar aynen böyle gitti. Eeee KÇS var bakın burda üretimin %75’i KÇS tarafında HM’de. Ona rağmen aylarca, belki 6 ay böyle bir tartışma yürüdü. Kasten uzatıldı ama işçi çok örgütlü idi. Kopmadı istifa etmedi direndi, temsilcileri işten atıldı. Kapıda direniş oldu tam yedi ay kapıda direniş oldu ben de onlar ile beraberdim. Ağustos 4’ten Şubat’a kadar ve sonuç itibari ile bir denetim yapıldı. Denetimde bütün bulgular iddialarımızı kanıtlandı... İşveren kabul etmedi yetki itirazını çekmedi. Kasten yanlış mahkeme açtı süreci uzattı halen yetki alamadık ve masaya

oturtamadık...siparişler çekildi şu anda fabrika ücretsiz izne çıkarttı. ” (DİSK TEKSTİL-B4).

DİSK TEKSTİL B4'ün ifadelerine göre HM tedarik zincirinden siparişleri çekmesine rağmen sendikal örgütlenme başarılı olamamış, işveren ile toplu pazarlık sürecine girilememiştir. Bunun nedeni 6356 sayılı sendikalar kanununda işverenin yetki itirazı hükümdür. Bu kanunun ilgili maddesine göre sendika bakanlığa yetki tespiti için başvurduğunda işveren yetki tespitine ilişkin itirazının nedenlerini gösteren yazılı tebliğ sonrasında 6 işgünü içerisinde mahkemeye dava açabilme hakkına sahiptir (6356, md;43). Yetki tespit davalarının açılmasının ardından hızlı ve etkili sonuç alınamamaktadır. Bunun nedeni yetki tespit davalarının uzun sürmesidir. Bu davaların uzun sürmesinin nedeni ise yargının iş yükünün fazla olmasıdır. Özellikle yetki tespit davalarının uzun sürmesi nedeniyle sendikal örgütlenmede ve toplu iş sözleşmesi imzalamakta süreç uzamakta ve sonuç alınması zorlaşmaktadır. Örnek vaka ve uygulamalarda görüldüğü gibi bu süreçte işverenler sendikalı işçileri işten çıkarmış ya da sendikaya üyelikten istifa etmeleri için işçileri zorlamıştır. Bu nedenle yetki tespit davalarının sonuçlanması ile işyerlerinde sendikalı üye sayısı azalmış, sendikanın işverene karşı toplu pazarlık gücü zayıflamıştır (Candoğan, 2015: 186). DİSK TEKSTİL- B4, H&M ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS kapsamında oldukları halde toplu iş sözleşmesi imzalamadıklarını dile getirmektedir. Taraflar, KÇS'nin uygulanmasını yerel yasalara bırakmaktadır. Bu nedenle DİSK TEKSTİL sendikası, işyerinde çoğunluğu sağlasa bile işverenin yetki itiraz davası nedeniyle toplu iş sözleşmesi imzalamamaktadır. DİSK TEKSTİL- B4; KÇS'nin kapsamında oldukları halde işçilerinin büyük çoğunluğunun ücretsiz izne ayrıldığını ve işveren ile toplu pazarlığa oturmadığını vurgulamaktadır. Diğer taraftan KÇS'nin ihlali söz konusu olduğunda yaptırım gücünün olmaması KÇS'lerin sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık sürecinde etkisini zayıflatmaktadır.

“Size biri bir yıl içerisinde geçen yıl ağustos ayından beri yetki alamadığımız KÇS tarafı olan bir firma adı sanı hepsi belli şimdide Urfa’da örgütlenmiş başka bir firma bir günde kapattı. KÇS ile bunu çözemeyiz... HM bir yıl sonra siparişlerini çekti, bir yıl sonra 6 ay bir defa hiçbir şey yapmadılar...(H&M) harıl harıl siparişlerini verdi. Niye ona lazımdı uygun fiyata zamanında teslim ediyordu...” (Disk-Tekstil B4).

DİSK TEKSTİL B4, KÇS tarafı olan küresel markaların tedarik zincirlerinde yaşadıkları başarısız örgütlenme deneyimleri nedeniyle KÇS'lerin uygulanabilirliğini olumsuz yaklaşmaktadır. Bu nedenle görüşmeciler; KÇS'leri ulusal düzeyde sendikalar ve işverenler arasındaki uyuşmazlıkların çözümü noktasında başarısız bulmaktadır.

IndustriALL ve H&M, Inditex, Tchibo ve Esprit arasında imzalanan KÇS'ler kapsamında yer alan ÖZİPLİK İŞ-B9 ve TEKSİF-B5, KÇS'lerin uygulanabilirliğine yönelik olumlu değerlendirmelerde bulunmaktadır:

“Bizim KÇS'lerden faydalandığımız özellikle bazen işyerinde sendikal nedenle işten çıkartılıyor biz IndustriALL aracılığıyla markayla iletişime geçip işe tekrar aldırabiliyoruz...” (ÖZİPLİK İŞ-B9).

“Evet biz markalara direkt ulaşma konusunda KÇS'lerden oldukça fayda sağladık. Daha önce böyle bir ortamımız ya da bir araya geldiğimiz bir ortam ya da platform yoktu... marka ile görüşüp sorunlarımızı çözebiliyoruz... sanırım en son Inditex ile bir sorun yaşadık. Örgütlenmeye çalıştığımız fabrikada işçilere karşı olumsuz davranışları, işten çıkarma tehditleri baskıları buna dair şikayetler aldık daha sonrasında marka temsilcileri ile görüştük ve sorun çözüme ulaştı” (TEKSİF- B5)

Genel olarak 05 No'lu tekstil sektöründe KÇS'lerin uygulanabilirliği ilişkin değerlendirmelerde DİSK TEKSTİL-B4, KÇS kapsamında olan işletmelerde işçilerin işte atılmasını ve sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik katkı sağladığını vurgulamıştır. Bu nedenle işverenle toplu pazarlık sürecinin başlatılmadığını aktarmaktadır. Diğer taraftan TEKSİF-B5 ve ÖZ İPLİK İŞ-B9 ise KÇS'lerin işten çıkartılan işçilerin işe tekrar alınmasında araşsal nitelikte kullanıldığını dile getirmişlerdir. Görüşmecilerin aktardığı vaka ve örnekler neticesinde 05 No'lu işkolunda IndustriALL'un imzaladığı KÇS'lerin uygulanabilirliğinde olumlu kazanımlar olmasına karşın sorunların çözümünde sınırlı kaldığı sonuca ulaşılmaktadır. Diğer taraftan Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikalar arasında KÇS kapsamı en dar işkolu PETROL-İŞ sendikasının örgütlü olduğu 04 No'lu işkoludur.

Unilever de kozmetik alanında Türkiye'de faaliyette olan Çok Uluslu bir firmadır. 04 No'lu işkolunda örgütlü PETROL İŞ, Unilever'in alt tedarikçi işletmelerinde örgütlü olduğu bilgisi görüşmeler sırasında elde edilmiştir. Bu bağlamda

Görüşmeci PETROL-İŞ B3, sendikanın ise IndustriALL ve Unilever arasında imzalanan KÇS kapsamında yer aldığını belirtmiştir. Ancak bu KÇS temel ve hak özgürlükleri kapsayan bir KÇS niteliğinde değildir. Bu durum ile ilgili olarak PETROL İŞ-B3 şu ifadeleri aktarmıştır:

“Bizim sektörümüzde olan tek çerçeve sözleşme Univer’in çünkü IndustriALL küresel sendikaya bağlıyız... Unilever’in yalnız şöyle Küresel Çerçeve sözleşmesi daha çok bütün alanlardan öte işyeri tacizi kapsayan bir sözleşme biz buna dair Unilever ile IndustriALL ile iş birliği içerisindeyiz” (B3-PETROL-İŞ).

Unilever, IUF ve IndustriALL arasında düzenlenen KÇS’de, işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin hükümler bulunmaktadır. Örneğin; yerel tedarikçi yönetimler ve sendikaların, işyerinde tacize yönelik şikâyet ve anlaşmazlıkları ulusal ve uluslararası standartlara dayalı çözüm mekanizmaları geliştirmekle sorumlu tutulmuştur. Ayrıca yerel yönetim ve sendika bu duruma ilişkin ulusal yasal ve toplu iş sözleşmelerin ilgili hükümlerini uygulamakla sorumludur. Yine şikâyetçiler yasal haklarına ilişkin bilgilendirilme yapılması KÇS hükümleri arasında yer almaktadır. KÇS’lerin bu ilkelerine göre yerel yönetim ve sendika; iş yerinde tacize yönelik önlemleri almak, üye ve temsilcilere cinsel tacize ilişkin uluslararası standartları ve Unilever’deki davranış kurallarını uygulamak ile yükümlü tutulmuştur (Unilever , IUF, & IndustriALL , 2016:3-4).

IndustriALL’a üye sendikalar arasında KÇS kapsamının en dar olduğu sektör 06 No’lu kâğıt sektörüdür. Selüloz İş B8 ile yapılan görüşmeler sırasında 06 No’lu işkolunda Amerika ve Avrupa merkezli Çok Uluslu Firmaların ağırlıklı olduğu ve 2010 yılından sonra yabancı sermayenin işkolunda ağırlık kazandığı vurgusu yapılmıştır. Bu nedenle 06 No’lu işkolunda IndustriALL’un imzaladığı KÇS sayısıdır. 2018 yılında Essity ve IndustriALL arasında düzenlenen KÇS kapsamında SELÜLOZ-İŞ sendikası da yer almaktadır. Bu bağlamda Görüşmeci Selüloz İş-B8, Essity’nin Türkiye’de üretim yapan küçük firmasında örgütlenme faaliyetleri sırasında KÇS’yi stratejik araç olarak kullandıklarını ifade etmiştir:

“Birinde var. O da hatta yeni örgütlendiğimiz bir işyeri küresel çerçeve sözleşmeyi tamda örgütlenme içinde orada kullandık 2020’nin son aylarında Kocaeli’nde İsveçli bir firma vardı. Küçük, çok büyük olmayan firmada. Ee kısa

sürede çoğunluğa ulaştık, küresel çerçeve sözleşmeyi kullandığımız nokta tamda o noktada ortaya çıktı. İşverenlerin biliyorsunuz yetki itirazı meselesi var ya sendikasılaştırmanın Türkiye'deki en büyük araçlarından biridir. Yerel yönetimi Türkiye'de yerel yönetimin yetkiyi itiraz edilmemesi noktasında IndustriALL ile birlikte küresel çerçeve sözleşmeleri ciddi bir araç olarak kullandık. Hem ciddi bir örgütlenme aracımız oldu bizim için ama tek örnek o...'' (SELÜLOZ-İŞ B8).

Essity ve IndustriALL arasında düzenlenen KÇS'nin uygulama kısmında, Essity, KÇS'in içeriğini ve mevcudiyetini iştiraklerine bilgilendirmekle yükümlü tutulmuştur. Bu bağlamda, tüm iştiraklerine KÇS'nin uygun tercümelerini geniş bir şekilde duyurmak ve KÇS'nin etkilerini Essity içerisinde anlatmak ile sorumlu tutulmuştur. Bu bağlamda KÇS gereği; Essity diğer ülkelerde bulunan iştiraklerine 87 sayılı sendikal hak ve 98 sayılı örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin ILO sözleşmelerini tanımış, buna yönelik politikalar geliştirmekle sorumlu tutulmuştur (IndustriALL, Essity ve Unionen, 2018:2-3). Selüloz İş B8, Essity'nin KÇS kapsamında olan işyerinde örgütlenme faaliyetleri sırasında sözleşmeyi etkin kullandıklarını ifade etmektedir. Bu süreçte IndustriALL ve Selüloz İş Sendikasının işbirliği sonucunda işverenin yetki itirazı bulunmadan başarılı bir şekilde işyerinde çoğunluk sağlanmıştır. Selüloz İş B8, KÇS'nin sendikal örgütlenme sürecinde etkin bir araç olarak kullanıldığı vurgulanmıştır.

KÇS'lerin uygulanmasında yalnız sorumlu taraf IndustriALL değil, üye sendikalar da sorumlu taraftır. Bu nedenle Doğan (2020)'a göre yerel sendikalar sözleşmenin uygulanıp uygulanmadığını denetlemekle görevlidir. Örneğin KÇS kapsamında yer alan sendikalar, işyeri temsilcileri vasıtasıyla üyelerine bilgilendirme yaparak KÇS'lerin uygulanabilirliğini denetleyebilir (Doğan, 2020: 275). Bunun yanında KÇS'lerin amaçları; ÇUŞ'larda ve tedarik zincirlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sendikal örgütlenmeleri kalıcı ve sürdürülebilir bir şekilde desteklemesidir. KÇS'lerin bu amaçlarının gerçekleştirilmesi için etkin bir şekilde uygulanabilirliğinin denetlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle GUF'lar yereldeki sendikaları güçlendirmelidir.

Müller, Platzer ve Rüb (2008)'e göre asgari çalışma koşullarının uyulmasını taahhüt eden KÇS'lerin uygulanmasından ve şirketlerdeki uygunluğunun izlenmesinden yerel sendikalar sorumludur (Müller vd., 2008: 8-9). Bununla birlikte KÇS'lerin

uygulanabilirliğinin yerinde izlenmesi için yerel sendikalar ve uluslararası sendikalar arasında iletişim sıklığının kuvvetli olması gerekmektedir. Ayrıca yerel sendikaların üyelerinin KÇS'ler hakkında bilgi sahibi olması, sözleşmelerin denetimi açısından önem arz etmektedir. Bu nedenle 12 No.lu metal işkolunda örgütlü sendika üyelerinin IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'ler hakkında bilgi sahibi olup olmadığı ile ilgili görüşmecilere soru yöneltilmiş, TÜRK METAL-B1 ve BİLEŞİK METAL-İŞ- B2 şu şekilde açıklamıştır:

“Yok üyemizin çok bununla ilgisi olmaz, üye kendi toplu iş sözleşmesini bilir. Ama KÇS'leri çok detaylı bilmezler fabrikaların bir takım KÇS'leri var ise buna imza attıran birtakım yükümlülükler olduklarını bilirler kabaca bu kadar bilgi yetiyor” (TÜRK METAL-B1)

“Çoğunun yoktur. Biz aslında küresel çerçevede sözleşmelerini ne zaman kullanılır? Anca ilk kez örgütleniyorsanız bir işe yarar, yeni örgütlenme sırasında çünkü niye? Hani örgütlenme hakkını tecavüz olmasın diye. Ee o durumda da çoğu zaman öğreniyorlar, çünkü insanlar kendi işyeri, işten atılma vs. oluyor. O zaman hani işyerinde ilk kez örgütleniyorsa öğreniyorlar ama onun dışında zaten hali hazırda örgütlü biyer halihazırda toplu sözleşme düzeni varsa çoğunlukla pek alakası olmuyor, haberi de olmuyor sadece bizde değil genel olarak hiçbir yerde” (Bileşik Metal-B2).

Görüşmeci TÜRK METAL-B1 ve BİLEŞİK METAL İŞ-B2'nin ifadelerine göre KÇS'ler hakkında herhangi bir uyuşmazlık yaşandığı durumunda üyelerinin bilgisi olduğu yönündedir. Bileşik Metal-B2, üyelerinin genel olarak KÇS'ler hakkında bilgilendirmelerin işyerlerinde ilk örgütlenme aşamasında yapıldığını aktarmaktadır. Diğer taraftan IndustriALL'un otomotiv sektöründe imzalanan KÇS'lerin bazılarının Türkçe versiyonunu web sitelerinde yayınlamaktadır. Bu yayınları yerel sendikanın uluslararası ilişkiler uzmanının ya da üst yönetimin bilgisi olduğu görüşmeler sırasında öğrenilmiştir. Ancak bu KÇS'lerin Türkçe versiyonu 12 No'lu Metal işkolunda örgütlü sendikaların web sitelerinde yer almamaktadır. Bu durum metal işkolunda örgütlü sendika üyelerinin KÇS'ler hakkında bilgi sahibi olmasını engellemektedir. KÇS'lerin tabandan gelen güç ile desteklenebilmesi için Türkiye'de metal işkolunda örgütlü sendika üyelerinin KÇS'ler hakkında bilgi eksikliğinin giderilmesi gerekmektedir. Ayrıca KÇS'lerin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için sendika üyelerinin denetim

mekanizması içerisinde aktif rol oynaması gerekmektedir. Diğer taraftan IndustriALL, güçlü KÇS'leri imzalaması ve uygulatabilmesi için yerel sendikalardaki tabanından destek alması gerekmektedir. Bu nedenle Türkiye'deki 12 No.'lu metal işkolunda örgütlü sendikaların; KÇS'lere ilişkin bilgilendirmeleri yalnız ilk örgütlenme ya da uyuşmazlık durumunda değil, belirli aralıklar ile güncel olarak üyelerine bilgi akışını sağlamalıdır. Ancak bu şekilde Türkiye'de 12 No.'lu metal işkolunda KÇS'lerin uygulanabilirliği denetlenebilir. Ayrıca üyelerin bilgi düzeyi artırılarak sektörde yeni KÇS'lerin imzalanmasına neden olabilir.

Tekstil sektöründe örgütlü sendikalardan oluşan görüşmeciler KÇS'lerin uygulanabilirliğini denetlemek amacıyla izleme komiteleri bulduklarını dile getirmişlerdir. Örneğin; HM ve IndustriALL arasında düzenlenen KÇS'de sözleşme hükümleri arasında ulusal izleme komiteleri bulunmaktadır. KÇS'nin taraflarının temsilcilerinin yer aldığı bu komitede, H&M'in doğrudan tedarikçilerinin ve onların alt taşeronlarının bulunduğu ülkelerde KÇS'nin uygulanması amacıyla birtakım stratejiler oluşturmaktadır. Ayrıca bu komite KÇS'nin uygulanmasını kontrol etmekte ve değerlendirmektedir. Ulusal İzleme Komitesi sendikalar ve tedarikçiler arasındaki anlaşmazlıkların çözümünde ve toplu iş sözleşmelerine yönelik konularda ortaklaşa çalışılacağına dair KÇS içerisinde hükümler yer almaktadır. Bu komite tarafların anlaşacağı tarihlerde toplanacağı KÇS'nin ilgili hükümlerinde bulunmaktadır (IndustriALL ve HM, 2015:13). H&M ve Inditex Grubu Küresel markaların tedarik zincirleri örgütlü sendikalar izleme komitelerinde yer almaktadır. Bu komitelerin KÇS'lerin uygulanabilirliğine ilişkin denetimleri ile ilgili TEKSİF-B5'in aktarımları şu şekildedir:

“Mesela HM'in bir ulusal izleme komiteleri var. Türkiye olarak Tekstil Hazır Giyimdeki tüm sendikalar ve HM Türkiye temsilcileri ile ayda bir iki defa toplanıyoruz. Tedarikçilerde örgütlü olduğumuz işyerlerinde sorunlar var mı? Nasıl çözüme kavuşturabiliriz. Bunları tartışıyoruz senede bir defa yine HM için konuşuyorum... Yine Inditex'in de buna benzer yapısı var. Küresel birlik komitesi diyebiliriz. Bunda yine işte senede bir defa toplanan bir komite buna İspanyol sendikaları da dahil ve üye taraf IndustriALL taraf sendikalar dahil senede bir defa toplanıp yine bunlarda işte neler yapılmış, neler yapılmamış neler yapılabilir sorunlar var mı? Bunun tartışmasını yapıyorlar. Bu komitede

bu şekilde KÇS'lerin uygulanabilirliğini denetliyor diyebilirim, biz Türkiye ayağında böyleyiz.” (TEKSİF- B5).

Inditex ve IndustriALL arasında 2019 yılında imzalanan KÇS'nin denetlenebilmesi için Küresel Birlik Komitesi oluşturulmuştur. KÇS'nin uygulanabilirliğinin denetlenebilmesi amacıyla yılda bir kez komite toplanmaktadır. Bu toplantılara Inditex Grubu'nun tedarik zincirleri ve bu tedarik zincirlerinde örgütlü IndustriALL Küresel Sendika Federasyon'una üye sendika temsilcileri katılmaktadır. Komitede ayrıca Inditex Grubu ile iletişime geçilmesi amacıyla koordinasyon grubu seçmektedir. Bu koordinasyon grubunun görevi yereldeki çözilemeyen uyuşmazlık ve sorunların çözüme ulaştırılmasıdır. Bu gibi durumlarda yerel sendika ve Inditex temsilcileri sorunları araştıracaktır. Koordinasyon grubu Inditex ile yılda iki kez toplanacağı KÇS hükümleri arasında yer almaktadır. Ayrıca Sözleşme hükümlerinde, KÇS'nin uygulanmasının yerel sendikaların görevi olduğu vurgulanmaktadır (Inditex ve IndustriALL, 2019:9). Bu bağlamda TEKSİF B5'in ifadelerine göre Türkiye'deki örgütlü oldukları Inditex Grubu tedarik zincirlerinde, Inditex Grubu ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS'nin uygulanması aşamasında yer aldıklarını dile getirmektedir. Ayrıca TEKSİF'in bu komitede yer alarak KÇS'nin uygulanabilirliğinin denetlenmesinde sorumluluk üstlendikleri görülmektedir. Diğer taraftan Şube Başkanı DİSK TEKSTİL-B4 ise bu tür yapıların bürokratik olduğu ve sahadaki sendika temsilcilerinde ve işçilerden uzak kaldığını ifade etmektedir:

“ Bizim sendikanın yani DİSK TEKSTİL işçileri sendikasının bu KÇS'nin uygulanmasını denetleyen mekanizmada bir görevlisi var ve o görüşmeleri yani bir şikâyet mekanizmasına taşır ve oradan geri bildirimleri bize bildirir, (işçi temsilcilerine ve şube başkanına) sahadakilere bildirir, ama bu bir eksikliktir. Bu bir yanıştır. Bürokratik bir mekanizmadır.... Yani bunu marka IndustriALL'a rica ederek bir şekilde oluşturdu... ne için sahadaki insanların kendisine baskı yapmasını kendisine rahatsız etmesini engellemek istiyorlar... Onun için bu mekanizmaları kurdular... bu zaman aralığında çok sayıda arkadaşın işinden olmasına sebep oluyor. Sadece bizim değil diğer sendikalarında sahada sıkıntı yaşadıklarını görüyorum “ (DİSK TEKSTİL- B4).

DİSK TEKSTİL- B4'ün görüşüne göre komitelerin, sahadaki işçiler ve sendika temsilcilerin sorunlarını kolaylıkla iletebildikleri bir denetim mekanizması olmadığı

yönündedir. Bu nedenle denetim mekanizmalarını görüşmeci bürokratik bulmaktadır. IndustriALL kurulmadan önceki dönemde tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyette olan Küresel Sendika Federasyon'u ITGLWF'dir. Görüşmeler sırasında ITGLWF'in mali sıkıntılar nedeniyle birleşme kararı aldığı bilgisine ulaşılmıştır. Ancak görüşmeci DİSK TEKSTİL B4, birleşme kararının bürokrasiyi arttırdığı görüşündedir. Bu nedenle görüşmeci, IndustriALL'un sahadaki sendika temsilcilerinin ve işçilerin sorunlarını dile getiremediklerini şu şekilde belirtmektedir:

“ bir örgüt yapı olarak büyüdükçe bürokrasisi artıyor, bizim ITGLWF'miz vardı, çokta başarılıydı, çok daha hızlı müdahale ediyordu, bizi çok daha iyi anlıyordu. IndustriALL şu anda markayı çok iyi anlıyor, bu kadar net söylüyorum... IndustriALL'daki yönetici diyorki marka ile sen muhattap olmayacaksın kim olacak ben olacağım diyor. Niye sen konuşuyorsun ben yaşıyorum burda adamı gözümün önünde işten atıyorlar adamın çocuğu okula gidiyor, hastası var, kanserlisi var... ben konuşcam sen konuşmayacaksın diyor sonuçta. Türkiye'de niye ofisteki arkadaşımı muhattap alıyorlar niye işyerindeki sendikacıyı ya da temsilciyi muhattap almıyorlar çünkü ateşin içerisinde... marka ile muhattap olduğunda tak tak masada bilgileri karşısına koyabilir... tam bir bürokrasi işletiyorlar o arada da onlarca yüzlerce işçi işten atılıyor süre uzadıkça örgütlenme çöküyor, bize duyulan güven sarsılıyor işçi tarafından. O nedenle ITGLWF'i yaşamış bir insan olarak gördüm ki bir örgütü büyüttüğümüz zaman aşağıdaki insanlar karınca gibi görünmeye başlıyor” (Disk-Teskitil B4).

DİSK TEKSTİL B4, IndustriALL'un imzaladığı KÇS'lerin denetim komitelerinde bürokratik mekanizmaları ön planda olduğu, sorunların çözümünde ise hızlı ve etkili olmadığı, örgütlenmeye zarar verdiği ve sendikaya olan güveni azalttığı görüşündedir. Diğer taraftan KÇS'lerin işyerinde yerinde izlenmesi ve denetimi açısından DİSK TEKSTİL- B4, TEKSİF- B5, DERİTEKS -B6 ve ÖZ İPLİK-İŞ görüşmecilere üyelerinin KÇS'ler hakkındaki bilgi düzeyi sorulmuştur. Bu bağlamda Görüşmeci DİSK TEKSTİL- B4, kapsamında oldukları KÇS'lere yönelik üyelerinin bilgi düzeyini şu şekilde ifade etmektedir:

“Özellikle öncü kadrolarımız var... KÇS'lerin Türkçeye çevirileri bulunmakta... bu KÇS kapsamındaki marka üretimlerinin yapıldığı işyerlerine Türkçe versiyonlarını mutlaka götürüyoruz. Başta işyeri temsilcilerimiz olmak

üzere onun yakın çevrelerindeki sendika kadroları olmak üzere onlara dağıtıyoruz ve anlatıyoruz... tabiki dikkatlerini çekiyor şu anda da Türkiye’de gördüğüm kadarıyla bana kalırsa aşağıda üretim yapılan işçilerin %50’den fazlası marka bilincine ulaşmış vaziyette uzun zaman aldı ama ulaştılar, yani bir marka üretilen yerde çalışmak istiyorlar...’’ (DİSK TEKSTİL- B4).

Türkiye’de IndustriALL’a üye tekstil sektöründe örgütlü sendikaların kapsamında olduğu KÇS’lerin büyük çoğunluğunun Türkçe versiyonu bulunmaktadır. Örneğin; Inditex, H&M ve Tchibo ile düzenlenen KÇS’lerin Türkçe versiyonları IndustriALL’un web sitesinde yer almaktadır. Ancak ASOS ve Esprit ile düzenlenen KÇS’lerin Türkçe versiyonu ise aynı sitede yer almadığı görülmektedir. Diğer taraftan Türkiye’de tekstil sektöründe örgütlü sendikaların web sitelerine bakıldığında, bu KÇS’lerin Türkçe versiyonunun bulunmadığı görülmüştür. Diğer taraftan IndustriALL, Türkiye’de tekstil sektöründe KÇS’lerin uygulamalarına yönelik birtakım projeler geliştirmiştir. Bu projelere ilişkin görüşmecisi TEKSİF-B5 ifadeleri şu şekildedir:

‘‘Evet bize IndustriALL Küresel sendikada Çerçeve sözleşmelerinin Türkçe kitapçıklarını ve uygulama projesi kapsamında dağıtmıştı. Bu iki yıllık bir projeydi. KÇS uygulama projesi o kitapçıkları dağıttık eğitimlerimizde bilgilendirdik. Ayrıca KÇS eğitimleri de yaptık. O yüzden bilgi sahibiler özellikle temsilcilerimiz, temsilcilerimiz de tabi üyelerimize bilgi aktarıyor ‘‘ (TEKSİF-B5).

TEKSİF-B5, IndustriALL’un iki yıllık bir proje dahilinde Türkiye’deki markaların tedarikçilerinde çalışan işçileri bilgilendirmek amacıyla KÇS’lerin Türkçe versiyonlarının dağıtıldığını vurgulamıştır. Bunun yanında sendikaların üyelerine bilgilendirme toplantıları düzenlemiştir. Diğer taraftan DERİTEKS B6’da bu eğitimlerin yapıldığını ve KÇS’lerin Türkçe versiyonlarının dağıtıldığını aktarmaktadır:

‘‘Evet bilgileri var. Küresel Çerçeve Sözleşmelerin birer örneğinin Türkçe örneğinin versiyonunu üyelerimize dağıtmıştık. Yani talep eden olursa biz onları bir broşür halinde dağıttık fabrikalarımızda tabi bunu belirli aralıklarla yapmamız lazım çünkü sektörde sirkülasyon fazla dolayısıyla yeni çalışanlar işe giriyorlar onlarda olmayabilir ama bir dönem yapıldı bu. ... açıkçası doğrudan işin içerisinde değiller ama bir şekilde Küresel Çerçeve Sözleşmeleri yapmış olduğumuz eğitimlerde biz anlattığımız zaman onlarda fayda yönünü anlıyorlar

ve destek veriyorlar. Ama geneli itibari ile doğrudan bütün üyelerin sürece dahil olduğu bir süreç tabiki olmuyor. Bu teknik olarak da zor bir konu ama genel olarak destekliyorlar'' (DERİTEKS-B6).

IndustriALL'un diğer sektörlerle nazaran özellikle Türkiye'deki Tekstil sektöründe KÇS'lerin uygulanmasına ilişkin tabanın güçlendirilmesine yönelik adımlar atıldığı görülmektedir. Diğer sektörler arasında KÇS bağlamında eğitim ve projenin en çok geliştirildiği sektör tekstil sektörüdür. Bu eğitim ve bilgilendirilme projeleri diğer sektörde örgütlü Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikalar ve üyeler içinde yapılmalıdır.

Unilever ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS'nin Türkiye'deki tedarik zincirinde uygulanması PETROL İŞ Sendikasının ve Unilever yerel yönetimin sorumluluğundadır. Bu noktada sözleşmelerin uygulanması ve denetimi ile ilgili PETROL İŞ B3, sendikanın kadınlara yönelik cinsel taciz gibi konularda eğitim verdiğini ve belirli aralıklarla IndustriALL'un bunu desteklediğini dile getirmiştir. Ayrıca görüşmecisi Unilever ile düzenlenen KÇS'nin gerekliliği ile ilgili şu ifadeleri kullanmıştır:

''IndustriALL ile iş birliği içerisinde ortak eğitimlerin yaptığımızı biliyorum. Yani doğrusu eğitimler ve oranın denetlenmesi orda kadın üye kaç tane, cinsel tacize yönelik birşeyler var mı? Yok mu? vs. bunlara yönelik bir denetimi sağlıyor. Dolayısıyla burada şey diyemem, ben gereksiz diyemem Küresel çerçeve sözleşmeleri tabii ki gerekli tabii ki bir işlevi yerine getiriyor. Ama yetersiz diyebiliriz '' (B3-PETROL-İŞ).

Görüldüğü gibi Türkiye'de 04 No.'lu işkolunda temel hak ve özgürlükleri kapsayan ve IndustriALL'un taraf olduğu KÇS bulunmadığına daha öncesinde değinilmiştir. Unilever ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS 'nin kapsamında yer alan PETROL-İŞ sendika üyelerinin işyerinde tacize yönelik düzenlenen KÇS'ye ilişkin bilgilendirme eğitimlerinin yapıldığı ulaşılmıştır. Bu nedenle işyerinde KÇS'nin denetimine yönelik görüşmecisi olumlu değerlendirmelerde bulunmuştur. Diğer taraftan 06 No.lu Kâğıt ve Ağaç işkolunda KÇS sayısının az olması, aynı işkolunda çalışanların KÇS'ler hakkında az bilgi düzeyinde olmasına neden olabilir. Ancak Selüloz İş B8, Essity ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS kapsamında olan işyerinde örgütlenme sürecinde üyelerine yönelik bilgilendirme toplantıları ve eğitimleri düzenlediklerini şu şekilde aktarmaktadır:

“Tabi özellikle özellikle biz o örgütlenme döneminde çok kısa yapmamıza rağmen üyelerimiz ile toplantı yaptık ve toplantıda şeyleri söylemiştik. İşverenin yasal olarak yetki itiraz etmek gibi bir hakkı var ve bu hakkı eğer kullanırsa dedik, yaklaşık iki yıllık bir bekleme süreci olacakt, ama orada işte o küresel çerçeve sözleşmesinin içeriğinden bahsettiğimizde ve bunu bir araç olarak kullanacağımızı söylediğimizde tabi oradan bunu ilk defa duyan arkadaşlar doğal olarak fazlaca vardı. Orada hem küresel çerçeve sözleşmesini ilişkin geniş katılımlı bir bilgilendirme toplantısı yapıldı. Bu aracı nasıl kullanabiliriz diye konuştuk. O yüzden oldukça bilgileri vardı o dönemde” (SELÜLOZ-İŞ B8).

Görüşmecilerin büyük çoğunluğu IndustriALL’un taraf olduğu KÇS’lere yönelik olumlu görüş bildirmiş fakat bağlayıcı hükümlerin bulunmaması nedeniyle uygulanabilirliğini etkili bulmamaktadır. Bununla birlikte ülkesel farklılıklar nedeniyle KÇS’ler aynı seviyede uygulanmamaktadır. Türkiye’de IndustriALL’un ÇUŞ’lar ile imzaladıkları KÇS’lerin uygulanması 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanununun inisiyatifine bırakılmaktadır. Görüşmeler sonucunda metal ve tekstil sektöründe görüldüğü gibi özellikle yetki tespit davalarının uzun sürmesi KÇS’lerin uygulanabilirliğini olumsuz etkilemektedir.

IndustriALL’un taraf olduğu KÇS’lerin denetimine ilişkin 05 No.’lu doküman, hazır giyim ve deri işkolunda örgütlü sendikalar diğer işkollarında örgütlü IndustriALL’a üye sendikalara göre markaların komitelerinde daha aktif yer almaktadır. KÇS’lerin denetimi aşamasındaki bu komitelerde diğer sektörlerde göre tekstil sektöründeki sendikaların aktif katılımı söz konusudur. Ancak Tekstil sektöründe örgütlü sendikalar komitelerde aktif katılımı olduğu halde bu komiteleri bürokratik mekanizmalar olduğu düşünülmektedir. IndustriALL’a üye diğer sendikalar ise KÇS’lerin denetiminde aktif rol oynamadığı sonucuna ulaşmıştır. 05 No.’lu işkolunda örgütlü sendikaların üyelerine ise KÇS’lerin Türkçe versiyonlarının kitapçık halinde dağıtılması nedeniyle diğer işkollarına göre daha çok bilgilendirilme yapıldığı görülmektedir. Diğer taraftan ise tekstil işkolu hariç IndustriALL’a üye sendikalar örgütlenme aşamaların üyelerine bilgilendirme toplantıları yapıldığı görülmüştür.

3.4.5. Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Toplu Pazarlığın İçeriği, Kapsamı ve Araçları Üzerindeki Etkisi

KÇS'ler, ulus ötesi toplu iş ilişkilerini düzenlemek amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda “küresel düzeyde toplu sözleşme yapma” görüşüne dayanmaktadır. KÇS'lerin amaçları sözleşme kapsamındaki üye sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını korumaktır (PETROL-İŞ, 2014:5; Koçak, 2014: 157; Erdoğan, 2006: 431-432). Bu nedenle GUF'lar üye sendikaların toplu pazarlık ve örgütlenme haklarını ÇUŞ'lara karşı korumak ve geliştirmek amacıyla KÇS'leri düzenlemektedir. Çalışmanın bu bölümde KÇS'lerin Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikaların toplu pazarlığın içeriği, kapsamı ve araçları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda ilk olarak KÇS'lerin sendikal örgütlenmelerdeki etkisi incelenmiştir. Bunun yanında toplu pazarlığın içeriği yani toplu iş sözleşmelerine etkisi, sendikaların üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarına etkisini ve son olarak uyuşmazlık durumunda sendikaların grev haklarına etkisi üzerine görüşmecilere sorular iletilmiştir.

IndustriALL-A1, tarafı oldukları KÇS'lerin sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına etkisine ilişkin şu ifadeleri kullanmıştır:

“Etkili olduğunu düşünüyorum. Nasıl olduğu konusunda yani belki birazcık izahat gerekebilir. Toplu sözleşme masalarını, toplu sözleşme süreçlerinin başlayabilmesi için işyerlerinde sendikal bir yapılanmanın olması gerekir. Sendikal yapılanmanın olabilmesi içinde örgütlenme özgürlüğünün önünün açılması lazım. Bizim de küresel çerçeve sözleşmeleriyle esas hedefimiz bu sendikalaşma ve örgütlenme özgürlüğünün alt yapısını oluşturmak... örgütlenme bittikten sonra bir toplu sözleşmeyle devam ettirilmesi ve işçilerin ücretlerinin çalışma koşullarının daha da iyileşmesinin sonucunu yaratmasını bekliyoruz. Bizim burada yapmış olduğumuz bir elverişli ortamın hazırlanması. Dolayısıyla işverenden gelecek herhangi bir baskının önüne geçmeye çalışıyoruz işin doğrusunu söylemek gerekirse. Eeee bu da gerçekleştiğinde tabii ki bir toplu iş sözleşmesinin olabilmesi için gereken altyapıyı oluşturuyoruz” (IndustriALL-A1).

IndustriALL A1'e göre KÇS'ler, IndustriALL'a üye sendikaların toplu pazarlık sürecinin başlayabilmesi için uygun koşulları oluşturmaktadır. Görüşmeciye göre IndustriALL'un KÇS'ler ile asıl hedefi üye sendikalar için örgütlenme özgürlüğünün alt

yapısını oluşturmak sonrasında ise toplu iş sözleşmeleriyle üyelerin ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlamaktır. Bu noktada IndustriALL-A1, KÇS'lerin özellikle örgütlenme sürecinde etkili olduğunu düşünmektedir. Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikalar da KÇS'lerin daha çok ilk örgütlenme aşamalarında etkili olduğu yönünde görüşler sunmuştur:

“KÇS’leri özellikle örgütlenme aşamalarında etkin kullanıyoruz, markanın üretim kapasitesi ne kadar büyük ise KÇS’nin uygulanabilirliği o kadar etkin... ama fabrikada markaya yapılan üretimin kapasitesi düşük ise yaptırımı o kadar olmuyor, marka siparişleri çekse bile işveren sendika istemiyorum diye diretebiliyor.” (ÖZİPLİK İŞ-B9).

Öziplik İş-B9, KÇS'leri ilk örgütlenme aşamaların etkin kullandıklarını ifade etmektedir. Görüşmeci, markanın üretim kapasitesinin büyük olması tedarikçi firma üzerindeki baskıyı arttırmasının örgütlenme aşamalarında KÇS'lerin uygulanabilirliğini etkilediğini ileri sürmektedir. Diğer taraftan görüşmecinin ifadelerinden yola çıkarak markaların üretim kapasitesinin düşük olduğu tedarikçilerde KÇS'lerin uygulanabilirliği olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu nedenle sendikal örgütlenme ve yetki aşamalarında KÇS'lerin herhangi uluslararası yasalarda ya da ulusal yasalarda karşılığının olmaması nedeniyle çoğu zaman KÇS'lerin uygulanabilirliği marka-tedarikçi arasındaki üretim kapasitesine dayanmaktadır. Bunun yanında DİSK TEKSTİL- B4 de KÇS'leri örgütlenme aşamalarında araçsal olarak kullandıklarını dile getirmektedir:

“Kçs bağlamında değil, çünkü DİSK TEKSTİL işçileri sendikası Türkiye Devletinin kanunlarının aradığı barajı aşmış bir sendika, aynı zamanda TÜRK-İŞ’e bağlı TEKSİF sendikası barajı aşmış durumda ve Hak-iş’e bağlı Öz-iplik iş te barajı aşmış durumda. Böyle olunca biz KÇS bağlamında bir toplu pazarlığa girmiyoruz, doğrudan doğruya bir yerel yasaya yani ulusal yasayı kullanarak bir toplu pazarlığa giriyoruz. Grevli, toplu sözleşmeli bir sendikal pazarlığa giriyoruz. Ama KÇS’yi de eğer orada markalara bir üretim varsa bi araç olarak örgütlenme aşamasında yetki alma aşamasında kullanmayı dikkat ediyoruz” (DİSK TEKSTİL- B4).

DİSK TEKSTİL-B4, DİSK TEKSTİL sendikasının, toplu pazarlık sürecinde KÇS'leri araç olarak kullanmadıklarını dile getirmektedir. Görüşmeci; KÇS'leri

özellikle ilk örgütlenme ve yetki alma aşamasında kullandıklarını vurgulamaktadır. Diğer taraftan KÇS'ler asgari çalışma standartlarını belirlemekte, ücret ve sosyal haklara ilişkin uygulamaları yerel yasalara ve toplu iş sözleşmelerine bırakmaktadır. Örneğin; Tchibo ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS hükümleri arasında net rakamsal veriler bulunmamaktadır. Bunun yerine 100 sayılı eşit ücret ve 131 sayılı asgari ücretin tespit edilmesine yönelik ILO sözleşmelerine atıfta bulunulmuştur (Tchibo ve IndustriALL, 2016:1-2). Tchibo ve IndustriALL'un imzaladığı KÇS'ler kapsamında yer alan DİSK TEKSTİL-B4 KÇS'lerin ücretlere etkisine yönelik şu ifadelerde bulunmuştur:

“Tanımları var o kadar, sonuç söylesinler bana living wage yaşama ücreti ne hoş bir kelime iyi üretilmiş, türetilmiş sonuç var mı? Bir tane söylesinler yaşama ücreti verdiriyoruz desinler... yaşama ücretine insan yaşamının bir parçası ise tatilde bir parçasıysa yaşama ücretinin kaç bin lira olduğu ortada... hiçbir etkisi yok” (DİSK TEKSTİL-B4).

DİSK TEKSTİL-B4'ün görüşü, KÇS'lerin ücretlere herhangi bir etkisinin olmadığı yönündedir. IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'ler incelendiğinde ücretlere ilişkin herhangi detaylı hüküm bulunmamaktadır. Ülkeler arasındaki sosyo-ekonomik farklılıklar nedeniyle KÇS'lerde ücretlere ilişkin genel-geçer hükümler bulunmaktadır. Genel itibari ile KÇS'lerde ücretlerin, ulusal yasa veya toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmesine ilişkin maddeler yer almaktadır. Örneğin; HM ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS'de, ücretlere ilişkin hükümlerde; standart haftalık çalışma süresine karşılık ödenen ücretler ulusal yasa veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenen değerden yüksek olmasına ilişkin maddeler yer almaktadır. Ayrıca KÇS hükümleri içerisinde ücretlerin, çalışanların ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek ve tasarruf edebilecek düzeyde olmasını vurgulanmaktadır. Bunun yanında KÇS'de ücretlerin düzenli ve kesintisiz bir şekilde ödenmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır. Diğer taraftan çalışanların, disiplin cezası nedeniyle ücretlerinin kesinti yapılmamasına ilişkin KÇS'de hüküm bulunmaktadır (IndustriALL ve HM, 2015:9). H&M ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS kapsamında olan DERİTEKS B6, bu duruma ilişkin değerlendirmeleri şu şekildedir:

“Mesela bizim işçilerden disiplin cezası olarak ücret kesilebilir. Bunun yasada yeri var. Ama uluslararası markalar için hiçbir şekilde işçinin

ücretinden kesinti yapılamaz. Disiplin cezası olarak ücret kesintisini yasaklar kesmeye devam ederse marka devreye girer sipariş adetlerini düşürebilir veyahut puan derecesini düşürür... burada küresel çerçevede sözleşmeleri daha etkili oluyor işte...” (DERİTEKS-B6).

4857 sayılı İş Kanun’da “İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez” (md:38) hükmü yer almaktadır. Bu durumda işveren toplu iş sözleşmelerinde ya da bireysel iş sözleşme maddeleri arasında uygun bulmadığı davranışların yer alması neticesinde işçinin ücretinden kesinti yapabilecektir. Ancak aynı madde geçen kanun hükmüne göre ücretten kesintiyi sebeplerin işçiye bildirilmesi gerekmektedir. Görüşmeci DERİTEKS B6, 4857 sayılı İş Kanun’da geçerli ve yasal olan disiplin cezaları neticesinde işçiden ücret kesintisinin yapılmasını izin verdiği halde markaların yasakladığını aktarmaktadır. Nitekim H&M ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS hükümleri arasında da disiplin cezaları nedeniyle ücretten kesinin yapılamayacağı vurgulanmıştır. KÇS’de bu hükmün ihlali durumunda marka sipariş adetlerini düşürerek tedarikçi üzerinde yaptırım uyguladığı sonucuna ulaşılmaktadır. DERİTEKS’in verdiği bu örnek KÇS’lerin ücretler üzerindeki olumlu etkisini göstermektedir. Diğer taraftan DİSK TEKSTİL-B4, KÇS’lerin uygulandığı ve sıkı denetimin yapıldığı işyerlerinde ise sosyal haklara ilişkin KÇS’lerin olumlu yönlerini şu şekilde aktarmıştır:

“KÇS’ler sıkı denetleniyorsa eğer hiç değilse sigorta primleri tam yatırılıyor benim üyem olsun ya da olmasın yani işçi sigorta primleri tam yatırılıyor... ekonomik sosyal haklarda bir iyileştirmeler oldu, o anlamda sağladı en azından emeklilik günleri açısından bunu söyleyebilirim. KÇS’lerin faydaları oldu ama söylediğim gibi bunun yerel yasa ile sağlanması daha doğru olur. KÇS’ye markanın insafına bırakılmaması, kapitalizmin insafına bırakılmaması gerekir “(DİSK TEKSTİL- B4).

KÇS’lerin uygulandığı ve sıkı denetimlerin olduğu işyerlerinde çalışanların ekonomik ve sosyal haklarına ilişkin kazanımların olduğu DİSK TEKSTİL tarafından aktarılmıştır. Ancak bu kazanımların markanın insafına ya da KÇS’lere bırakılmadan yerel yasalar tarafından sağlanmasının gerektiği görüşmeci tarafından vurgulanmıştır. Türkiye’de tekstil ve hazır giyim sektöründe kayıt dışı çalışan fazladır. Bu nedenle sektörde güvencesiz çalışma yaygındır. Bu bağlamda DİSK TEKSTİL’in

değerlendirmelerinden yola çıkarak, Tekstil ve hazır giyim sektöründe imzalanan KÇS'lerin Türkiye'de aynı sektörde kayıt dışı çalışmayı azaltıcı yönüne olumlu bir katkı yaptığı söylenebilmektedir.

Metal işkolunda örgütlü TÜRK METAL, KÇS'lerin ücret ve yan sosyal haklara etkisine ilişkin şu örneklerden bahsetmiştir:

“Bizim faydalandığımız yönü şu örnek veriyorum evet bizim rakamlarda işimiz yok, ama iyi bir hak ve menfaat görürsek bu fabrikada emek veren Türk emekçiye o işyerine iyi bir artı getirecekse Mercedes'in Bosch'un bak kardeşim sen geçen yıl bir KÇS akdetmişsin bu sözleşmede şu şu maddeler bizim yararımıza bize de uygula diyoruz, bastırıyoruz alıyoruz hakkı. Mesela Mercedes Menz'deki aldığımız bir takım hak ve menfaatlardan bir tanesine örnek veriyorum. Ağır iş primi ödeme sistemi vardır. Fabrikada 3.500 mavi yakalının içerisinde bir 500 falan yaptığı işin niteliğine ağırlığına göre ekstra ücret alır. Bu ücret aslında işçiye değil tezgâha verilen ücrettir. O tezgâhta çalıştığı zaman işçi artı 1,5 lira 2 lira daha ücretin üstüne kazanç biz bunu KÇS'den yola çıkarak aldık... Yine Mercedes benz yönetimi o sırada pandeminin başlarında işte ekomik krizi bahane ederek işçiye uzun yıllardır aldığımız bir altın hakkı var bizim fabrikada da altın hakkı var gold coin diyorlar yılda iki defa bunu vermeyelim biraz işimiz kötü falan diyorlardı... üretimi durdurduk... KÇS'nin bir yerde faydası oldu mu? Oldu işte yani... “(TÜRK METAL-B1).

Mercedes Benz, Alman çok uluslu otomobil firması Daimler'in yan kuruluşudur. Bu nedenle 2021 yılında Daimler ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS kapsamına Mercedes Benz de dahil olmaktadır. KÇS hükümlerinde ücret ve yan hakların ilişkin açık ve net rakamsal ifadeler yer almamaktadır. Buna göre ücret ve yan hakların belirlenmesinde yerel yasalar ve toplu iş sözleşmeleri göz önünde bulundurulmaktadır (IndustriALL ve Daimler, 2021:9). Daimler ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS'nin Mercedes Benz'deki yan haklara doğrudan bir etkisi yoktur. Yukarıda TÜRK METAL-B1'in ifadelerinde yer alan olay sosyal medyada paylaşılmıştır. Görüntüler incelendiğin; “gold coin” hakkı nedeniyle Mercedes Benz ile yaşanan uyuşmazlık sonrasında sendika tarafından üretim durulduurulmuştur. TÜRK METAL- B1, üretimin durdurulduğu sırada Daimler ve IndustriALL arasında imzalanan sözleşmenin maddelerini üyelerine okumuş ve bilgilendirmiştir. Bunun sonucunda üyelerin desteği

ile Mercedes Benz’de “gold coin” hakkı tekrar kazanılmıştır. Bu olayda Daimler ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS’nin doğrudan etkisinden ziyade, TÜRK METAL’in mücadelesi sonucunda kazanımın elde edildiği sonucuna ulaşılmaktadır. TÜRK METAL Sendikası “gold coin” hakkını tekrar kazanabilmesi için KÇS’yi araç olarak kullanmıştır.

‘‘Keşke KÇS’ler yasal bir düzenleme ile oraya teşmil edilir falan diye bir şey olabilse keşke bunu biz kendi zorumuzla yapıyoruz...ama iki satır yasamızda bişey olsa bize kolaylık sağlar mı? Tabikide sağlar’’ (TÜRK METAL- B1).

TÜRK METAL B1, KÇS’lerin Türkiye’de metal işkolunda uygulanabilirliğinin, kendi sendikalarının mücadelesiyle gerçekleştiğini vurgulamaktadır. *Gold coin* örneğinde olduğu gibi KÇS’lerin yasal bağlayıcılığının olmaması doğrudan uygulanabilirliğini etkilemektedir. Halbuki Erdoğan (2006)’ya göre KÇS’leri, ulusal toplu iş sözleşmelerine dahil edilirse yada ÇUŞ’ların iştirakleri arasında düzenledikleri ticari-iş anlaşmalarına eklenirse KÇS’ler hukuki bağlayıcılık kazanabilir (Erdoğan, 2006: 433). Diğer taraftan toplu iş sözleşmelerinin içeriğini oluşturan ücretlere yönelik KÇS’lerin etkisini PETROL İŞ şu şekilde değerlendirilmektedir:

‘‘Bizim toplu sözleşmelerimizde KÇS gündeme gelmez. Hani uluslararası alanda mesela şeyi söyleyebilirsin, yani onlara çok ücret veriyormuşsun. Hollanda da çok ücret veriyorsun ya da Almanya’daki işçiye niye bu kadar ücret veriyorsun dediğinde ee o da şeyi söylüyor. Pakistan’dakini de çok az veriyorum. Yani Irakta’kine daha az veriyorum diyebiliyor. Yani ülkeler arasındaki ücret dengesizlikleri, dolayısıyla bu da aslında yerel sendikaların mücadelesiyle olabilecek bir şey gibi...’’ (PETROL İŞ-B3).

IndustriALL’un Enerji, Kimya ve Petrol sektöründe faaliyet gösteren ÇUŞ’lar ile imzaladığı KÇS’lerde; yaşanabilir ve asgari ücret, çalışma saatleri, sosyal yan haklar gibi spesifik konuların ulusal yasa ya da toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmesi gerektiği maddesi bulunmaktadır. Örneğin; Enerji sektöründe faaliyet gösteren Lukoil, IndustriALL ve Rus Sendikasının imzaladıkları KÇS’de; ücretler ile ilgili ülkelerdeki sektöre özgü gereksinimlere eşit veya gereksinimleri aşan adil ücret ve yan haklar şeklinde belirlenmeli maddesi bulunmaktadır. Diğer taraftan çalışma saatleri ise ulusal mevzuatlara göre belirlenmesi hükmü yer almaktadır (IndustriALL , Lukoil Company vd. 2018: 4). Ancak PETROL-İŞ sendikasının kapsamında olduğu Unilever ve

IndustriALL arasında imzalanan KÇS’de temel hak ve özgürlüklere yönelik maddeler bulunmadığında ücretlere ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Unilever ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS, bir önceki bölümde de değinildiği gibi işyerinde taciz ve şiddetin önlenmesine yöneliktir. PETROL İŞ-B3, ülkelere arasındaki ekonomik gelişmişliklerin farklı olması ve ücret dengesizlikleri nedeniyle bu konuların KÇS’ler ile değil, yerel sendikaların mücadelesiyle toplu iş sözleşmelerinde belirlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

IndustriALL, KÇS’ler ile asıl hedefi üye sendikaların örgütlenme özgürlüğünün alt yapısını oluşturmak sonrasında ise toplu iş sözleşmeleriyle üyelerinin ücret ve çalışma koşullarının iyileştirmesini sağlamaktır. Bunun yanında görüşmeler sonucunda Türkiye’deki IndustriALL’a üye sendikalar ise KÇS’leri ilk örgütlenme aşamalarında etkin olarak kullandıklarını ifade etmektedir. Diğer taraftan IndustriALL’a üye sendikaların bir kısmı KÇS’lerin ücretler üzerinde hiçbir etkisinin olmadığını belirtirken, bazı sendikalar KÇS’lerin ücretlere doğrudan değil fakat dolaylı olarak etkilediğini belirtmiştir. Örneğin; TÜRK METAL sendikasının gold coin sosyal hakkını KÇS aracılığıyla tekrar kazandığını ve DERİTEKS disiplin cezası olarak ücret kesimine KÇS’lerin engel olduğunu belirtmiştir. DİSK TEKSTİL, KÇS’lerin uygulandığı ve sıkı denetimlerin olduğu işyerlerinde çalışanların ekonomik ve sosyal haklarına ilişkin kazanımların olduğu ve KÇS’ler vasıtasıyla sigorta primlerinin tam yatırıldığını belirtmiştir. Tüm bunlara karşın sendikalar, KÇS’lerin yasal bağlayıcılığının olmamasının doğrudan uygulanabilirliğini etkilediğini belirtmiştir.

IndustriALL’un imzaladığı KÇS’lerin büyük çoğunluğu sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının uygulanabilirliğini yerel yasalara bırakması nedeniyle toplu pazarlığın önemli araçlarından biri olan grev hakkına ilişkin net ve açık hükümler yer almamaktadır. Örneğin; BİLEŞİK METAL-İŞ Sendikası’nın kapsamında olduğu Bosch ve IMF’in imzaladığı KÇS’de grev hakkına ilişkin açık bir hüküm bulunmamasına rağmen 98 sayılı örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına atıfta bulunulmuştur (IMF ve Bosch , 2004:3). Yine Bileşik İş Sendikası’nın kapsamında olduğu Daimler ve IndustriALL arasında 2021 yılında imzalanan KÇS’de ise grev hakkına ilişkin açıkça hüküm yer almamakta, Bunun yerine 87 ve 98 sayılı sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin ILO sözleşmelerini KÇS’de atıfta bulunulmuştur (IndustriALL ve Daimler, 2021:5). BİLEŞİK METAL-İŞ KÇS’lerin grev süreçlerinde etkisine yönelik düşünceleri şu şekildedir:

“Tabii ilk örgütlenme süreçlerinde iken KÇS’lerin bir etkisi oluyor, grev süresinde çok fazla etkili olmuyor, yani yetkili sendika olursanız normal bir prosedür işliyor... greve gidiyorsunuz... Küresel çerçeve sözleşmenin çok da dar alanına girecek bişey değil... Çerçeve sözleşmenin genel alanı daha çok kapsamı altında, örgütlenme hakkına sahip gösterilmesi meselesi. Ee o da şeyde olur anca ilk örgütlenme esnasında olacak bir sorun. Dolayısıyla ne grevde ne diğer alanlarda ne de hele ki sözleşmenin kapsamında hiçbir şeylere etkisi olmuyor.” (Birleşik Metal İş-B2).

KÇS’lerde grev hakkına yönelik açıkça maddeler bulunmamasına rağmen örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı bütüncül haklardır. Sendikal haklar; toplu pazarlık ve grev haklarını da kapsamaktadır. Bu nedenle 87 ve 98 sayılı sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin ILO sözleşmelerinin kabul edilmesinin ardından grev hakkı ILO tarafından tanınmıştır. Grev hakkı, yalnız toplu iş sözleşme görüşmeleri sırasında değil, diğer alanlarda da çalışanların ücret ve sosyal haklarını savunduğu yasal bir araç olarak görülmüştür (Gülmez, 2008 :141). Her ne kadar grev hakkı 87 ve 98 sayılı sözleşmelere referans gösterilerek tanınmış olduğu varsayılsa da açık bir hüküm bulunulmadığından dolayı görüşmeciler tarafından KÇS’lerin grev hakkına ilişkin etkisinin bulunmadığı düşünülmektedir. Bu nedenle Türkiye’deki IndustriALL’a üye sendikaların grev hakkını etkin kullanabilmeleri için kapsamında oldukları KÇS’lerde açık bir hükmün bulunması gerektiği düşünebilir. Kollektif haklar içerisinde yer alan grev hakkının, sendikaların ekonomik ve sosyal çıkarlarını savunmada etkili bir araçtır. Bu nedenle KÇS’ler ile desteklenmelidir. KÇS’lerde bütüncül kollektif haklar detali bir şekilde maddeler halinde yer almalıdır. Böylelikle ulusal sendikaların örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarında KÇS’lerin etkinliği artırılabilir.

İşverenlere karşı toplu pazarlık sürecinde önemli bir araç olan grev, Türk Endüstri ilişkilerinde grev erteleme ve grev yasakları nedeniyle sendikal özgürlük bağlamında kullanılamamaktadır. Bu bağlamda Türkiye’de Çelik (2018)’e göre otoriter korporatizm yani devlet güdümlü toplu çalışma ilişkileri, Türk endüstri ilişkilerinde kullanılmaktadır. Siyasal iktidarların özellikle 1980 sonrasında “*milli güvenlik gerekçeli*” ve “*memleket sağlığı*” gerekçeleriyle grev erteleme ve grev yasaklama uygulamalarını keyfi kullanmaları, denetimli toplu pazarlık sürecine neden olmaktadır. Böylelikle emek denetim ve disiplin altına alınmaktadır. Özellikle Türkiye’de 2010 yılı sonrası sendikalaşma oranlarında nicel artış olmasına rağmen grev yasakları ve grev

erteleme kararları nedeniyle denetimli toplu pazarlık süreci ile emek disiplin altına alınmaktadır. Çelik (2018)'e göre sendikalaşma oranları kâğıt üzerinde sembolik olarak artmaktadır. Ancak buna karşın Türkiye'de uygulanan ağır grev yasakları nedeniyle sendikal demokrasiyi zayıflatılmış, sembiyotik sendikacılığı ön plana çıkarılmıştır (Çelik , 2018: 62-66). Bu nedenle Türkiye'de kollektif eylem haklarından biri olan grev hakkı, sendikal özgürlük bağlamında kullanılmasının önünde engel olarak yerel yasal düzenlemeler bulunmaktadır. KÇS'lerin grev hakkına ilişkin açık hükümlerinin bulunmaması, hukuki bağlayıcılığının olmaması, grev haklarının uygulanmasının yerel yasalara bırakılması nedeniyle Türkiye'deki IndustriALL'a üye sendikaların toplu pazarlık sürecinde KÇS'lerin grev üzerinde etkisinin zayıf kaldığı sonuca ulaşılmaktadır.

Türkiye'de 6356 sayılı Sendikalar Kanun'da, sendikaların toplu iş sözleşmesi imzalayabilmeleri için işletme ve işkolu düzeyinde yetkili olmaları gerekmektedir. Sendikalar işyerinde salt çoğunluk %50+1, işletme düzeyinde ise %40'ın üzerinde üyeye sahip olması gerekirken bunun yanında işkolu barajını sağlamaları toplu iş sözleşmesi imzalayabilmeleri için şart koşulmaktadır (6356, md.41/1). 6356 sayılı kanunda iş kolu barajı %3'e düşürülmüştür. Ancak geçici 6. Madde ile konfederasyona üye sendikalar için bu oran kademeli olarak değiştirilmiştir. 2016 Temmuz ayına kadar bu oran %1 iken Temmuz 2016-Temmuz 2018 arasındaki dönemde ise %2 olarak belirlenmiştir. Temmuz 2018 sonrası tarihten itibaren bu oran %3'e çıkarılmıştır. Geçici 6. Madde; 30 Mayıs 2019 tarihinden iki yıllık süre zarfında toplamda üç defa uzatılmıştır. Günümüzde halen işkolu barajı %1 olarak uygulanmaktadır (Alpagut ve Namlı, 2022:72-73). DERİTEKS sendikası, ÇBSG Ocak 2022 istatistiklerine göre %1 işkolu barajının altında kalmaktadır. Açıklanan istatistiklere göre 05 No.'lu işkolunda DERİTEKS sendikasına üye oranı %0.34'tür. Bu nedenle sendika işletme düzeyinde yetkiyi ulaşıya bile işkolunda barajı aşamaması nedeniyle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu iş sözleşmesi Kanunu'na göre yasal toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip değildir. Bu duruma yönelik DERİTEKS-B6:

“Biz mesela bir işyerinde örgütlendiğimiz zaman işverenle diyalog kurmak istediğimiz zaman işveren diyor ki yetki al gel diyor, yetkin olmadan yasal olarak işverenle diyalog kurmak yasal olarak işverenin bir sendika ile diyalog kurma zorunluluğu yok... ama bu anlaşmalar kapsamında sendika ile bir diyalog kurmak zorunluluğu ortaya çıkıyor...Küresel çerçeve sözleşmesinin

tarafı olan marka Türkiye'deki yerel olan sendika ve yerel üretici ile bir anlamda köprü vazifesi de görüyor... Bizim şuan durumumuz bu.. Biz şu an sendika olarak %1'in altındayız %1'in altında bir sendika olarak toplu pazarlık hakkımızın kısıtlandığını düşünüyoruz. Ve bizi o markaların küresel çerçeve sözleşmeleri olan markaların üreticilerinde de toplu sözleşmelerimiz var.” (DERİTEKS- B6).

Deritesk sendikası; ASOS, Teiho, Esprit, Inditex ve HM gibi küresel markaların tedarik zincirinde örgütlü olduğundan IndustriALL ve bu markalar ile imzalanan KÇS'ler kapsamında yer almaktadır. Bu markaların KÇS'lerinin maddeleri arasında 87 sayılı sendika hakkı ve 98 sayılı örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin ILO sözleşmelerine atıflar bulunmaktadır. Örneğin; ASOS ve IndustriALL arasında 2017 yılında imzalanan KÇS'de, ASOS'u tedarik eden fabrikalarda sürdürülebilir uyumun geliştirilebilmesi için 87 ve 98 sayılı örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına ilişkin ILO sözleşmesini KÇS tarafları kabul etmektedir. Bunun yanında ASOS sözleşmenin taraflarından biri olarak, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlığa ilişkin işçilerin haklarını uygulamak ve izlemek amacıyla araçlar geliştireceğini taahhüt etmektedir. ASOS, işçilerin haklarına saygı gösterilmesini temel bir görev olarak göreceğini KÇS'nin hükümleri arasında yer almaktadır. Diğer taraftan KÇS'nin tarafları örgütlenme özgürlüğü durumunda yalnızca işçi haklarını kabul edip, nasıl kullanılacağını değil aynı zamanda bu haklara ilişkin bir dizi politika ve prosedürlerin geliştirilmesi gerektiğini kabul etmektedir. Ayrıca KÇS'de ASOS, bu hakları korurken suistimallerden kaçınacağına dair taahhütte bulunmuştur (ASOS ve IndustriALL, 2017:2).

DERİTEKS- B6, sendikasının 6356 sayılı Kanunu'na göre %1'lik işkolunu aşmamış olsa bile KÇS'ler aracılığıyla işveren ile toplu pazarlık sürecine girebildiklerini dile getirmiştir. DERİTEKS sendikası, markaların üretim yaptığı tedarik zincirlerinde işletme düzeyinde salt çoğunluğu ulaşırsa bile işkolu düzeyinde barajı aşamaması nedeniyle 6356 sayılı Kanunu'na göre toplu iş sözleşmesi imzalamamaktadır. Ancak ÇUŞ'lar ve IndustriALL'un arasında düzenlenen KÇS'ler aracılığıyla toplu pazarlık sürecine dahil olabilmektedir. Diğer taraftan bu duruma ilişkin DİSK TEKSTİL-B5 şu ifadeleri aktarmaktadır:

“Mesela KÇS ile girilen işyerleri biliyorum... benim sendikam girmedi, başka sendikalar girdi. Mesela 1 yıldır bir işyerinde işveren zam vermiyor hadi grev yapsın bakalım yapamaz, yaptığı zaman yasa dışı grev yaptığı için bütün işçiler işten atılır. Tazminatsız KÇS'nin etkisi var mı? Mahkemeye gittiğin zaman işçiler haksız bulunacaklar o yüzden eylem yapamıyorlar. Geçmişte imzalanan ile KÇS bağlamında IndustriALL'un zorlaması ile Borçlar Hukuku ile yapılmış bir sözleşmenin süresi doldu yenisinin yapılması gerekiyor. O sendikanın yine yetkisi yok, yine baraj üzerinde değil yetki alamıyor benim aldığım gibi veya TEKSİFin aldığı gibi KÇS bağlamında 11 aydır pazarlık devam ediyor. On ikinci ayın içindeler grev yapma hakları yok, bişey yok, sendika olarak içerde odası da var herşeyi var ama pazarlık gücü yok, grev ve toplu sözleşme hakkı yok KÇS böyle bir şey tanımıyor. Tanımadığı içinde işveren nasıl olsa bunun sonu greve gitmeyecek diyor, ki ya benim dediğimi imzalarsınız geçen sefer olduğu gibi yoksa vermiyorum diyor, vermiyorda. Eee işçinin hayatında bir şey değişti mi? ” (DİSK TEKSTİL-B5).

DİSK TEKSTİL B5, işkolu barajını aşamayan sendikaların KÇS'ler aracılığıyla toplu pazarlık sürecine dahil olsalar bile grev mekanizmalarını kullanamadıklarını vurgulamaktadır. 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmeleri kanununa göre *“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir”* (6356, md.58/1). 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu md. 41/1'e göre sendikalar, işkolu barajının %1'ini aşmış, işyerinde yarıdan fazla çalışan işçi ya da işletme düzeyinde yüzde kırkın üzerinde işçinin üye olması halinde toplu iş sözleşme ehliyetine sahip olmaktadır. Diğer taraftan toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip sendikaların, toplu pazarlık sürecinde yaşadıkları uyuşmazlık durumlarında, yasanın şartlarını yerine getirilmesiyle kanuni grev hakkına sahiptir. Bu nedenle 6356 sayılı Kanuna göre *“Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır”* (6356, md. 58/3).

DİSK TEKSTİL B5'in verdiği örnekte sendikalar işyeri veya işletme düzeyinde salt çoğunluğa ulaşırsalar bile işkolu barajı nedeniyle 6356 sayılı Kanuna göre toplu iş sözleşmesi imzalamamaktadır. Bu nedenle kanuni grev hakkına sendikalar sahip değildir. Diğer taraftan DERİTEKS sendikası gibi sosyal iş sendikası da 6356 sayılı

kanunda geçen işkolu barajına takılmaktadır. Bu nedenle Sosyal İş sendikası; Toplu iş sözleşmelerini Türkiye'nin onayladığı 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerine dayanarak imzalandığını vurgulamaktadır (Sosyal-İş, 2016:91). Türkiye, 1951 yılında 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin sözleşmeyi, 1992 yılında ise 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına yönelik sözleşmeyi imzalamıştır (ILO, 2015: 1). Anayasanın 90. Maddesine göre ise “ *Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır*” (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, md.90). Bu bağlamda Koç (2008)'e göre; Türkiye 87 ve 98. Sayılı ILO sözleşmelerini onaylaması nedeniyle anayasanın 90. Maddesinde geçen uyuşmazlık durumlarında ILO sözleşmeleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle sendikalar 87 ve 98 sayılı sözleşmelerini toplu pazarlık ve grev haklarına ilişkin araç olarak kullanabilir (Koç, 2008:1). Ancak ILO sözleşmelerin bağlayıcılığının bulunmaması ve üye ülkelerin uymadığı takdirde hükümlere yaptırım gücünün olmaması sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle yasal ve bağlayıcı hükümler ile sendikaların kolektif haklarından örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları korunabilir.

DERİTEKS B6, KÇS'ler yoluyla toplu pazarlık sürecine dahil olsalarda zaman zaman KÇS'lerin uygulanabilirliğinde markaların direnç gösterdiğini aktarmaktadır:

“Devlet bize olumsuz yanıt vermiş, biz demişiz ki markaya küresel çerçeve sözleşmenizde böyle bir madde var gelin bunu uygulayın diyoruz ama bunu yapmıyorlar. Sorun bu, toplu pazarlık hakkı yeterince koruyamıyorlar. Her şeyde güllük gülistanlık değil, açık bir hüküm olmasına rağmen herşey açık bir şekilde yazılmış olmasına rağmen küresel çerçeve sözleşmesinin bu maddesine uyulmuyor. Böyle bir ihlal söz konusu. Biz bunu IndustriALL Küresel sendikamıza da ilettik onlarda %1 barajını geçerli görmediklerini söylüyorlar. Türkiye'deki sendikalarda bir işyerinde çoğunluğu sağladıysa işkolu barajı diye bir şeyi bakmayalım... markalar bunu uygulamama konusunda direniyorlar” (DERİTEKS- B6).

DERİTEKS B6; IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lerin bazı dönemlerde toplu pazarlık sürecinde araç niteliğinde kullanılması rağmen, küresel markaların taraf oldukları KÇS'lerin uygulanmasında direnç gösterdiklerini dile getirmektedir. Diğer taraftan Selüloz İş-B8 ise KÇS'lerin toplu pazarlık sürecine etkisine yönelik düşüncelerine şu şekilde aktarmaktadır:

“ Küresel çerçeve sözleşmelerinin etkinliği bana kalırsa çok zayıf, çünkü çok genel düzenlemeler yapıyor, küresel çerçeve sözleşmelerini detaylandırmalı. Genel düzenlemelerde ILO 'nun zaten belirli sözleşmelerine dayalı olarak yapılan genel düzenlemeler noktasında kalıyor. Yani bir nevi şirketlerin davranış kuralları var ya bir nevi onun üst aşaması gibi, yaptırım gücü yok... uyulmadığı, kabul edilmediği taktirde herhangi bir yaptırım gücü olmayan yazılı bir metnin doğrudan toplu sözleşmenin içeriğinin belirlenmesi ya da toplu pazarlığın uyumsuzluğu çözüm noktasında etkin olma şansı yok” (Selüloz- iş B8).

Selüloz İş'in kapsamında olduğu Essity ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS'de, toplu pazarlığın içeriğine ve araçlarına ilişkin genel ifadeler bulunmaktadır. Örneğin; KÇS'de, 138 sayılı asgari ücrete ilişkin ILO sözleşmesine referans gösterilmiştir. Diğer taraftan Essity, faaliyet gösterdiği bölgelerdeki piyasa koşullarında adil ücret ve sosyal hakları sağlamayı taahhüt etmektedir. Bunun yanında çalışma saatleri ise yasal mevzuata ve endüstriyel standartlara uygun olarak düzenlenecektir. KÇS'de fazla mesailerin ise ulusal mevzuata ya da toplu sözleşmeye uygun olarak bir prim oranı üzerinden ödenmesi maddeler arasında yer almaktadır. Ayrıca 87 ve 98 sayılı örgütlenme ve toplu pazarlığa ilişkin ILO sözleşmelerine KÇS'de atıf yapılmaktadır. (IndustriALL, Essity ve Unionen, 2018: 2). Selüloz İş-B8'e göre KÇS'lerin genel düzenlemeler olması nedeniyle Türkiye'de sendikaların toplu pazarlık sürecine etkisinin zayıf olduğu yönündedir.

IndustriALL, KÇS'ler ile asıl hedefi üye sendikalar için örgütlenme özgürlüğünün alt yapısını oluşturmak sonrasında ise toplu iş sözleşmeleriyle işçilerin ücret ve çalışma koşullarının iyileştirmesini sağlamaktır. Bu nedenle üye sendikalar KÇS'lerin ilk örgütlenme aşamalarında etkin olarak kullandıklarını ifade etmektedir. Sendikaların bir kısmı KÇS'lerin ücretler üzerinde hiçbir etkisinin olmadığını belirtirken, bazı sendikalar KÇS'lerin ücretlere doğrudan değil fakat dolaylı olarak etkilediğini belirtilmiştir. Örneğin; TÜRK METAL sendikasının gold coin sosyal

hakkını KÇS aracılığıyla tekrar kazandığını ve DERİTEKS disiplin cezası olarak ücret kesimine KÇS'lerin engel olduğunu belirtmiştir. DİSK TEKSTİL, KÇS'lerin uygulandığı ve sıkı denetimlerin olduğu işyerlerinde çalışanların ekonomik ve sosyal haklarına ilişkin kazanımların olduğu ve KÇS'ler vasıtasıyla sigorta primlerinin tam yatırıldığını belirtmiştir. Tüm bunlara karşın sendikalar, KÇS'lerin yasal bağlayıcılığının olmamasının doğrudan uygulanabilirliğini etkilediğini belirtmiştir.

Genel olarak KÇS'lerin Türkiye'deki IndustriALL'a üye sendikaların toplu pazarlık sürecinin içeriği, kapsamını ve araçlarına etkisine yönelik sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde, üye sendikaların örgütlü olduğu sektörlere göre değişim gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. 6356 sayılı Kanunu'na göre işkolu barajını aşmayan DERİTEKS, KÇS'leri araçsal olarak kullanarak işveren ile toplu pazarlık sürecine dahil olduklarını aktarmaktadır. Bunun yanında Tekstil sektöründe markaların KÇS'yi etkin uyguladıkları işletmelerde kapsamında olan işçilerin ekonomik ve sosyal haklarına katkı sağladığı sonuca ulaşılmaktadır. Ayrıca ücret, çalışma saati ve yan haklara ilişkin KÇS'lerde açık rakamsal hükümlerinin bulunmaması nedeniyle toplu pazarlığın içeriğinde KÇS'lerin etkisi zayıf kalmaktadır. Bunun yanında DERİTEKS örneği gibi işkolu barajını aşmayan ve yerel yasal düzenlemelerdeki toplu pazarlık ve grev hakkına ilişkin sorunlara KÇS'lerin etkili çözüm mekanizması olarak kullanılmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Görüşmecilerin büyük çoğunluğu KÇS'lerin toplu pazarlık sürecinde etkin uygulanabilmesi için bağlayıcılığı hükümlerin yer alması gerektiğini savunmaktadır. Bu bağlamda Erdoğan (2006)'ya göre KÇS'leri, ulusal toplu iş sözleşmelerine dahil edilirse yada ÇUŞ'ların iştirakleri arasında düzenledikleri ticari-iş anlaşmalarına eklenirse KÇS'ler yasal bağlayıcılık kazanabilir (Erdoğan , 2006: 433). Böylelikle KÇS'ler, Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikaların toplu pazarlığının içeriğine, kapsamına ve araçlarına doğrudan etki edebileceği düşünülebilir.

3.4.6. Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Ulusal Hukuk Sisteminde Yeri ve Uyuşmazlıklara Katkısı

KÇS'lere yönelik eleştirilerin büyük çoğunluğu, KÇS'lerin hukuki bağlayıcılığının bulunmaması ve ihlali söz konusu olduğunda ÇUŞ'lara yönelik herhangi bir yaptırım gücünün olmamasıdır. Uluslararası sermaye, küresel piyasalarda

hareket alanını daraltacak herhangi bir uygulamaya karşı direnç gösterirken, KÇS'leri imzalanmasında yaptırım gücünün olmaması uluslararası firmaların KÇS'leri imzalamasının tercih nedenidir (Koçak , 2014:163; Gürkan , 2012: 248). GUF'lardan biri olan IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lerin büyük çoğunluğunda hukuki bağlayıcılığı yoktur. Bu nedenle KÇS'lerin uygulanmadığı durumlarda, ÇUŞ'lara ya da tedarik zincirlerine yönelik KÇS'lerin herhangi bir yaptırım gücü bulunmamaktadır. Bu duruma ilişkin IndustriALL-A1 ve IndustriALL-A3'ün ifadeleri şu şekildedir:

“Bir küresel çerçeve sözleşmesini şirketlere zorunlu kılan herhangi bir düzenleme yok. Küresel çerçeve sözleşmesinin nasıl olacağına ilişkin bir düzenleme yok veya nasıl yürütülmesine ilişkin bir düzenleme yok bu tamamen her iki tarafın gönüllülükleri bağlamında yapılır. Bu çerçevede taraflar kendi aralarında sözleşmenin muhtevasını belirlerken referans olarak Uluslararası Çalışma Örgütü konvensiyonlarına referansta bulunabilirler.”(IndustriALL-A1).

“KÇS'ler sosyal sorumluluk sahibi şirketlerle sonuçlandırılır ve yasal olarak bağlayıcı değildir, ancak KÇS'ler daha iyi bir diyalog sağlanmasına ve şirketlerin işgücü sorunlarına daha fazla bağlı kalmasına izin verir, bu nedenle sonunda işçilere daha iyi muamele etmek için çalışırlar ve çatışmaların çözümüne yardımcı olurlar” (IndustriALL- A3)

IndustriALL A3; KÇS'lerin etkili bir diyalog mekanizması olduğu yönünde görüş sunmaktadır. Diğer taraftan IndustriALL-A1 ise KÇS'leri imzalanmasında küresel firmaların zorunluluğunun olmadığını vurgulamaktadır. KÇS'lerin, büyük çoğunluğunda ILO norm ve standartlarına doğrudan atıfta bulunmaktadır. Ancak ILO normlarının herhangi hukuki bağlayıcılığın olmaması, normlara uyulmadığında ulus devletlere yaptırım gücünü sınırlı tutmaktadır. Bu bağlamda KÇS'ler ve ILO normları; endüstri ilişkilerini ulus devletlerin yerel düzenlemelerinin inisiyatifine bırakmaktadır (Koçak, 2014:163). KÇS'lerin gönüllük esasına dayalı imzalanması, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle KÇS'lere yönelik sert eleştiriler bulunmaktadır. IndustriALL ilk KÇS'yi IMF döneminde 2002 yılında Volkswagen ile düzenlemiştir. 2000'li yılların başlarında IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lerin hiçbirinde hukuki bağlayıcı hükümler bulunmamaktadır.

Türkiye’de 12 No.’lu metal işkolunda örgütlü TÜRK METAL ve Bileşik Metal sendikasının kapsamındaki KÇS’ler incelendiğinde; Bosch, Daimler, Siemens Volkswagen, Ford, Man ile düzenlenen KÇS’lerde hukuki hükümler yer almadığı görülmektedir. BMW, Bosh ve Volkswagen, IMF döneminde imzalanan en eski sözleşmelerdir. Bu sözleşmelere ek olarak düzenlemeler zaman zaman yapılsa da temel hak ve özgürlüklere ilişkin herhangi bir hukuki bağlayıcı hüküm konulmamıştır. Örneğin; Volkswagen Alman çok uluslu otomobil üreticisinin ABD Tennessee Chattanooga’da bulunan fabrikasında, çalışanların sendikaya katılımını engellenmiştir. Bunun sonucunda IndustriALL, Volkswagen’in üretici firmasına müdahale etmemesi ve KÇS hükümlerine yerine getirmemesi gerekçesiyle KÇS’yi askıya almıştır (IndustriALL, 2019:1). IndustriALL ve Volkswagen’in arasında düzenlenen KÇS’nin hukuki bağlayıcılığı olmaması nedeniyle sözleşmenin yaptırım gücü zayıf kalmıştır. Bu nedenle Volkswagen üreticisi KÇS’yi ihlal etmesine rağmen Volkswagen yada üretici firma üzerinde ciddi baskı oluşturmamıştır. IndustriALL, bu süreçte KÇS’yi askıya almakla yada uluslararası alanda kampanyalar düzenlenmekle Volkswagen’e karşı tepki gösterilmiştir.

Ford ve IMF’in 2012 yılında imzaladığı KÇS kapsamında Türkiye’de TÜRK METAL ve Bileşik Metal sendikası bulunmaktadır. KÇS incelediğinde hukuki bağlayıcılığa ilişkin hükümler yer almamaktadır. Diğer taraftan yine TÜRK METAL Sendikasının kapsamında olduğu IndustriALL ve Siemens arasında 2012 yılında düzenlenen KÇS’de hukuki bağlayıcılığına yönelik hüküm bulunmamaktadır. 2021 yılına gelindiğinde ise her iki sendikanın da kapsamında olduğu Daimler ve IndustriALL arasında düzenlenen KÇS yeni olmasına rağmen yine hukuki bağlayıcılığına yönelik madde bulunmamaktadır.

IndustriALL, KÇS’lerin hukuki bağlayıcılığına yönelik adımlar atmıştır. IndustriALL’un son dönemde taraf olduğu KÇS’lerde, ÇUŞ’ların merkezinin bulunduğu ülkelerdeki ulusal yasaya tabi tutulduğuna dair maddeler içermektedir. Örneğin; Fransız otomobil üreticisi çok uluslu firma PSA Peugeot, IndustriALL ve IndustriALL Europe arasında 2017 yılında imzalanan KÇS, Fransız kanunlarına tabi tutulmuştur. KÇS’de 87 ve 98 sayılı sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin ILO sözleşmelerine doğrudan atıf yapılmıştır. KÇS’nin taraflarından biri olan PSA Peugeot Grubu; Dünya’nın diğer bölgelerindeki otomobil üretici firmaların da KÇS maddelerinin uygulanacağına dair taahhütte bulunmuştur. Bunun yanı sıra KÇS

taraflar, KÇS hükümlerini ulusal düzenlemeleri göz önünde bulundurarak etkili bir şekilde uygulanacağına dair mutabakatı kabul etmiştir. Ancak KÇS'nin maddeleri arasında düzenlenen KÇS'nin ulusal yasaların ya da sözleşmelerin yerine geçecek düzeyde tasarlanmadığının vurgusu yapılmaktadır (PSA, IndustriALL vd. 2017:1-25). PSA Peugeot ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS'deki bu madde sözleşmelerin ulusal sendikaların sendikal örgütlenme alanlarında yaşadıkları sorunların çözümüne yönelik işlevini daraltmaktadır. Diğer taraftan Türkiye'de IndustriALL üye TÜRK METAL ve BİLEŞİK METAL-İŞ sendikası Peugeot ile imzalanan KÇS kapsamında yer almamaktadır. Bunun nedeni Peugeot'nun Türkiye'de ciddi bir yatırımı ve tedarikçisinin olmamasıdır (Altan , 2020:1).

BİLEŞİK METAL İŞ-B2, Renault'un Türkiye'de bazı tedarikçilerinde örgütlü olduklarını görüşmeler sırasında aktarmıştır. Bu örgütlenmeler sırasında birtakım sorunlar yaşandığını dile getiren BİLEŞİK METAL-İŞ, Renault temsilcilerinin bu sorunlara karşı kayıtsız kaldığını ifade etmiştir. Diğer taraftan Renault ve IndustriALL, IMF döneminden itibaren KÇS imzalamaktadır. Renault Grup ile imzalanan ilk düzenleme 2004 yılında *“Temel Sosyal Haklar Deklarasyonu”*dur. Bu düzenlemenin devamı niteliğinde IndustriALL ve Renault 2013 yılında *“Sürdürülebilir Bir Gelişim ve Büyüme için Birlikte Taahhüt Etmek”* başlıklı KÇS'yi imzalamıştır. Bu KÇS'de 87 ve 98 sayılı örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin ILO sözleşmeleri referans alınmıştır. Bunun yanında diğer ILO sözleşmelerine de atıfta bulunulmuştur (29,100,105,111,135,138,182). KÇS'nin maddelerinde; Renault, temel sosyal hakların tanınması ve uygulanmasını diğer ülkedeki tedarikçilerinden isteyeceğini belirtilmiştir. Bu hakların ihlali söz konusu olduğunda Renault ve tedarikçi arasında ilişkilerin kesileceğine dair hüküm yer almaktadır. Ayrıca KÇS'nin en önemli maddesi Fransız yasalarına tabi tutulmasıdır. Ancak KÇS'nin ihlali durumunda taraflara ne gibi yaptırım uygulanacağına dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır (Renault ve IndustriALL, 2013: 1-11). Bu nedenle Görüşmeci BİLEŞİK METAL-İŞ-, Renault ve IndustriALL arasında düzenlenen KÇS'nin Fransız kanunlarına tabi tutulmasına rağmen, KÇS'nin ihlali durumunda taraflara herhangi yaptırım tanımlanmadığından KÇS'nin etkili olduğunu düşünmemektedir:

“Küresel Çerçeve sözleşmeleri bağlayıcı bir aygıt değil herhangi bir yasal pozisyonu yok sözleşme demek bile ne kadar doğru ki... sözleşme dediğiniz şey yaptırım olur. Çerçeve sözleşmelerinin altında yazar nerede imzalanmışsa

işte Fransa'nın kanunu geçerlidir diye ama dava açsanız ne olur çok tartışmalı...düşündük aslında KÇS'lerin hiçbir bağlayıcılığı yok yani KÇS'ye dayanıp dava açsan da sözleşmede hiçbir tazminat, ceza yaptırım tanımlanmamış uygulanabilirliği yok çoğunlukla ama şimdi 2017 sonrası Fransa'da yeni bir yasa çıktı Loi vigilance o biraz imkân sağlıyor davaya...’’ (BİLEŞİK METAL İŞ-B2).

BİLEŞİK METAL İŞ-B2, Renault ve IndustriALL arasında düzenlenen KÇS’de örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin hükümlerin bulunduğu, bu hükümlerin Fransız Kanuna tabi tutulduğu halde tedarik zincirlerinde problem yaşadıklarını ifade etmektedir. Örgütlenme sürecinde yaşadıkları sorunlar ve çözümüne ilişkin Renault temsilcilerinin kayıtsız kalması ve herhangi yaptırımın bulunmaması BİLEŞİK METAL İŞ-B2’e göre KÇS’lerin uygulanabilirliğinin sınırlı kalmasına neden olmaktadır. Diğer taraftan Renault, Fransız sendikalar ve IndustriALL arasında bu anlaşmaya ek olarak 2019 yılında ‘‘Renault Grubunda Çalışma yaşamındaki gelişmeleri birlikte inşa etme’’ başlıklı KÇS imzalamıştır. Bu anlaşma; iş dünyasında yaşanan değişim sürecinde diyalogu geliştirmek, iş-yaşam dengesini kurmak, yerel düzeyde işçi ve işveren temsilcileri arasındaki diyalog ile çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla düzenlenmiştir. Ayrıca bu anlaşmaya göre çalışma yaşamındaki değişimleri; yerel düzeyde işçi ve işveren temsilcileri tarafından müzakere edilmesini öngörmektedir. Yine Bu KÇS Fransız kanunlarına tabi tutulmuştur (Renault ve IndustriALL,2019:1-15).

IndustriALL ve Renault arasında 2013 yılında imzalanan ve yürürlükte olan KÇS’nin ihlali durumunda ne gibi yaptırımlarının uygulanacağı ya da bu duruma ilişkin vaka ve örneklerinin olup olmadığı sorusu IndustriALL otomobil sektöründen sorumlu IndustriALL-A2’e yöneltilmiştir:

‘‘Sorunuz çok ilginç bir konuya işaret ediyor ve bu nedenle birçok kişi (diğerlerinin yanı sıra IndustriALL Küresel Sendikası) iş ve insan haklarına ilişkin... bağlayıcı anlaşmalar için yıllardır mücadele ediyor. Hiç tarif ettiğiniz gibi bir vaka yaşadığımızın farkında değilim. Sektörlerimde bir zamanlar KÇS’mize dayanarak bir Fransız şirketine dava açmayı düşündük ve -o sırada- hukuk uzmanımız bunun KÇS ortaklarından biri olarak bizim için mümkün olacağını söyledi. Sanırım sorunuz, Almanya’daki ve daha sonra AB’deki yeni

durum tespit tedarik zincirleri mevzuatı bağlamında oldukça alakalı hale gelecektir. Üzgünüm ama bunu ekleyebileceğim başka bir şey yok..’’
(IndustriALL-A2).

KÇS’lerin tedarik zincirlerin etkin uygulanabilmesi için hukuki bağlayıcılığı yıllardır tartışılmaktadır. BİLEŞİK METAL-İŞ sendikası, Renault’nun tedarik zincirlerinde örgütlenme döneminde yaşadıkları sorunlara rağmen Renault’a IndustriALL aracılığıyla Fransız mahkemesinde dava açmamıştır. Halbuki IndustriALL-A2’ye göre Renault’a Fransız mahkemelerinde dava açılması mümkündür. Ancak BİLEŞİK METAL-İŞ Sendikası bu mekanizmayı kullanmadığı görülmüştür. IndustriALL-A2, 2017 yılında durum tespit yasalarının uyuşmazlıklar sırasında kullanılabileceğini ileri sürmüştür. Diğer taraftan IndustriALL-A3’te Renault ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS’nin yasal bağlayıcılığı üzerine şu değerlendirmelerde bulunmaktadır:

‘‘Geçmişte böyle bir şey olup olmadığını öğrenmeye çalıştım. Ve cevap hayır. Hiç böyle bir davamız olmadı ve bunun mümkün olduğundan şüpheliyim ama Fransız hukuku uzmanı da değilim. Renault KÇS yasal olarak bağlayıcı bir anlaşma değildir. Belki yeni durum tespiti mevzuatı ışığında bu mümkün olabilir, ancak bildiğim kadarıyla şimdiye kadar böyle bir şey olmadı’’
(IndustriALL-A3)

IndustriALL-A3, KÇS’nin uyuşmazlığı durumunda herhangi bir ÇUŞ ile dava sürecine girilmediğini aktarmıştır. Diğer taraftan IndustriALL-A3, Renault ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS’nin yasal olarak bağlayıcılığından ziyade Avrupa ülkelerinde yeni durum tespit yasalarının daha etkili olduğu görüşündedir. Bazı Avrupa Ülkeleri, kendi ülkelerinde merkezinin bulunduğu ÇUŞ ve tedarik zincirlerine yönelik yasal düzenlemeler gerçekleştirilmektedir. ‘‘Loi vigilance’’ olarak adlandırılan bu yasa 2017 yılında Fransa’da çıkarıldı. Bu yasaya göre Fransız ÇUŞ’ların ve diğer ülkelerdeki tedarik zincirlerinin insan ve çevresel haklarını ihlalleri durumunda cezai bir ilişki kurmaktadır. Ayrıca ilk olarak Fransa’da çıkarılan yasa, BM İş ve İnsan Hakları Rehberlik İlkelerine dayanmaktadır. Fransa’da 5.000’den fazla ya da Dünya çapında 10.000’den fazla çalışanı bulunan ÇUŞ’lar yasa kapsamında yer almaktadır. İnsan haklarına, çevresel standartlarına, insan sağlığı ve güvenliğine yönelik ihlaller söz

konusu olduğunda Fransız ÇUŞ'lar sorumlu tutulacak ve riskler önlenmeye çalışılacaktır.

Yasa çerçevesinde diğer ülkelerde bulunan tedarik zincirlerinin insan ve çevresel haklara yönelik ihlallerde ÇUŞ'lar sorumlu tutulacaktır. Diğer taraftan yasanın uygulanmasına ilişkin karışıklıklar söz konusudur. Yasa çerçevesinde ÇUŞ'ların risklere yönelik durum planlamaları hazırlamaları gerekirken, bu planlamalar ÇUŞ'lar tarafından hazırlanmamıştır. Bu nedenle Fransız sendikalar, hangi ÇUŞ'ların yasaya tabi olduğuna ilişkin liste talep etmiştir (IndustriALL, 2020: 1). Renault, insan ve çevresel haklarına yönelik IndustriALL ile düzenlenen KÇS'de Fransız kanunlarına tabi tutulurken, diğer taraftan 2017 yılında Fransa'da çıkarılan yasa kapsamında da bulunmaktadır. Renault'nun Türkiye ve diğer ülkelerde bulunan tedarik zincirlerinde örgütlü sendikalar, örgütlenme sürecinde yaşadıkları uyuşmazlık ve diğer haklara ilişkin ihlaller söz konusu olduğunda Fransız mahkemelerine dava açabilmektedir. Ancak bu mekanizmanın IndustriALL ve üyesi yerel sendikalar tarafından kullanıldığına dair vaka ve örnek olay araştırma sırasında rastlanılmamıştır.

Avrupa Ülkelerinde son olarak ÇUŞ'lara yönelik bir diğer yasal düzenleme Almanya'da yapılmıştır. Almanya bakanlar kurulunda düzenlenen yasada, İş ve İnsan Hakları ilişkin BM Rehberlik Prensiplerini ve OECD Çok Uluslu İşletmelere İlişkin Kılavuz İlkelerini Alman iç mevzuatına dahil edilmiştir. Bu yasa, merkezi Almanya'da bulunan ÇUŞ'ların ve tedarik zincirlerinin insan haklarına ve çevresel standartlara uyulmasını sağlamak amacıyla bir takım yasal yükümlülükler getirmektedir. Bu yasanın 2023 yılı başında yürürlüğe girmesi beklenmektedir. Başlangıçta 3.000'den fazla çalışanı bulunan şirketleri kapsayacak sonrasında ise 2024'ten itibaren 1.000'de fazla çalışanı olan şirketleri kapsayacaktır. Yasanın en önemli kısmı Alman ÇUŞ'ların diğer ülkelerde bulunan tedarik zincirlerinin insan haklarına ve çevresel standartlarına aynı düzeyde uyulması beklenilmektedir. Yan mamül ve mal üreten tedarik zincirleri ise herhangi bir sorun ya da ihlal ortaya çıktığı durumda incelenebilecektir. Bu yasa ile Alman ÇUŞ'lar, tedarik zincirlerinin gerçekleştirdiği ihlallerden sorumlu tutulabilecektir. Bu ihlallere yönelik Sendikalar ve STK'lar Almanya'daki mahkemelerde Alman ÇUŞ'lar dava açabilecektir (IndustriALL, 2021: 1). Alman otomobil çok uluslu firması Daimler, 2023 yılında yürürlüğe girecek olan yasa kapsamındadır. Bu nedenle Türkiye'de 012 No.'lu metal işkolunda örgütlü TÜRK

METAL, BİLEŞİK METAL-İŞ ve Özçelik-İş sendikası Daimler ve tedarik zincirleri ile yaşadıkları uyuşmazlıklarda yasayı kullanabilecektir.

IndustriALL, tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren; ASOS, HM, Inditex, Man Group, Mizuno, Man+Hummel ve Tchibo ile imzaladığı KÇS'lerin hiçbirinde hukuki bağlayıcılığına yönelik bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle sözleşmelerin yaptırım gücü sınırlı ya da hiç yoktur. Ancak Tekstil ve Hazır Giyim sektöründe bir diğer faaliyette olan çok uluslu firma Esprit ve IndustriALL arasında 2018 yılında imzalanan KÇS, Alman yasalarına tabi tutulmuştur. KÇS kapsamında; Esprit'in diğer ülkelerinde bulunan tedarik zincirleri de yer almaktadır. KÇS'nin uygulanmasında herhangi bir uyuşmazlık durumunda imzalayıcı taraflar Almanya'da yetkili adli kurumlara dava açabileceğine yönelik hüküm KÇS'de yer almaktadır (Esprit ve IndustriALL, 2018: 2-5). Esprit'in merkezi Almanya ve Hong Kong'ta bulunmaktadır. Üretimin büyük çoğunluğu Bangladeş ve Çin'de gerçekleşirken; Türkiye, Vietnam, Hindistan ve Pakistanda da tedarik zincirleri bulunmaktadır (IndustriALL, 2018: 1). Türkiye'de 05 No.'lu işkolunda örgütlü TEKSİF ve DERİTEKS; Esprit ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS kapsamındadır. KÇS'nin hükümleri uygulanmadığında TEKSİF ve DERİTEKS sendikaları, IndustriALL'a başvurabilirler. IndustriALL ise KÇS'nin imzalayıcı tarafı olarak Esprit'in ihlallerine ilişkin Almanya mahkeme organlarına dava açabilecektir. Ayrıca TEKSİF ve DERİTEKS, 2023 yılında Almanya'da geçerli olacak olan tedarikçilerin durum tespit kanunuyuda Esprit yada tedarikçilerinin herhangi insan hakları ve çevresel standartlara yönelik ihlallerinde Alman mahkeme organlarına dava açma yetkisi bulunabilecektir.

IndustriALL kağıt sektöründe faaliyette bulunan Essity, Norkse Skog, SCA-Swedish Cellosa Company ve Staro Enso gibi ÇUŞ'lar ile KÇS imzalamıştır. Ancak bu sözleşmelerin hiçbirinde hukuki bağlayıcılığına yönelik herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Selüloz İş- B8, Essity'nin Türkiye'de üretim yapan tedarik zincirinde örgütlü olduklarını ifade etmiştir. Bu nedenle Essity ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS kapsamında Selüloz İş Sendikası da yer almaktadır. Essity ve IndustriALL arasında 2018 yılında imzalanan KÇS'de hukuki bağlayıcılığına yönelik hüküm yer almamaktadır (IndustriALL, Essity vd. 2018: 3) Bu nedenle KÇS'nin kağıt sektöründe uygulanmaması durumunda yaptırım gücü diğer sektörlerde olduğu gibi sınırlı kalmaktadır.

IndustriALL; Petrol, Kimya, Enerji ve Gaz sektöründe AKER, Equino (Statoil), Norks Hydro ASA, ENI SPA, ENEL, EDF Group, Lukoil, Petrobas, Simens Gamesa, Total, Solvay, Umicore gibi Çok Uluslu İşletmeler ile KÇS imzalamıştır. İmzalanan KÇS'ler arasında ENI SPA İtalyan yasalarına, Simens Gamesa İspanyol yasalarına, Umicore Belçika yasalarına tabi tutulduğuna dair hükümler bulunmaktadır. Enerji ve kimya sektöründe faaliyette olan bazı ÇUŞ'lar Avrupa Ülkelerinde yaygınlaşan tedarik zinciri durum tespit yasasına tabi tutulmaktadır. Örneğin; Total'in Uganda'daki faaliyetleri ile ilgili Kasım 2019 yılında ilk dava açılmıştır. Petrol Grubunun tedarik zincirleri bölgedeki gıda hakkını ihlal etmenin yanı sıra binlerce kişinin arazisine ve evlerine el konulduğu iddia edilmiştir. STK'lar ise Total'in bölgedeki tedarik zincirlerinin ihlallerini izlemediği gerekçesiyle Fransız Mahkemesinde Total'e dava açmıştır. Ancak 2020 yılında yüksek mahkemenin ticaret mahkemesine davayı devretmesi sonucunda, dava Total lehine sonuçlanmıştır. Bu nedenle Fransız yasasında tanınan tedarik zinciri durum tespit yasasının etkinliği tartışılmaktadır (IndustriALL, 2020: 1). Diğer taraftan aynı sektörde imzalanan diğer KÇS'lerde ise herhangi hukuki bağlayıcılığına ilişkin hüküm bulunmamaktadır. IndustriALL, bu sektördeki ÇUŞ'lar ile temel hak ve özgürlüklere yönelik KÇS'ler imzalamıştır. Bunun yanında Kimya sektöründe faaliyette olan Unilever, IndustriALL ve UIF 2016 yılında işyerinde tacizin önlenmesi amacıyla KÇS imzalamıştır. Unilever ile düzenlenen bu sözleşme temel hak ve özgürlükleri kapsamamakta, kadın çalışanlara yönelik bir KÇS'dir. Türkiye'de Unilever'in tedarik zincirinde PETROL İŞ Sendikası örgütlüdür. PETROL-İŞ sendikasının kapsamında olduğu KÇS'de herhangi hukuki bağlayıcılığa yönelik bir hüküm bulunmamaktadır.

Genel olarak Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikaların kapsamında olduğu KÇS'ler incelediğinde, metal işkolunda örgütlü TÜRK METAL ve BİLEŞİK METAL-İŞ'in kapsamında olduğu ve Renault-IndustriALL arasında imzalanan KÇS Fransız kanunlarına tabi tutulmasına ve Fransız mahkemelerine dava açılabilmesi söz konusu olmasına rağmen IndustriALL uyuşmazlık durumunda dava açma sürecine girmediği sonucuna ulaşılmıştır. Yine BİLEŞİK METAL-İŞ, Renault'nun tedarik zincirlerindeki örgütlenmede yaşadıkları sorunlara rağmen KÇS'nin bu hükmünden yararlanmadığı vurgulamıştır. Bunun nedeni Renault ve IndustriALL arasında düzenlenen KÇS'nin Fransız Kanunu'na tabi tutulmasına rağmen uyuşmazlık ve ihlal durumunda taraflara yönelik açık ve net bir şekilde yaptırımın belirtilmediği düşünülmektedir. Diğer taraftan

Türkiye’de IndustriALL’a üye tekstil sektöründe örgütlü TEKSİF ve DERİTEKS sendikalarının kapsamında olduğu IndustriALL ve Esprit arasında imzalanan KÇS Alman kanunlarına tabi tutulmuştur. Ancak DERİTEKS ve TEKSİF marka ile uyuşmazlıkları sırasında bu mekanizmayı kullandıklarına ilişkin örnek olay ve vaka sunmamıştır.

Türkiye’deki üye sendikalar, IndustriALL aracılığıyla markalar ile diyalog kurma ve pragmatik ilişkilere dayalı yaşadıkları uyuşmazlıkları çözmeye çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan IndustriALL’un taraf olduğu KÇS’lerin uyuşmazlıklara ilişkin çözüm mekanizmalarında sektörel farklılıklar bulunmamaktadır. Bunun yanında IndustriALL’un imzaladığı KÇS’lerin uyuşmazlık ve ihlali durumunda taraflara yönelik açık ve net bir yaptırım belirtilmemiştir.

3.4.7. Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Geleceğine İlişkin Öneriler

KÇS’ler; reformist görüşe sahip sendikaların ortaya çıkardığı bir araçtır. Bu nedenle araştırmacılar KÇS’lerin, uluslararası endüstri ilişkilerinin güçlendirilmesi sürecinde zorunlu birer araç olarak görmektedir. Müller, Platzer ve Rüb (2008)’e göre günümüzde ve gelecekte GUF’lar büyük olasılıkla pragmatik yaklaşımlar çerçevesinde ilerleyeceğini vurgulamaktadır. Diğer taraftan GUF’ların bu süreçte inatla küçük adımlar atacağını ve bölgesel dengesizliklerin pazarlığın bir parçası olarak kabul edilerek sürecin devam edeceğini ileri sürmektedir (Müller vd., 2008: 11). Araştırmacıların ileri sürdüğü görüşe göre KÇS’lerin geleceği ile ilgili değişimlerin pragmatik yaklaşımlar ışığı altında gerçekleşeceği yönündedir. Bu bağlamda çalışmanın bu bölümünde IndustriALL’un imzaladığı KÇS’lerin geleceğine ilişkin sorular görüşmecilere iletilmiştir. IndustriALL-A1, IndustriALL’un imzaladığı KÇS’lerin geleceği ve örgütsel hedeflerini şu şekilde aktarmaktadır:

“ Küresel çerçeve sözleşmeleri uluslararası endüstri ilişkileri sisteminin alt yapısını oluşturmasının gereğini işaret etmemiz lazım. Bunun alt yapısının özellikle uluslararası çalışma örgütünün kuralları ile belirlenmesi gerektiğini düşünüyoruz... Önümüzdeki dönemde çerçeve sözleşmeleri bakımından bunların gönüllülükten bağlayıcı olmaya dönmesi hususu var. Önemli nokta bu, artık yalnızca işletmelerin birine veya isteğine bağlı olmadan bunun bağlayıcı bir sözleşme olması lazım. Bağlayıcı dediğimizde, ortaya çıkacak inkılapların bir

zorunlu ve inkılap çözme mekanizması ile ortadan kaldırılması lazım dolayısıyla gönüllükten- bağlayıcılığa geçiş'' (IndustriALL-A1).

IndustriALL-A1; ÇUŞ'ların isteği üzerine imzalanan KÇS'lerin gönüllükten ziyade bağlayıcı bir sözleşme olarak düzenlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'ler incelediğinde, ÇUŞ'ların bulunduğu ülkelerdeki yasal mevzuata tabi tutulacağına dair hükümler konulmaktadır. Ancak KÇS'lere bu hükümlerin konulmasına rağmen, ÇUŞ'ların ihlaline karşılık dava mekanizmasının IndustriALL ve üye sendikalar tarafından kullanılmadığı görülmektedir. Diğer taraftan PETROL İŞ-B3, KÇS'lerin içeriğine ÇUŞ'ların hesap verilebilirliğinin arttırılması amacıyla etkili araçların yer alması gerektiğini savunmaktadır:

'' Mesela bu küresel şirketlerin hesap verilebilir bir hale getirilmesi belki küresel çerçeve sözleşmelerle birlikte yapılabilir. Ben bir noktadan sonra bunun olacağını düşünüyorum. Eğer Fransa Hükümeti, Almanya Hükümeti böyle bir anlaşma imzalıyorsa böyle bir yükümlülüğün altına sokuyorsa küresel şirketleri hesap verebilir kılıyorsa ki bu IndustriALL Küreselde de tartışılıyor... onlarda küresel çerçeve sözleşmelerinin içerisine sokabilirler. Bu bağlamda iyi bir araç olarak duruyor. Geliştirebilirler, işte o zaman şey olabilir daha etkili olacağı, kesin ama toplu sözleşme sürecine etkisi olur mu o kadarını bilmiyorum, ama örgütlenmeye olur'' (PETROL İŞ-B3).

PETROL İŞ-B3, IndustriALL'un imzaladığı KÇS'lerin bağlayıcılığının olması durumunda özellikle sendikal örgütlenme sürecinde daha etkili olacağı görüşündedir. Diğer taraftan BİLEŞİK METAL İŞ-B2 ise Almanya ve Fransa'da çıkan yasaları örnek göstererek, bu araçların KÇS'lerin yerini alacağını savunmaktadır:

''Belki de onların yerine başka aygıtlar alacak. Ciddi bir şey söylemek müneccimlik olur ama ülkelerde ÇUŞ'lara ve tedarikçilerine yönelik yasa dolayısıyla Almanya'da yasa geçti Fransa'da geçti. Diyor ki bir Alman şirketi Dünya'nın neresinde faaliyet gösteriyorsa oradaki tedarik zincirleri... insan haklarına saygı gösterildiğini garanti altına almalıdır ve bununla ilgili dava açabiliyorsunuz. AB, Avrupa düzeyinde tartışılıyor. Dolayısıyla onun dışında çeşitli uluslararası standartlar ortaya çıkmaya başlıyor. Çerçeve sözleşmelerinden ziyade daha bağlayıcı denetim mekanizması olan çeşitli aygıtlar çıkmaya başladı'' (BİLEŞİK METAL İŞ-B2).

BİLEŞİK METAL İŞ-B2, KÇS'lerin bağlayıcılığının olmaması ve yaptırım gücünün zayıf olması nedeniyle, Fransa ve Almanya'da yürürlüğe giren ÇUŞ ve tedarik zincirlerine yönelik yasa tasarından örnek vererek KÇS'lerin yerini başka düzenlemeler alacağı yönünde görüş sunmaktadır. Diğer taraftan IndustriALL, KÇS'lere alternatif olarak sektörel düzeyde toplu iş sözleşmesi niteliğinde Eylem, İş birliği ve Dönüşüm (Action, Collaboration, Transformation-ACT) anlaşmalarını geliştirmektedir. Bu anlaşmalar ile ilgili görüşmeci Öziplik İş-B9 şu ifadeleri aktarmaktadır:

“Özellikle tekstil sektöründe markaları dahil ederek ACT sözleşmesi üzerinde tartışıyoruz. Toplu iş sözleşmelerine markaları dahil etmek istiyoruz. Tekstil sektöründe sektörel bir sözleşme yapılabilir mi? Bunun üzerinde duruyoruz” (Öziplik İş-B9).

Görüşmeci Öziplik İş-B9'un ifade ettiği KÇS'lere alternatif olarak geliştirilen ACT anlaşması; hazır giyim, tekstil ve ayakkabı sektöründe faaliyette olan küresel markalar, tedarikçileri ve sendikalar arasında endüstri düzeyinde sektörel toplu pazarlık aracılığıyla yaşanabilir ücret elde etmek amacıyla geliştirilen yeni bir anlaşma türüdür. Bu anlaşma ile doğrudan ya da dolaylı işçilik maliyetlerinin, maliyet hesaplamalarına dahil edilerek bir işçilik maliyeti protokolü benimsenecektir. Bu maliyetler; kumaş, enerji ve sipariş boyutlarını içermektedir. Böylelikle bu maliyetler doğrultusunda eşit ücret artışları sağlanacaktır. IndustriALL; bu anlaşmanın taahhütlerinin tam olarak uygulanmasına yönelik markaların sorumlu tutulacağı, kapsamlı ve şeffaf önlemler ile yıllık maliyet ölçümleri yapacaktır (IndustriALL, 2019:1). Tekstil ve Hazır giyim sektörüne özgü geliştirilen ACT anlaşması, sektörel toplu iş sözleşmesi niteliğinde olup ücret ve çalışma koşullarına yönelik düzenlemeler olarak geliştirilmektedir. Tekstil sektöründe faaliyette olan Küresel markaların maliyet hesaplarını içeren prokollerin benimsendiği ACT anlaşmaları ile sektörel düzeyde ücret farklılıklarının önüne geçilmesi hedeflenmektedir. Ancak bu anlaşmaların herhangi bir örneğine araştırma kapsamında henüz rastlanılmamıştır. Öziplik İş-B9'un ifade ettiği gibi ACT anlaşmaları henüz tartışma boyutunda, geleceğe dair KÇS'lere alternatif olarak düşünülen sektörel toplu iş sözleşmesi niteliğinde yeni bir anlaşma türüdür. Diğer taraftan IndustriALL-A1, KÇS kapsamında ÇUŞ'ların tedarik zincirlerinin faaliyetlerinden yükümlü olması gerektiği görüşündedir. Bununla ilgili IndustriALL-A1 şu görüşleri aktarmaktadır:

“Bir diğer nokta çerçeve sözleşmelerinin kapsamı bakımından, yalnızca bir şirketin kendi çalışanlarına değil, aynı zamanda tedarik zincirleri içerisinde yer alan çalışanları da ilgili, yükümlülüklerin olması gerekiyor, zira Dünya’da bütün ticaret üretim sistemi tedarik zincirleri üzerinden yürüyor...uluslararası alt yapısı gönüllülükten-bağlayıcılığa geçiş ve bağlayıcı uyumsuzluk çözme mekanizmaları ve de kendi çalışanın ötesinde tedarik zincirinde çalışan herkesin orada bulunması böyle bir istidad ve tartışma olduğunu ortaya koyabilirim” (IndustriALL-A1).

Türkiye’de IndustriALL’a üye sendika uzmanlarında Görüşmeci PETROL İŞ- B3 ve BİLEŞİK METAL-İŞ- B2, KÇS’lerin bağlayıcılığı üzerinde durmaktadır. Bu nedenle KÇS’lerin denetim mekanizmasının geliştirilmesi, bağlayıcı unsurların KÇS’ler içerisinde yer alması ve yaptırım gücünün bulunması gerekmektedir. IndustriALL-A1 ise KÇS’lerin geleceğiyle ilgili IndustriALL’un; KÇS’lerin tedarik zincirlerini de kapsayan gönüllülük-bağlayıcılığa geçişin hızlanması gerektiği ve yeni stratejilerinin ÇUŞ ve tedarik zincirlerinin hesap verilebilirliğinin artırılması yönünde olduğudur. Diğer taraftan IndustriALL-A1, IndustriALL, KÇS’lerin geleceğine ilişkin stratejilerini şu şekilde ifade etmektedir:

“Tabi ki bu yükselen ekonomiler, bunların arasında tabiki de Türkiye’de var. Latin Amerika ülkeleri, Afrika ülkeleri de var, bu ülkeler tedarik zinciri içerisinde zincirin üretim halkası tarafındalar ve burada bizim stratejimiz ana markaları, ana firmaları bu tedarik zinciri içerisinde zincirin üretim halkası tarafındalar ve burada bizim stratejimiz ana markaları, ana firmaları bu tedarik zincirleri üzerinde hesap verilebilir zorunlu kılmak. Ana stratejimiz bu küresel çerçeve sözleşmelerini bu bağlamda kullanmaya çalışıyoruz. Özellikle tekstil-hazır giyim sektöründeki büyük markalar var biliyorsun... üretimin büyük çoğunluğu az önce ifade ettiğim ülkelerde Türkiye’de dahil üretiliyor. Dolayısıyla biz onlardan bir angajman, bir yükümlülük bekliyoruz. Diyoruz ki bu tedarik zincirleri sizin mal üreten işyerlerinin mülkiyeti size ait olmamakla birlikte sizin doğrudan sorumluluğunuz var... Küresel çerçeve sözleşmeleri bağlamında stratejimiz budur” (IndustriALL-A1).

IndustriALL, son dönemde imzaladığı KÇS’lerde çevresel haklara yönelik maddeler eklemektedir. Örneğin; Enerji sektöründe faaliyet gösteren İtalyan çok uluslu

firma ENI ve IndustriALL arasında düzenlenen KÇS’de, ENI’nin ticari faaliyetlerini de etkileyen çevresel ve iklim değişikliklerine yönelik uluslararası düzenlemeleri ve İtalyan hükümetinin imzaladığı yönergeleri takip etmeyi amaçladıklarını taahhüt etmektedir. Diğer taraftan ENI, KÇS’de 2015 yılında düzenlenen Paris İklim Anlaşmasındaki iklim değişikliğine yönelik alınan hedefleri desteklediklerini vurgulamaktadır (IndustriALL ve Eni, 2019:11). İklim ve Çevresel sorunlarına ilişkin Birleşmiş Milletler’in öncülüğünde 2015 yılında 195 ülkenin onayı ile Paris Antlaşması kabul edilmiştir. Bu anlaşma küresel çapta iklim değişikliği mücadelesinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu anlaşmaya göre karbon emisyonunun azaltılması amacıyla düşük karbon ekonomisine yatırımların artması ve yenilenebilir enerji alanları sağlanmalıdır . (AB Türkiye Delegasyonu, 2016:1-4).

Paris İklim Anlaşması, iklim ve çevresel problemlerin çözülebilmesi amacıyla küresel çapta kabul edilen önemli bir anlaşmadır. ENI ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS’de, Paris İklim Anlaşmasına yönelik maddenin yer alması, IndustriALL’un çevresel ve iklim krizlerine karşı ÇUŞ’lara ve tedarik zincirlerine sorumluluklar yüklemektedir. Ayrıca ENI ve IndustriALL’un arasında imzalanan KÇS’nin İtalyan kanunlarına tabi tutulması ENI’nin hesap verebilirliğini çevresel konularda arttırmaktadır. Diğer taraftan Türkiye ise 6 Ekim 2021 yılında Paris İklim Anlaşması’nı onaylamıştır (Resmi Gazete, 2021b: 1). Bu bağlamda Türkiye iklim değişikliği ve çevresel sorunlara ilişkin birtakım hükümlülükler yüklenmiştir. Paris İklim Anlaşması’nın onaylanmasının ardından iklim değişikliği ile mücadele politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

IndustriALL’un son dönemde taraf olduğu KÇS’lerde, sürdürülebilir bir gelişme için İklim değişikliği ve çevresel sorunlara yönelik maddeler yer almaktadır. İklim değişikliği ve çevresel problemlerin artması, düşük karbon ekonomisine geçişi hızlandırmaktadır. Bu bağlamda; kömür, maden, petrol ve enerji sektörlerinde bir dönüşüm yaşanacaktır. Bu sektörlerde yaşanan dönüşüm çalışanları da etkileyeceğinden PETROL İŞ-B3, şu ifadeleri aktarmaktadır:

“ Petrol sektöründe örgütlüüz aslında bu dönüşümden etkilenecek bir sektör işte, nedir? bu dijitalleşmeden öte çevreci politikalar ile artık bu karbon emisyonlarının düşürülmesi dolayısıyla kömürü üretmeyi bıraktı. Almanya mesela bir süre sonra petrolün bırakılması vs. gibi gündeme gelecek.

Dolayısıyla istihdam nereye gidecek. İstihdama yönelik ne tür şeyler konulabilir küresel çerçeve sözleşmelerine diye, ama orada şöyle bir şey var onu da söyleyeyim mesela bizde 5 bin civarında TÜPRAŞ işçisi var. Bunlar rafinerilerde çalışıyor, Türkiye'deki petrolü üretenler dönüştürenler rafineli işçileri, ama mesela bizde 3-4 yıl öncesine kadar yaklaşık 3 bin kişilik bir rüzgâr enerjisinin pervanelerini üreten bir firma Türkiye'de çok yaygın değildi ama mesela 3 bin kişilik bir işyeri var örgütlediğimiz. İşte dönüşüm oluyor '' (PETROL İŞ- B3).

PETROL İŞ-B3, yenilebilir enerji kaynaklarından biri olan rüzgâr enerjisi pervanelerinin üretildiği bir firmada örgütlendiğini dile getirmiştir. Enerji ve petrol sektörlerinde yaşanan dönüşümden kuşkusuz çalışanlarında etkileneceğinden, bu sektörde örgütlü sendikalar politikalar geliştirmelidir. Diğer taraftan IndustriALL da Enerji, petrol ve maden sektörlerinde örgütlü sendikaların bu dönüşümden olumsuz etkilenmemesi amacıyla yeni politikalar geliştirmelidir. Örneğin; yenilebilir enerji kaynaklarında artan yatırımlar ile bu alanlara özgü sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık modellerini geliştirmeli ve taraf oldukları KÇS'lerde bu sektörlerde yaşanacak istihdam kaybına yönelik üyelerini korumak amacıyla açık hükümlere yer vermelidir. PETROL-İŞ sendikasının kapsamında olduğu Unilever ve IndustriALL arasında düzenlenen KÇS'de işyerinde tacizi önlemeye yönelik olması nedeniyle çevresel ve iklim krizine yönelik hükümler bulunmamaktadır. IndustriALL, PETROL-İŞ Sendikasının örgütlü olduğu 04 No.'lu işkolunda iklim ve çevresel problemlere yönelik politikaları içeren KÇS sayısını artırmalıdır.

KÇS'ler, genel düzenlemelerdir. Bu nedenle ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel yapıları nedeniyle her ülkede uygulanabilirliği farklıdır. Selüloz İş- B8 bu duruma ilişkin şu ifadeleri aktarmıştır:

''Çok kısa bir örnek vereyim Macaristan'da bizim sektöre ilişkin bir toplantı vardı. Yine IndustriALL düzenlediği, oraya katıldığımda Şili'den, Almanya'dan Türkiye'den yani IndustriALL'a bağlı bütün o ülkelerden katılımcılar vardı ve sektöre ilişkin sorunlardan çözümlerden yana gelişmelerden bahsediyorlardı. Önce Avrupa menşeli sendikacılar çıktı işte o dönemde endüstri 4.0 meseleleri fazlaca tartışılmaya başlandığı dönemler filan tabi o dönemde otomasyon teknolojilerinin bir işyerinde daha az istihdam kaybına yol açarak dönüştürülmesi noktasında tartışılırken Şili'den bir tane

sendikacı çıktı ve aynen şunları söyledi. Siz ne diyorsunuz dedi endüstri 4.0 bilmem nelerden bahsederken biz kendi ülkemizde sendikacılık yapabilmek için yaşamlarımızı kaybetmeye göze alıyoruz. Şimdi iki tane konuşmacı ikiside küresel sendikaya bağlı ikiside kâğıt sektörüne bağlı ama dertler o kadar birbirinden farklı ki bu yüzden hazırlanan küresel çerçeve sözleşmelerinin o dertlerin farklılığına gözetecek bir perspektif ile en azından alt metinlerinin hazırlanması gerekiyor. O yüzden IndustriALL'un yereldeki sendikalar ile kuracağı bağlantı, o yereldeki özellikleri kültürel alışkanlıkları ya da sınıf hareketinin biçiminin küresel çerçeve sözleşmede dikkate alınması gerekiyor'' (Selüloz İş-B8).

Avrupa Çalışma İlişkileri perspektifinde karakterize edilen KÇS'lerin, gelecekte Selüloz İş-B8'in ifade ettiği gibi yerellikler göz önünde bulundurularak hazırlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Her ülkede sorunlar farklılaşabilmektedir. Örneğin; ÇUŞ'lar, ucuz işgücü nedeniyle gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkeleri tercih ettiklerinde, ileri kapitalist ülkelerde fabrikaların kapanması neden olmaktadır. Bunun neticesinde Avrupa'da işsizlik artmaktadır. Bunun yanında teknolojik dönüşümler nedeniyle istihdam kaybı gelecekte yaşanabilir. Diğer taraftan gelişmekte ve az gelişmiş ülkelerde sorunlar farklılaşabilmektedir. Selüloz İş-B8'in ifade ettiği gibi sendikacıların yaşamları pahasına sorunlar yaşarken, KÇS'ler bu sorunların çözümüne yönelik tepeden indirilmiş düzenlemeler niteliğindedir. Bu nedenle ulusal sendikaların yaşadıkları sorunları çözümünde etkisiz kalmaktadır. Selüloz İş-B8, IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lerin geleceğine yönelik şu önerileri sıralamaktadır:

'' Bu süreçte bence şöyle bir KÇS'lerin içeriğine ilişkin şöyle bir sıkıntı var. Genel bir düzenleyici genel bir metin ve uygulandığı ülkelerdeki yerelliklerin öznelliklerin dışında hazırlanan bir metin o yüzden bu kadar genel bu kadar üstten hazırlanan metnin yerellere göre uyarlanması gerekiyor. Belki alt metinlerinin, örneğin Türkiye ya da benzeri ülkelerde KÇS'lerin uygulanma klavuzu gibi atıyorum. Yani buna benzer o genel küresel çerçeve sözleşmelerinin alt metinlerinin o ülkelerin özeline göre düzenlenmesi gerekiyor. Çünkü örneğin Avrupaya ilişkin bir küresel çerçeve sözleşmesi yaptığın zaman Türkiye'de bunun uygulanma biçimi birbirinden çok farklı olacak dertler çok fazla... '' (Selüloz İş-B8).

Selüloz İş- B8; KÇS'lerin ülkesel farklılıklar nedeniyle alt metinlerin hazırlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Böylelikle Genel düzenlemeler niteliğindeki KÇS'lerin uygulanabilirliği sağlanabilir. Diğer taraftan genel olarak görüşmeciler, KÇS'lerin geleceğine ilişkin bağlayıcı alternatif düzenlemeler üzerinde durmuştur. IndustriALL, KÇS'lerin geleceğinde gönüllülükten-bağlayıcılığın geçişin sağlanması ve ÇUŞ'ların hesap verilebilirliğinin artırılmasını hedeflemektedir. Türkiye'deki IndustriALL'a üye sendikalar ise KÇS'lerin yerine alternatif bağlayıcı düzenlemeler yerine alması gerektiği yönünde görüş sunmuştur. Bunun yanında sektörel düzeyde uluslararası toplu iş sözleşmesi niteliğinde olan ACT anlaşmaları IndustriALL tarafından KÇS'lere alternatif olarak geliştirilen yeni bir anlaşma türüdür. Ancak ACT anlaşmaları tekstil sektöründe geliştirilmekte ve tartışılmaktadır. Diğer sektörde de KÇS bağlamında bu anlaşmalar tartışılmalı ve KÇS'ler, ücret ve çalışma koşulları farklılıkların ülkeler arasında azaltılması amacıyla uluslararası toplu iş sözleşmesi niteliğinde geliştirilmelidir. Ayrıca KÇS'ler, gelecekte teknolojik ve çevresel dönüşümlerin neden olacağı istihdam kaybına yönelik KÇS'lere etkin hükümlerin konulması ve bağlayıcılığı niteliğinin olması gerektiğini ileri sürmektedirler. Diğer taraftan, KÇS'lerin genel düzenlemeler olduğu ve her ülkede uygulanabilirliği farklı olmaktadır. Bu nedenle, KÇS'lerin hazırlanmasında yerelliklerin göz önünde bulundurulması vurgulanmıştır. KÇS'lerin ulusal sendikaların yaşadıkları sorunları çözümünde etkisiz kalmamaları için ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel yapılarındaki farklılıklar nedeniyle yaşadıkları sorunlara yönelik spesifik uygulamalar ve çözüm önerileri sunması faydalı olacaktır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Küreselleşme süreci ile birlikte 1980 sonrası ÇUŞ'ların sayısı artmıştır. Ulus Devletler, ÇUŞ'ların yatırımlarını ülkelerine çekmek amacıyla neo liberal politikaları işgücü piyasalarında uygulamıştır. Böylelikle işgücü piyasalarında esnekleşme ve kuralsızlaştırma uygulamaları hız kazanmıştır. Bu nedenle işsizlik, kayıt dışı ve güvencesiz çalışmanın artması, sendikal hak ve özgürlüklerin gerilemesi gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Yeni enternasyonalizm ve reformist sendikalar, ÇUŞ'ların emek piyasasında yıkıcı etkisini zayıflatmak amacıyla yeni mücadele metotlarını geliştirmiştir. Bunlardan biri olan KÇS'ler, GUF'lar ve ÇUŞ'lar arasında imzalanmaktadır. Uluslararası toplu pazarlık mekanizması olarak geliştirilen KÇS'ler, ÇUŞ'ların sendikal hak ve özgürlüklerini tanıması ve uygulaması amacıyla imzalanmaktadır. Bunun yanında GUF'lar, KÇS'ler ile üye sendikalarının sendikal hak ve özgürlüklerini ÇUŞ'lara karşı korumayı hedeflemektedir. Bu nedenle Ulusal sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını kullanabilecekleri uygun ortamın oluşturulması GUF'ların asıl hedefleri arasındadır. Bu tez çalışmasında, IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lerin Türkiye'deki üye sendikaların toplu pazarlık sürecine etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda Türkiye'de IndustriALL'a üye ve KÇS kapsamında olan sekiz sendika uzmanı ve IndustriALL İsviçre-Cenevre merkezindeki üç uzman ile görüşülmüştür. Görüşmecilere yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat yöntemi ile görüşme sağlanmıştır. Bunun yanında farklı sektör ve işkolu temelinde karşılaştırmalı analiz yapılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre Türkiye'de IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'ler kapsamındaki sekiz sendika bulunmaktadır. Bu sendikalar, 6356 sayılı Kanunda geçerli olan 04 No.'lu Petrol, Kimya, Lastik ve İlaç işkolunda örgütlü PETROL-İŞ, 05 No.'lu Dokuma, Hazır Giyim ve Deri işkolunda örgütlü Öziplik-İŞ, DERİTEKS, TEKSİF, DİSK TEKSTİL sendikaları, 06 No.'lu Ağaç ve Kâğıt işkolunda örgütlü SELÜLOZ-İŞ, 12 No.'lu metal işkolunda örgütlü TÜRK METAL, BİLEŞİK METAL-İŞ. Bu sendikalar arasında, metal işkolunda örgütlü olan TÜRK METAL ve BİLEŞİK METAL-İŞ sendikaları çok uluslu firmalar Bosch, Ford, Renault, Daimler, Volkswagen, Man ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS'ler kapsamında yer almaktadır. Ayrıca TÜRK METAL, Simens ve IndustriALL'un imzaladığı KÇS kapsamındadır. Dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda örgütlü olan ÖZ İPLİK-İŞ,

TEKSİF, DERİTEKS ve DİSK TEKSTİL sendikaları Inditex, Tchibo ve H&M ile IndustriALL arasında imzalanan KÇS'ler kapsamında bulunmaktadır. Aynı zamanda Esprit ve IndustriALL arasında düzenlenen KÇS kapsamında TEKSİF ve DERİTEKS sendikaları yer almaktadır. Ayrıca DERİTEKS sendikası, IndustriALL ve ASOS arasında imzalanan KÇS kapsamındadır. Unilever ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS kapsamında PETROL-İŞ sendikası Essity ve IndustriALL arasında düzenlenen KÇS kapsamında ise SELÜLOZ-İŞ sendikası bulunmaktadır.

Elde edilen bulgular sonucunda işkolları açısından IndustriALL'un imzaladığı KÇS sayısı en fazla metal işkolundadır. TÜRK METALise IndustriALL'un imzaladığı KÇS'ler kapsamındaki işçi sayısının en fazla olduğu sendikadır. Türkiye'de, IndustriALL'un imzaladığı KÇS'ler sayısının ikinci fazla olduğu sektör ise Tekstil ve hazır giyim sektörüdür. Yine bu sektörde örgütlü olan Öziplik iş, IndustriALL'un imzaladığı KÇS kapsamının en fazla olduğu ikinci sendikadır. Diğer taraftan Türkiye'de IndustriALL'un imzaladığı KÇS'ler kapsamındaki işçi sayısının en az olan Selüloz İş sendikasıdır. Bunun yanında SELÜLOZ-İŞ ve PETROL-İŞ sendikalarının IndustriALL'un imzaladığı birer KÇS bulunmaktadır. Diğer taraftan PETROL-İŞ'in kapsamında olduğu KÇS, Unilever ve IndustriALL arasında imzalanan işyerinde tacizi önlemeye yönelik olduğu görüşme sonucu elde edilen bulgular arasındadır.

Türkiye'deki IndustriALL'a üye sendikaların KÇS'lere bakış açısı; genel olarak çalışma standartlarının çerçevesinin çizildiği temel sözleşmeler olarak değerlendirilmiştir. Bunun yanında görüşmecilerden BİLEŞİK METAL-İŞ, KÇS'lerde bağlayıcı unsurlar barındırmaması nedeniyle KÇS'lerin "sözleşme" niteliğinde değerlendirmelerde bulundurulmadığı görülmüştür. Görüşmeler sonucunda elde edilen bulgulara göre IndustriALL'a üye Türkiye'deki sendikalardan TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ'e bağlı sendikalar KÇS'lere olumlu yaklaşırken, DİSK'e bağlı sendikalar eleştirel perspektifte bir yaklaşımda değerlendirme yapıldığını görülmüştür. Bunun nedeni sendikaların benimsediği siyasi ve ideolojik düşünceler olabileceği düşünülmektedir. KÇS'leri reformist düşünceye sahip GUF'ların geliştirmesi nedeniyle Türkiye'deki IndustriALL'a üye sendikalardan reformist düşünceye yakın sendikalar olumlu yaklaşımda KÇS'leri değerlendirmektedir.

IndustriALL'un uzmanları ile yapılan görüşmeler sonucunda, KÇS'lerin taslaklarının iç protokollerine göre hazırlandığı bilgisine ulaşılmıştır. Bu taslaklar

IndustriALL tarafından bilgi ve görüş almak amacıyla Türkiye'deki üye sendikalara elektronik posta olarak bildirildiği görülmektedir. Ancak Türkiye'deki üye sendikaların KÇS'lerin içeriğini belirlemede pasif kaldığı görülmektedir. Diğer taraftan KÇS'lerin müzakerelerinde Türkiye'de IndustriALL'a sendikaların doğrudan taraf olarak katılımının olmadığı görülmektedir. Bunun yanında Türkiye'de sayılı ÇUŞ olmasına rağmen PETROL İŞ B3'ün önerisi dahilinde Türkiye'deki sendikaların desteği ile KÇS imzalanabilir. Bu KÇS'lerin müzakerelerinde çevre ülkelerinde taraf olarak katılması ya da çevre ülkelerdeki sendikaların desteğinin alınması KÇS'lerin müzakere süreçlerinde eşit katılımın olmasına ve sürecin şeffaf ve demokratik olarak yürütülmesine neden olabilir. Bu nedenle KÇS'lerin Türkiye'de etkin uygulanabilmesi için müzakere süreçlerine üye sendikaların doğrudan taraf olarak katılımı IndustriALL tarafından sağlanmalıdır.

IndustriALL'a üye sendikalar arasında KÇS'lere ve uygulanabilirliğine yönelik toplantıların otomotiv ve tekstil sektöründe yapıldığı görülmüştür. Bunun yanında tekstil sektöründe örgütlü sendikaların, IndustriALL'un geliştirdiği proje dahilinde KÇS'lerin Türkçe versiyonlarının örgütlü işyerlerinde üyelerine dağıtıldığı bilgisine ulaşılmıştır. KÇS'lere yönelik tekstil sektöründeki IndustriALL'a üye sendikaların diğer sektörlerdeki sendikalara göre üyelerine daha çok bilgilendirme yaptığı sonucuna varılmıştır. Bunun yanında IndustriALL'a üye sendikalar arasında Türkçe versiyonu bulunan en çok KÇS sayısı tekstil işkolundadır. Bu durum tekstil işkolunda örgütlü sendikaların KÇS'lere ulaşması daha kolaydır. Diğer sektörlerde ise KÇS'lere ilişkin üyelerine bilgilendirme toplantılarının ilk örgütlenme aşamalarında yapıldığı görülmüştür. PETROL İŞ sendikasının ise işyerinde tacizi önlemeye yönelik KÇS'de işyerinde uygulanabilirliğine ilişkin eğitimlerin yapıldığı vurgulanmıştır. IndustriALL'un imzaladığı KÇS'lerin Türkiye'de etkin uygulanabilirliği açısından üye sendikalarının tabanından destek alması gerekmektedir. Bu nedenle sendikaların üyelerine KÇS'lerin taslak hazırlanması, müzakere ve uygulama aşamalarında bilgilendirme toplantıları sendika uzmanları tarafından yapılmalıdır. Diğer taraftan KÇS'lerin Türkçe versiyonları, Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikaların web sitelerinde bulunmamaktadır. Tabandaki üyelerin KÇS'lere kolay erişimi için IndustriALL'a üye sendikaların KÇS'lerin Türkçe versiyonlarının web sitelerinde yayınlanması gerekmektedir.

Türkiye’de metal işkolunda örgütlü TÜRK METAL, KÇS’lerin uygulanabilirliğine ilişkin olumlu değerlendirmelerde bulunurken, BİLEŞİK METAL-İŞ ise KÇS’lerin yasal bağlayıcılığı olmaması nedeniyle uygulanabilirliğini etkin bulmamaktadır. Görüşmeciler ilk örgütlenme aşamalarında KÇS’leri kullandıklarını vurgulamıştır. Özellikle 6356 sayılı Kanun’da yetki tespit davalarında işverenin itiraz süreçlerinde KÇS’leri etkin kullanamadıkları görülmüştür. Diğer taraftan tekstil sektöründe örgütlü DİSK TEKSTİL, KÇS kapsamında oldukları işyerlerinde örgütlenme aşamalarında işverenin direnç göstererek işçileri işten atmasını örnek göstermiş ve KÇS’lerin markalar ve tedarikçilerin etkin uygulanmadığı vurgulamıştır. Bununla birlikte Öziplik iş ise KÇS’lerin uygulanabilirliğini üretim kapasitesine dayandırmaktadır.

Tekstil sektöründeki örgütlü sendikalar ile görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular neticesinde KÇS’lerin yasal bağlayıcılığı olmaması nedeniyle Türkiye’de uygulanabilirliği marka-tedarikçi arasındaki üretim kapasitesine dayalı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tekstil sektöründe KÇS’lerin uygulanabilirliğinde yaşanan sorunlara karşı markanın tedarikçi firmaya yaptırımı siparişlerinin çekilmesi şeklindedir. Ancak bu yaptırım şekli DİSK TEKSTİL örneğinde olduğu gibi etkili olmadığı görülmüştür. PETROL-İŞ sendikasının ise işyerinde tacizi önlemeye yönelik KÇS’de işyerinde uygulanabilirliğinin etkin olduğunu vurgulamıştır. Selüloz iş sendikasının örgütlendikleri işyerlerinde işverenin yetki itirazına gitmeden KÇS’yi araçsal olarak kullanmaları neticesinde örgütlenme aşamalarını tamamladıkları belirtilmiştir.

Genel olarak KÇS’lerin Türkiye’deki IndustriALL’a üye sendikaların mücadelelerine dayandığı tespit edilmiştir. IndustriALL’un taraf olduğu KÇS’lerin Türkiye’deki üye sendikaların örgütlenme sürecindeki başarısı işkolları arasında farklılık göstermektedir. Türkiye’deki IndustriALL’a üye sendikalar, KÇS’leri genellikle ilk örgütlenme aşamalarında kullandıkları araştırma sonucundan elde edilmiştir. Buna göre, metal ve kâğıt işkolunda kısmen başarılı örneklerle rastlanılmış olmasına karşın dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda ise KÇS’lerin sendikal örgütlenme aşamasında araçsal nitelikte kullanıldığı, hukuki bağlayıcılığının olmaması nedeniyle örgütlenme aşamalarında başarısız olduğu tespit edilmiştir. KÇS’lerin denetimine ilişkin ise Türkiye’de diğer sektörler göre tekstil sektöründe örgütlü IndustriALL’a üye sendikaların belirli aralıklar ile toplanan komitelerde yer aldığı görülmüştür. Bu nedenle tekstil sektöründe örgütlü sendikaların KÇS’lerin denetim

aşamasında diğer IndustriALL'a üye sendikalara göre daha aktif yer aldığı tespit edilmiştir. Ancak bazı sendikalar denetim amacıyla oluşturulan komitelerin bürokratik yapısını eleştirel perspektifte değerlendirdiği görülmüştür.

Araştırma sonucunda, IndustriALL'un imzaladığı KÇS'lerin toplu pazarlığın içeriğini oluşturan ücretlere etkisinin doğrudan değil dolaylı olarak etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. IndustriALL'un imzaladığı KÇS'lerin genel düzenlemeler olması nedeniyle rakamsal ifadeler bulunmamaktadır. Bunun yanında metal işkolunda örgütlü TÜRK METAL'in bazı yan ve sosyal haklarını KÇS aracılığıyla kazandığı görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular arasındadır (*gold-coin örneği*). Bu örnekte KÇS'nin yan ve sosyal hakkın kazanımında doğrudan etkisinden ziyade TÜRK METAL'in mücadelesi sonucunda elde edildiği görülmüştür. Ayrıca TÜRK METAL, KÇS'yi sosyal hakkın kazanılmasında araçsal olarak kullanıldığı araştırma sonucunda ulaşılmıştır. Bunun nedeni TÜRK METAL'in kapsamında olduğu KÇS'nin tedarikçi üzerinde uygulanmasına yönelik yerel yasalarda bağlayıcılığının bulunmamasıdır.

4857 sayılı Kanun'da geçerli olan disiplin cezası nedeniyle işçinin ücretinden kesilebilmektedir. Ancak Tekstil sektöründe IndustriALL'un imzaladığı KÇS'lerin disiplin cezası nedeniyle işçinin ücretinden kesintiyi yasaklamaktadır. DERİTEKS sendikası KÇS'e kapsamındaki işyerlerinde bu hükmün uygulandığını vurgulamıştır. Bunun yanında tekstil sektöründe KÇS'lerin etkin uygulandığı ve sıkı denetimin yapıldığı işyerlerinde işçilerin ücret ve sosyal haklarına etkisi olduğu tespit edilmiştir. Toplu pazarlığın araçlarından biri olan grev hakkına ilişkin IndustriALL'un imzaladığı KÇS'lerde ILO normlarını referans gösterilmiş, net ve açık hüküm yer almadığı görülmüştür. DERİTEKS sendikası 6356 sayılı yasaya göre işkolunu barajına aşmaması nedeniyle yine bu yasaya göre kanuni grev hakkına sahip değildir. DERİTEKS sendikasının kapsamında olduğu KÇS'lerin grev hakkına 6356 sayılı yerel yasa nedeniyle katkı sağlamadığı tespit edilmiştir. Markaların tedarik zincirlerinde örgütlenmeye çalışan sendikalar, IndustriALL'un imzaladığı KÇS'ler kapsamında olsalar bile 6356 sayılı kanununda geçen işkolu barajı, yetki tespiti gibi hükümler nedeniyle örgütlenme ya da toplu pazarlık süreci uzamakta ve zorlaşmaktadır. Bu nedenle IndustriALL'a üye sendikaların KÇS'ler aracılığıyla dahil oldukları toplu pazarlık süreci işveren güdümlü ilerlemektedir.

IndustriALL'un imzaladığı ve Türkiye'deki üye sendikaların kapsamında olduğu KÇS'lerin büyük çoğunluğunda hukuki bağlayıcılığına yönelik hükümler bulunmamaktadır. IndustriALL'un son dönemde KÇS'lerde ÇUŞ'ların merkezinde bulunan yerel yasalara tabi tutsa da uyuşmazlıkların çözümünde bu hükümleri aktif olarak kullanmadığı tespit edilmiştir. Buna göre metal işkolunda örgütlü TÜRK METAL ve BİLEŞİK METAL-İŞ sendikalarının kapsamında olduğu IndustriALL ve Renault arasında imzalanan KÇS Fransız hükümlerine tabi tutulmuştur. DERİTEKS ve TEKSİF Sendikasının kapsamında olduğu IndustriALL ve Esprit arasında imzalanan KÇS ise Alman yasalarına tabi tutulmuştur. Fakat PETROL-İŞ ve Selüloz iş sendikaların kapsamında oldukları KÇS'lerin hukuki bağlayıcılığına ilişkin hükümler bulunmamaktadır.

BİLEŞİK METAL-İŞ, TÜRK METAL, DERİTEKS ve TEKSİF kapsamında oldukları KÇS'lerin, ÇUŞ'ların merkezinde bulunan yasalara tabi tutulmasına rağmen, sendikaların uyuşmazlık durumunda bu mekanizmalara başvurmadığı tespit edilmiştir. Bunun nedeni KÇS'lerin ihlali durumunda tarafların yaptırımına yönelik maddelerin yer almaması olabilir. Bu nedenle Türkiye'deki IndustriALL'a üye sendikaların bu mekanizmayı kullanmadıkları düşünülebilir. Bunun yanında üye sendikaların yaşadıkları uyuşmazlıklarda IndustriALL aracılığıyla markalar ile kurdukları diyalog ve pragmatik ilişkiler doğrultusunda sorunlarını çözmeye çalıştıkları görülmektedir. Diğer taraftan IndustriALL'un uzmanları ile görüşmeler sonucunda elde edilen bulgulara göre uyuşmazlıklar durumunda ÇUŞ'ların merkezindeki yasalara tabi tutulan KÇS'lerin aktif kullanılmasına ilişkin herhangi bir vaka ve örnek olay olmadığı görülmektedir. IndustriALL son dönemde KÇS'lere hukuki bağlayıcılığına yönelik hükümler koymasına rağmen aktif olarak uyuşmazlıklarda kullanılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Halbuki bu hükümlerin yer aldığı KÇS'lerde uyuşmazlık ve sözleşmelerin ihlali durumunda taraflara ilişkin yaptırımlar açık ve net hükümler belirtilirse, KÇS'ler her ülkede aynı seviyede ve aynı düzeyde etkin bir şekilde uygulanabilecektir.

KÇS'lerin geleceğine ilişkin görüşmecilere iletilen sorular neticesinde elde edilen bulgulara göre IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lerin, gönüllükten-bağlayıcılığa geçişin hızlanması ve ÇUŞ'ların hesap verilebilirliğinin artırılmasının gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Görüşmecilerin tamamı bu görüşü savunmakta hatta bazıları KÇS'ler yerine gelecekte bağlayıcı düzenlemelerin üye sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık sürecinde kullanılması gerektiğini ileri sürmektedir. IndustriALL,

işçilerin ücret farklılıklarının azaltılması amacıyla KÇS'lere alternatif olarak uluslararası toplu iş sözleşmesi niteliğinde yeni anlaşma türleri üzerinde tartışılmaktadır. Dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda sendikaların bu anlaşma türlerinin tartışıldığı toplantılarda yer aldığı rastlanılmıştır.

Tekstil sektöründe ücret farklılıklarının azaltılması, ücret artışların adil gerçekleşmesi amacıyla ACT anlaşması KÇS'lere alternatif olarak düşünülen sektörel toplu iş sözleşmesi niteliğindedir. KÇS'lerin geleceğine yönelik tıpkı ACT anlaşmaları gibi diğer sektörleri de kapsayacak şekilde ücret farklılıkları giderilmesi amacıyla maliyet hesapları yapılabilir asgari ücret düzeyi belirlenebilir. Diğer taraftan KÇS'lerin ülkesel farklılıkları göz ardı edilerek imzalanmaktadır. Bu nedenle araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre ülkesel farklılıkların göz önünde bulundurularak KÇS'lerin alt metinlerinin oluşturulması gerektiği tespit edilmiştir. Böylelikle KÇS'lerin ülkesel farklılıklar gözetilerek alt metinlerinin oluşturulması, sektörel maliyet hesapları yapılarak minimum ücretlerin belirlenmesi, örgütlenme ve grev hakkına ilişkin açık ve net hükümlerin bulunması KÇS'lerin gelecekte '*uluslararası toplu iş sözleşmesi*' niteliğini kazandırabilecektir. Ayrıca KÇS'lerin gelecekte yasal bağlayıcı hükümlerinin bulunması, ihlaller durumunda taraflara net ve açık yaptırımlara yönelik maddelerin yer alması KÇS'lerin uygulanabildiğini etkileyebilir. Bunun sonucunda KÇS'ler her ülkede aynı seviyede uygulanabilir. Böylelikle KÇS'ler, Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikaların toplu pazarlık sürecine etkisini olumlu yönde katkı sağlayacaktır. Diğer taraftan Endüstri 4.0 ve iklim değişiklikleri nedeniyle yaşanan dönüşümde daha çok Türkiye'deki IndustriALL'a üye ve KÇS kapsamındaki PETROL-İŞ, TÜRK METAL ve BİLEŞİK METAL-İŞ sendikaları etkilenecektir. Bu sendikaların istihdam kaybı nedeniyle üye kaybetmemeleri için KÇS'lerin içeriğinin değiştirilmesi gerektiği araştırma sonucunda tespit edilmiştir. Bu sendikaların dönüşümden olumsuz etkilenmemesi için KÇS'ler aracılığıyla önlem alınması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Acar M (2002). “Ekonomik Sosyal Boyutları ile Küreselleşme: Tehdit mi? Fırsat mı?” *Liberal Düşünce Dergisi*, 7 (25-26):13-26.
- Alpagut G. ve Namlı, M. (2022). İşkolu Barajının Toplu İş Sözleşmesi Ve İstatistiklere İtirazın Yetki Başvurusuna Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 1(72): 65-92 .
- Altan O (2020). Fabrika mı geliyor? <https://www.dunya.com/kose-yazisi/fabrika-mi-geliyor/475582> (03.01. 2022).
- Amin S (2020a). *Liberal Virüs Sürekli Savaş ve Dünya'nın Amerikanlaştırılması*, (Çev. F. Başkaya), Yordam Kitapevi, İstanbul.
- Amin S (2020b). *Emperyalizm ve Eşitsiz Gelişme* (Çev.Semih Lim),Yordam Kitapevi, İstanbul.
- Asos ve IndustriALL (2017). “Global Framework Agreement between ASOS IndustriALLGlobalUnion”
https://www.industriallunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/UK/asos_industrial_gfa.pdf (10.02.2021).
- Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu (2016). “Geleceğe Dair: Paris İklim Anlaşması”
https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2016-08/brochure_4_v2.pdf .
(05.01. 2022).
- Aydın M (2003). *Sermayenin Küreselleşmesi*, Değişim Yayınları, İstanbul.
- Arlı A (2005). *Cumhuriyet Döneminde Türkiye'de Şehirleşme ve Gecekondu Araştırmaları*. Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi, 3(6): 283-352.
- Aytaç S, Özok A Yamankaradeniz, N Çankaya, O Akalp, G Gökçe, A ve Tüfekçi U (2018). *Metal Sanayinde Çalışan Kadınların Sağlık ve Güvenlik Açısından Risk Faktörleri*, TÜRK METALS Sendikası Araştırma ve Geliştirme Merkezi Yayınları, Ankara.
- Azıklı S (2009). *Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Bakır H (2018). “Neo Libralizmin Hegemonyası Altında Türkiye Emek Piyasası”. *Çalışma ve Toplum*, 3(58): 1459-1480.
- Balcı Y (2015). *Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi Kavramlar-Modeller-Uygulama*, Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Bauman Z (2006). *Küreselleşme Toplumsal Sonuçları* (Çev. A.Yılmaz), Ayrıntı Yayınları. İstanbul.
- Baum, A (2001). “*The European Trade Union Confederation*”. (Ed. Szell G.) European Labour Relations: Volume I - Common Features içinde, ss. 325-338, USA: Routledge.

- Bayar F (2008). “Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşme Sürecinde Türkiye”. *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi*, (32): 25-34.
- Bercusson B (2008). “Implementation and Monitoring of Cross-Border Agreements: The Potencyal Role of Cross-Border Collective Industrial Action”. K. Papodakis içinde, *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?* (ss. 131-157). Internaional Institute for Labour Studies, Geneva.
- Bramble T (1996). Globalization, Unions and The Demise of The Labourist Project. *Journal of Australian Political Economy*, (38): 31-62.
- Bobzien C (2001). “International Textile, Garment and Leather Workers Federation (ITGLWF)”. P. Rütters, M. Schaneider, E. SchweiBhelm , R. Zimmermann, & F. Stifhung Ebert içinde, *Internaional Trade Union Organizations*, (ss. 50-52), Bonn: Friedrich Ebert Stifhung .
- Boratav K (2010). *Emperyalizm, Sosyalizm ve Türkiye*, İstanbul : Yordam Kitap .
- Boratav K (2016). “*IMF:Dün ve Bugün*”. Hacettepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 34(1): 27-42.
- Candoğan G (2015). “Sendikasızlaştırma Aracı Olarak Yetki Tespitine İtiraz Süreci ile Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçunun Uygulanması”. *İş ve Hayat*, 1(1):181-192.
- Çam E (1987). “Çok Uluslu Şirketler ve Gelişen Ülkeler”. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, (35): 1-4.
- Carew A (1996). “Conflict Within the ICFTU: Anti-Communism and Anti-Colonialism in the 1950s”. *Internional Review of Social History*, (41): 147-181.
- Castells M. (2013). *Ağ Toplumunun Yükselişi*. (Ç. E. Kılıç), Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Castelles M. (2008). “Küresel Enformasyon Kapitalizmi”. D. Held, and A. Mcgrew (Ed.), *Küresel Dönüşümler Büyük Küreselleşme Tartışması* içinde (Çev. E. Saritaş), (ss. 367-395). Phoenix Yayınları, Ankara.
- Castells M. (2007). *Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür Bin Yılın Sonu*, Çev. E. Kılıç, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Chossudovsky, M. (1999). *Yoksulluğun Küreselleşmesi*. (Çev. N. Domaniç), Çivi Yazıları, İstanbul.
- Costa I. and Rehfeltd, U. (2008). “Transnational Collective Bargaining at Company Level: Historical Developments”, (Ed. K. Papadakis) *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?* içinde, (ss. 43-64). Geneva: International Labour Organization (International Institute for Labour Studies) .
- Chon H. (2016). *Global Political Economy*, Routledge, New York.
- Çelik A. (2012). *Çalışma İlişkilerinde Esneklik ve Kuralsızlaştırma 1980-2010* (Ed. A.

- Makal) içinde *Çalışma İlişkileri Tarihi* (229-263). Anadolu Üniversitesi Eskişehir.
- Çelik A. (2015). 90'lıların Hak Mücadelesi İşçi Sınıfının Ayağa Kalktığı Yıllar <https://m.bianet.org/bianet/emek/161305-isci-sinifinin-ayaga-kalktigi-yillar> (05.03.2022).
- Çelik A. (2018). "Sembiyotik İlişkiler ve Otoriter Korporatizm Kışkırtıcısında 2010'lu Yıllarda Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu Pazarlık ve Grev Eğilimleri". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(15): 39-69.
- Çelik A. (2020). *DİSK Tarihi Kuruluş, Direniş ve Varoluş 1967-1975*, DİSK Yayınları İstanbul.
- Çelik A. (2019). "BİLEŞİK METAL-İŞ ve TÜRK METALArasında tarihi anlaşma" . <https://www.birgun.net/haber/birlesik-metal-is-ve-turk-metal-arasinda-tarihi-anlasma-257118>. (10.03.2022).
- Çelik A. ve Turgay, F. (2022). "Toplu Pazarlıksız ve Grevsiz Bir Dönemde SEKA'da Sendikalar ve Toplu Çalışma İlişkileri". *Çalışma ve Toplum* , 2(73): 931-964.
- Çuhacı A. (2007). "Ulrich Beck'in Risk Toplumu". *Sosyoloji Dergisi*, 3(14): 129-157 .
- Demir M. (2018). *Çok Düzeyli Toplu Pazarlık ve Türkiye'de Uygulanabilirliği*. TÜRK METALSendikası Araştırma ve Geliştirme Merkezi Yayınları, Ankara.
- Dereli T. (2012). "21. Yüzyıla Girerken Batıdaki Gelişmeler Karşısında Türk Endüstri İlişkileri Sistemi: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme". *Sosyal Siyaset Konferansları*, 1(45): 3-24.
- DERİTEKS, (2020). "İndustrial Küresel ve Avrupa Sendikaları Türkiye'deki Sendikalar ile biraraya geldi." <http://www.DERİTEKS.org.tr/industrial-kuresel-ve-avrupa-sendikalari-turkiye-deki-uye-sendikalariya-bir-araya-geldi.html> (20.04.2022).
- DİSK TEKSTİL . (2019). Industrial Küresel Sendika Coats'u Sosyal Diyalog Toplantısı düzenlemeye çağırdı . <https://disktektstil.org/industrial-sendika-agi-coatsu-sos-yal-diyalog-toplantisi-duzenlemeye-cagirdi/> (12.04.2022).
- DİSK TEKSTİL . (2022). Tekstil İşçileri Sendikası (Kısa tarih). <https://disktektstil.org/tektstil-iscileri-sendikasi-kisa-tarih/> (15.03.2022).
- Disktektstil. (2018). Küresel Çerçeve Anlaşmaları Eğitim Semineri . <https://disktektstil.org/kuresel-cerceve-anlasmalar-egitim-semineri/> . (30.03.2022).
- Doherty M. and Faranca, V. (2020). "Solving "Gig-saw" Collective Right and Platform Work". *Industrial Law Journal*, 46(3): 352-376.
- Doherty M. and Faranca, V. (2020). "Solving "Gig-saw" Collective Right and Platform Work". *Industrial Law Journal*, 46(3): 352-376.
- Dubravko M. (2005). "Free Movement of Capital, The Real Estate Market and Tourism: A Blessing or a Curse for Croatia on Its Way to The European Union?," Katarina Ott (Ed.), *Croatian Accession to the European Union: Facing*

the Challenges of Negotiations, volume 3, chapter 8, (s.185-228), Hırvatistan: Institute of Public Finance.

- Dursun G. ve Denктаş, E. (2020). “Toplu Pazarlık ve Gelir Eşitsizliği Arasındaki Asimetrik Nedensellik İlişkisi: Yüksek Gelirli OECD Ülkelerinden Yeni Kanıtlar”. *Çalışma ve Toplum*, 3(66): 1327-1408.
- Easterly W. (2003). “IMF and World Bank Structural Adjustment Programs and Poverty”. *NBER Chapters, in: Managing Currency Crises in Emerging Markets*, (ss.361-391), National Bureau of Economic Research, Inc. <http://www.nber.org/chapters/c9656.pdf> (20.04.2022).
- Eliaçık K. (2020). *Küresel Sendikalar Kılavuzu: Uluslararası Sendikal Hareket ve Küresel Sendikalar*, Notabene Yayınları, İstanbul.
- Ener M. ve Demircan, E.S. (2004). *Küreselleşen Dünya'da IMF Politikaları ve Türkiye*, Roma Yayınları, Ankara.
- Engin E. (2013). “6356 Sayılı Yasa'da Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi”. *Çalışma ve Toplum*, 39(4): 143-164 .
- Erdoğdu S. (2006). *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*, İmge Kitapevi, Ankara.
- Erdoğdu S. ve Kutlu, D. (2014). “Dünya'da ve Türkiye'de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme”. *Çalışma ve Toplum*, 2(41):63-114.
- Erdost C. (1982). “IMF İstikrar Politikaları”. K. Boratav, E. Türkcan, C. Erdost, O. Türel, T. Berksoy, B. Kuruç, ve C. ERDOST (Düz) içinde, *IMF İstikrar Politikaları ve Türkiye* (ss. 93-112), Savaş Yayınları, Ankara.
- Erdut T. (2003). “Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma”. *Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenler Sendikası (TÜHİS)*, 18(4): 8-33.
- Erdut Z. (2004). “Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika”. *Çalışma ve Toplum*, 2(2): 11-37.
- Erdut Z. (2007). “Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri”. *Çalışma ve Toplum*, 12: 53-82.
- Eroğlu N. (2002). “Finansal Küreselleşme: Devletin Düzenleyici Rolü Üzerine Etkileri”. A. Soyak, ve A. Soyak (Ed.) içinde, *Küreselleşme İktisadi Yönelimler ve Sosyopolitik Karşıtlıkları* (ss. 13-51), Om Yayınevi, İstanbul.
- Erol E., Salman, C., Akyol, E., Pınar, E., ve Kahveci, M. (2017). *Suriyeli Sığınmacıların Türkiye'de Emek Piyasasına Dahil Olma Süreçleri ve Etkileri: İstanbul Tekstil Sektörü Örneği* . BİLEŞİK METAL-İŞ Sedikası Yayınları, İstanbul.
- Esprit and IndustriALL. (2018). Global Framework Agreement. https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Esprit/esprit_gfa.pdf . (24.01.2022).

- ETUI (2016). *What Is A Framework Agreement?* <https://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Frequent-Questions/What-is-a-framework-agreement> (20.07.2022).
- Eurofound.(2019). *International Framework Agreement* <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/international-framework-agreement> (20.03.2021).
- Freeman R., and Lazear, E. (1995). "An Economic Analysis of Works Councils". J. R. Streeck (Ed.) içinde, *Work Councils: Consultation Representation and Cooperation in Industrial Relations* (ss. 27-52). University of Chicago Press. New York.
- Fairbrother P., and Hammer, N. (2005). "Global Unions: Past Efforts and Future Prospects". *Relations industrielles/Industrial Relations*, 60(3): 405-431.
- Fichter, M., Helfen, M., and Sydow, J. (2011). "Regulating Labor Relations in Global Production Networks: Insights on International Framework Agreements". *Internationale Politik und Gesellschaft*(2): 69-86.
- Fichter M., Sayım, K., and Ağaş, Ö. (2013). *Ulusötesi Üretim ve Tedarik Ağlarında İstihdam İlişkilerinin Örgütlenmesi ve Denetimi : Temel Çalışma Standartları Uluslararası Çerçeve Anlaşmalarıyla Güvence Altına Alınabilir mi? .* International Labour Organization- Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Derneği, Berlin/Ankara.
- Ford M., and Gillan, M. (2015). "The Global Union Federation in International Industrial Relations: A Critical Review". *Journal of Industrial Relations* 57(3): 456-475.
- Gallin D. (2008). "International Framework Agreements: A reassessment". K. Papadakis (Ed.) içinde, *Cross-Border Social Dialogue and Agreements* (ss. 15-40). International Institute for Labour Studies, Geneva.
- Göze A. (2005). *Liberal Marxiste Faşist Nasyonel Sosyalist ve Sosyal Devlet*, İstanbul : Beta Yayınları .
- Gözler K. (2013). *Hukukun Temel Kavramları*, Ekin Basın Yayın, Bursa.
- Giddens A. (1998). *Moderliğin Sonuçları* (Çev. E. Kuşdil), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Giddens A. (2000b). *Elimizden Kaçıp Giden Dünya .* Alfa Yayınları, İstanbul.
- Giddens A. (2000a). *Üçüncü Yol*. (M. Özay , Çev.) Birey Yayınlar.
- Group I. E. (2018). *Global Framework Agreement on the EDF Group's Corporate Social Responsibility*. 1-24. <https://www.industrial-union.org/edf>. (20.01.2022).
- Güler, C. (2014). "Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikal Hareket: Yeniden Örgütlenme Arayışları ve Yeni Enternasyonalizm". (Ed. P. Kaya) içinde, *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler* (ss. 131-154). Siyasal Kitapevi, Ankara.

- Güler, M. (2015). "Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye'de Güvencesiz Çalışma". *Çalışma ve Toplum*, 5(46):155-190.
- Güler, M. (2020). "Sosyal Devletin Dönüşümü ve Düzenleme Teorisi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma". *Çalışma ve Toplum*, 4(67): 2295-2340.
- Gülmez, M. (2008). Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı? *Çalışma ve Toplum*, 3(18):137-169.
- Gürkan , B. (2012). "Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar ve Sendikalar: Olanaklar, Sınırlar". *Çalışma ve Toplum*, 4 (35): 233-262.
- Hadwiger, F. (2016). *Global Framework Agreements Achieving Decent Work in Global Supply Chain* . International Labour Organization (ILO), Geneva.
- Hammer, N. (2005). "International Framework Agreements: Global Industrial Relations Between Right and Bargaining" . *Transfer*, 9(4): 511-530.
- Harvey, D. (2010). *Post Moderliğin Durumu Kültürel Değişimin Kökenleri*. (Çev. S. Savan) İstanbul: Metis Yayınları.
- Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin Kısa Tarihi*, (Çev. A. Onacak) Sel Yayıncılık, İstanbul.
- Hayter, S., Fashoyin, T., and Kochan, T. (2011). "Collective Bargaining for the 21 st Century" . *Journal of Industrial Relations*, 53(2): 225-247.
- Held, D., McGrew, A., Goldblatt, D., and Perraton, J. (1999). *Global Transformations: Politics Economics and Culture*. Standford University Press, Standford.
- Held, D. ve McGrew, A. (2008). *Küresel Dönüşümler Büyük Küreselleşme Tartışması*. (Çev. A. Mercan ve E. Sarıot.), Phoenix, Ankara.
- Hirst, P., and Thompson, G. (2002). "The Future of Globalization". *Cooperation and Conflict: Journal of the Nordic International Studies Association*, 37(3): 247-265.
- Hirst , P., and Thompson , G. (2006). *Küreselleşme Sorguluyor*, (Çev. Ç. Erdem ve E. Yücel), Dost Kitapevi, Ankara.
- HobsBawn, E. (1988). "Working-Class Internationalism". (Ed. F. Holthoon, and M. Linden) içinde, *Internationalism in the Labour Movement* (s. 1-18). The Library of Congress Cataloging in Publication Data, Netherlands.
- Hodkinson, S. (2005). "Is There a New Trade Union Internationalism? The International Confederation of Free Trade Unions Response to Globalization, 1996-2002". *Labour, Capital&Society*, 38(1/2): 36-65.
- Hutt, W. (2007). *The Theory of Collective Bargaining*. The Ludwing Von Mises Institute Auburn, Alabama.
- Hyman , R. (2005). "Shifting Dynamics in International Trade Unionism: Agitation, Organisation, Bureaucracy, Diplomacy". *Labor History*, 46(2): 137-154.

- IMF, (2006). *World Economic Outlook 2006*, D.C.: IMF Publication Service Washington.
- IMF. (2009). *IMF Strategies for an Alternative Globalisation*, International Metalworker's Federation . Cenevre <https://alternative-regionalisms.org/wp-content/uploads/2009/07/imfalternativestrategies.pdf> (21.10.2021).
- IMF ve BOSCH.(2004). Bosch Firmalarında Sosyal Sorumluluk İlkeleri . https://www.industriallunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Bosch/gfa_bosch_turk.pdf . (12.02.2022).
- IMF & Volkswagen .(2002).Declaration on Social Rights and Industrial Relations at Volkswagen.1-3 <https://www.industriallunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Volkswagen/vweng.pdf> (23.01.2022).
- IndustriALL. (2018). IndustriALL and Esprit commit to working together to improve workers' rights https://www.industriall-union.org/industriall-and-esprit-commit-to-working-togethertoimproveworkersrights?utm_source=Newsletter+in+english&utm_campaign=0637cc484cEMAIL_CAMPAIGN_2018_08_09_02_20&utm_medium=email&utm_term=0_65751b77d5-0637cc484c-19155 . (20.04.2022).
- IndustriALL. (2019). IndustriALL Suspends Global Agreement with Volkswagen. <https://www.industriall-union.org/industriall-suspends-global-agreement-with-volkswagen> . (08.03.2022).
- IndustriALL. (2019). ACT brands adopt accountability on purchasing practices . <https://www.industriall-union.org/act-brands-adopt-accountability-on-purchasing-practices> (10.05.2022).
- IndustriALL. (2020). Due Diligence: Has France really laid the foundations to end corporate impunity? <https://www.industriall-union.org/due-diligence-has-france-really-laid-the-foundations-to-end-corporate-impunity> (20.03.2022).
- IndustriALL. (2021). German Unions Win The Argument on Due Diligence in Supply Chains. <https://www.industriall-union.org/german-unions-win-the-argument-on-due-diligence-in-supply-chains> (11.04.2022).
- IndustriALL. (2022a). Regional office <http://www.industriall-union.org/where-to-find-us/regional-offices> (16.10.2021).
- IndustriALL.(2022b). Turkish metal workers win after united fight <https://www.industriall-union.org/turkish-metalworkers-win-after-united-fight> (16.03.2022).
- IndustriALL&Daimler. (2021). Principles of Social Responsibility and Human Rights. 1-13. <https://www.daimler.com/documents/sustainability/society/daimler-principles-of-social-responsibility-and-human-rights-20210901.pdf> . (22.01.2022).
- IndustriALL&Eni. (2019). Global Framework Agreement on International Relations and Corporate Social Responsibility. https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Eni/2019/gfa_eng.pdf , 1-18. (18.01.2022).

- IndustriALL , Essity, Unionen, & Essity Group EWC. (2018). Agreement between Essity and IndustriALL Global Union/ Unionen/Essity Group EWC . https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2018/SWITZERLAND/essity_gfa.pdf (23.01.2022).
- IndustriALL, Essity, & Unionen. (2018). Agreement between Essity and IndustriALL Global Union/Unionen/Essity Group EWC. 1-4. https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2018/SWITZERLAND/essity_gfa.pdf (24.01.2022).
- IndustriALL&HM. (2015). On Compliance and Implementation of International Labour Standards at the Suppliers of HM Hennes Mauritz GBC AB. https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/HM/hm_gfa2016_eng.pdf , 1-8. (20.01.2022).
- IndustriALL&Inditex . (2019). Küresel Çerçeve Anlaşması. <https://www.industriall-union.org/industriall-and-inditex-create-a-global-union-committee> . (12.02.2022).
- IndustriALL, Lukoil Company , & Russian Workers Union. (2018). Global Framework Agreement . https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Lukoil/gfa_lukoil_2018_en.pdf (24.01.2022).
- IndustriALL&Renault. (2019). Building the world of work together at groupe Renault. https://www.industriallunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Renault/GFA2019/acm_du_9_juillet_en.pdf . (22.01.2022).
- IndustriALL&SAAB. (2012). International Framework Agreement between SAAB AB and employee representatives Organisations in SAAB AB and IF metall on IndustriALL Global. <https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Saab/saab-gfa-english.pdf> (16.01.2022).
- IndustriALL&SAFRAN. (2017). Global Framework Agreement on Working Conditions Social Responsibility and sustainable development <https://www.industriall-union.org/industriall-global-union-signs-global-framework-agreement-with-safran> . (21.01.2022).
- IndustriALL , & Stora Enso . (2018). Global Framework Agreement between Stora Enso Oyj, IndustriALL Global Union, UNI Global Union and The Building and Wood Workers International. 1-7. https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/StoraEnso/stora_ensogfa_signed.pdf . (22.01.2022).
- IndustriALL,&TK Elevator.(2020). Global Framework Agreement. https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2021/GERMANY/gfa_tk_elevator_english.pdf . (22.01.2022).
- IndustriALL, & Umicore. (2019). Global Framework Agreement on Sustainable Development. 1-11. https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Umicore/gfa_-_industriall-umicore_-_2019_renewal.pdf . (25.01.2022).

- IndustriALL&Volkswagen (2012) Volkswagen & IndustriALL Charter on Temporary for the Volkswagen Group. https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Volkswagen/precarius_agreement_Nov_2012/charta_der_zeitarbeit_englisch_final.pdf. (11.10.2021).
- IndustriALL. (2016). *IndustriALL Global Union Action Plan 2016-2020*. IndustriALL, http://195.15.229.42/sites/default/files/uploads/documents/Action_Plan/2016-2020/industriall_global_union_action_plan_2016-2020_english.pdf 1-10 (20.10.2021).
- ILO. (2019). *Rules of Game: An Introduction to the standards related work of the International Labour Organization* International Labour Organization, Geneva.
- ILO (2007). International Framework Agreements: a global tool for supporting rights at work. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_080723/lang--en/index.htm. (20.07.2022).
- ILO. (2015). *Collective Bargaining A Policy Guide*. Geneva : International Labour Office .https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_425004.pdf (25.06.2021).
- ILO (2022). What is Collective Bargaining https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_DOC_ENT_HLP_CB_EN/lang--en/index.htm#:~:text=Collective%20bargaining%20is%20a%20voluntary,terms%20and%20conditions%20of%20work. (15.07.2022).
- Işıklı, A. (1994). "Özelleştirme Ne için ?", *Toplum ve Hekim*, 9(62): 27-38.
- Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Işıklı, A. (2010). *Kumarhane Kapitalizmi*, İmge Kitabevi, Ankara.
- IUF, & Danone . (1994). Groupe Danone/IUF Convention on Trade Union . file:///C:/Users/cadde%20pc/Downloads/1994%20IUF-Danone%20Agreement%20on%20Trade%20Union%20Rights%20(1).pdf . (21.01.2022).
- İçmez. E. (2017) İşletme Davranış Kodlarının Sosyal Hukuk Perspektifinde Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi* (1) 145-167.
- İTKİB, İ. T. (Temmuz-2021). *Hazır Giyim ve Konfesiyon Sektörü 2021 "Haziran Aylık İhracat Bilgi Notu"* . İTKİB Genel Sekreterliği Hazır Giyim ve Konfesiyon AR-GE Şubesi. file:///C:/Users/cadde%20pc/Downloads/konfesiyon-Ihracat-degerlendirme-notu-haziran-2021%20(2).pdf. (25.04.2022).
- İlhan, A. (2005). *Hangi Küreselleşme* (3. b.). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Karadeniz, O. (2011). Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik . *Çalışma ve Toplum*, 83-127.

- Karadoğan, E. (2014). Sendikalararası Rekabetin Türkiye'deki Sendikacılık Hareketinin Krizine Katkısı: TCDD Vangözü Feribot İşletme Müdürlüğü . *İŞ GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(4), 61-100.
- Karaca, N. (2003). GATT'tan Dünya Ticaret Örgütüne . *Maliye Dergisi* (144), 84-99.
- Karakaş, M., & Adak, M. (2013). Küreselleşen Dünya Ekonomisi ve IMF'nin Değişen Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* , 9(18), 157-180.
- Karluk, S. (2007). *Küreselleşen Dünya'da Uluslararası Kuruluşlar*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Karluk, R. (2014). *Küreselleşen Dünya'da Uluslararası Kuruluşlar*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Kağnıcıoğlu , D. (2014). *Toplu Pazarlık Teori ve Uygulama* .Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Kaya, P. (2014). ILO ve Uluslararası Çalışma Normları: ILO'nun Kuruluşu, Yasal Statüsü, Kabul Ettiği Normlar ve Denetim Mekanizması. P. Kaya, & P. Kaya içinde, *Uluslararası Sosyal Politika* (ss. 35-54), Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Kazgan, G. (2004). *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi*, İstanbul : Remzi Yayınevi, İstanbul.
- Kazgan, G. (2009). *Küreselleşme ve Ulus Devlet Yeni Ekonomik Düzen*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları-3, İstanbul.
- Koç, Y. (1982). *24 Ocak Kararları ve Çalışma Yaşamındaki Gelişmeler (198-1982)*, Yol-İş Yayınları, Ankara.
- Koç, Y. (1986). "TÜRK-İŞ'te Amerikan Etkisi". *Gün Dergisi*, (21): 14-15.
- Koç , Y. (1993). "Özelleştirme ve İşçi Sınıfı". *Teori Dergisi*, (44):14-21.
- Koç, Y. (2000). "Uluslararası Sendikacılık Hareketi". *TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları* (42): 1-19.
- Koç,Y. (2008). "Elimizdeki Araçları Doğru Kullanmalıyız". *Aydınlık Dergisi*: 1-2.
- Koç, Y. (2019). *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2019'a*. TEKGIDA-İŞ Sendikası.
- Koç , Y. (1982). *Türkiye'de İstihdam ve İşsizlik* [https:// www.yildirimkoc.com.tr /usrfile-/1510837073b.pdf](https://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile-/1510837073b.pdf). (18.03.2021).
- Koç, Y. (2001). *Taşeronluk ve Fason Üretim: Sorunlar, Çözümler*. Ankara: TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları no:61. <http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322171572b.pdf> (01.04.2021).
- Koç, Y. (2015). TÜRK METAL'in Tarihine Katkı . <https://vatanpartisi.org.tr/genel-merkez/makaleler/yildirim-koc-turk-metal-in-tarihine-katki-17203> . (10.03.2022).

- Koçak , H. (2013). Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi. (ed. D. Kağnıcıoğlu) içinde, *Çalışma İlişkileri* (s. 168-208). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını no:1520.
- Koçak , H. (2014). Küresel Çerçeve Sözleşmeleri. P. Kaya içinde, *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler* (s. 155-168). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Konak, N. (2011). Ekonomik Küreselleşme ve Ulus-Devlet: Kuramsal Yaklaşımlar. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 28(1), 149-164.
- Koray, M. ve Çelik, A. (2007). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog*, Belediye-iş Yayınları, Ankara.
- Koray, M. (2011). *Kapitalizm Küreselleşirken Dünya Ahvali*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Koray, M. (2012). *Sosyal Politika*, Ankara: İmge Kitapevi.
- Kvangraven. I., Styve M. and Kufakurinani U. (2021) “Samir Âmin and Beyond: The Enduring Relevance of Amin's Approach To Political Economy”, *Review of African Political Economy*, (48): 1-7.
- Kutal M. (2005). Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir İhtiyacı . *Çalışma ve Toplum* (2), 11-26.
- Kutal G. (2005). Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası* , 55(1), 23-43.
- Kutal M. (2014). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar . *Çalışma ve Toplum* (4), 13-24.
- Leonardi S., Connetta, M., & Ciarini, A. (2018). Italian Collective Bargaining at a turning point. S. Leonardi , & R. Pedersi içinde, *Multi-Employer Bargaining under Pressure Decentralisation Trends in five European Countries* (s. 185-222). European Trade Union Institute (ETUI). Brussel.
- Lordoğlu K. (2000). . T. A. Sendikası içinde, *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan* (s. 501-510). TÜHİS Yayınları, Ankara.
- Mahiroğlu A. (2004). Teorik Çerçevesi ve Dünya'daki Uygulamalarıyla Sendika-Siyaset, Sendika-Siyasal Parti İlişkisi . *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi* , 349-371.
- Makal, A. (2018). *Ameleden İşçiye: Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Marshall, R., and & Merlo, A. (2004, Şubat). Pattern Bargaining. *International Economic Review*(45), 239-255.
- Marx, K., ve Engels, F. (2020). *Komünist Manifesto* (Çev. N. Satlıgan), İstanbul: Yordam Kitap.

- Mermod, A. (2010) Dünya Ticaret Örgütü'nün Yönlendirdiği Dünya İktisat Düzeni ve Türkiye Tekstil Sektörü Açısından Bir İnceleme. *Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi* (2) 341-360.
- Munck, R. (1995). *Uluslararası Emek Araştırmaları*. (C. Aygün, Çev.) Ankara: Öteki Yayınları.
- Munck, R. (2003). *Emeğin Yeni Dünyası: Küresel Mücadele Küresel Dayanışma* (1. b.). (M. Tekçe, Çev.) İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Müller , T., Platzer , H.-W., & Rüb, S. (2008). International Framework Agreements- Opportunities and Limitations of a New Tool of Global Trade Union Policy . *Friedrich Ebert Stiftung: International Trade Union Cooperation* (8), 1-13.
- Müller , T., Platzer , H.-s., & Rüb, S. (2010). Global Union Federations and the Challenges of Globalization . *International Policy Analysis* , 1-12.
- Müller, T. (2021). Collective Bargaining Systems in Europe . *European Trade Union Institute (ETUI)*, 1-8.
- Nar, M. (2019). Kültürel Kimlik Sorunsalı Görecelik mi? Evrenselcilik mi? Yoksa Uzlaşma mı? *Antropoloji* (37), 72-80.
- OECD (2011). "Framework Agreements", *SIGMA Public Procurement Briefs*, No. 19, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5js4vmnmnhf7-en>.20.07.2022.
- OECD, (2013). Globalization terms [https:// stats.oecd. org/glossary. asp//detail.asp? ID =1121](https://stats.oecd.org/glossary.asp/detail.asp?ID=1121) (11.03.2021).
- Ohmae, K. (1985). *Triad Power: The Coming Shape of Global Competition* .The Free Press New York and Colophon are trademarks of Simon & Schuster Inc, New York.
- Ohmae, K. (1993). The Rise of the Region State . *Council of The Region State*(2), 78-87.
- Özçelik-iş. (2021). Öz Çelik-iş toplu iş sözleşmesi taslağını açıkladı. <https://www.haberler.com/mess-grup-toplu-is-sozlesmesi-taslagi-hazirlandi-14358869-haberi/> . (15.03.2022) .
- Özçelik-iş. (2018). *TÜRK METALS Sendikası ile Diyalog ve İşbirliği Anlaşması İmzladık*. <https://ozcelikis.org/turk-metal-sendikasi-ile-diyalog-ve-isbirligi-anlasmasi-imzaladik/> . (12.03.2022).
- ÖZ İPLİK-İŞ . (2021). IndustriALL Küresel Sendika Sektörel Komitesi Yürütme Kurulu Toplantısı gerçekleşti. https://www.oziplikis.org.tr/industriall_kuresel_sendika_sektor_komitesi_yurutme_kurulu_toplantisi_gerceklesti-haberi-5576.html .(15.03.2022).
- Önsal, N. (2017). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü* .TÜRK METALS Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi, Ankara.

- Özşuca , Ş., & Toksöz , G. (2003). *Sosyal Koruma Yoksunluğu Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler*.Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No:591, Ankara.
- Özveri , M. (2004, Ekim- Kasım-Aralık). SEKA'da neler oldu? SEKA'lı ne söyledi? . *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* , 17-21.
- Özveri, M. (2013). *Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma* (1. b.). Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara.
- Papadokis, K., Casole , G., & Tsotroudi , K. (2008). International Framework Agreements as elements of Cross-broder Industrial Relations Framework. K. Papadokis içinde, *An Emerging Global Industrial Relations Framework?* (s. 67-87). Geneva: International Institute for Labout Studies .
- Petras, J., & Veltmeyer, H. (2006). *21. Yüzyılda Emperyalizm: Maskesi Düşürülen Küreselleşme* (1 b.). (Ö. Akpınar, Çev.) İstanbul: Genç Mephisto Kitapevi.
- PETROL-İŞ.(2014) Küresel Çerçeve Sözleşme Stratejik Bir Araç 1-20 <https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/kuresel.pdf> (10.11.2021).
- PETROL-İŞ . (2014). Küresel Çerçeve Sözleşme Stratejik Bir Araç. 1-20. <https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/kuresel.pdf> (20.10.2021).
- PETROL-İŞ. (2020). IndustriALL Küresel ve Avrupa Sendikaları Türkiye'den Üyeleri ile Buluştu . <https://petrol-is.org.tr/haber/industriall-kuresel-ve-avrupa-sendikalari-turkiyeden-uyeleri-ile-bulustu-12823> (25.03.2022).
- PETROL-İŞ. (2021). IndustriALL Küresel Sanofi Sendikalar Ağı: İşçiler karar alma süreçlerinin tarafıdır. <https://petrol-is.org.tr/haber/industriall-kuresel-sanofi-sendikalari-agi-isciler-karar-alma-sureclerinin-tarafidir-13688> 26.04.2022).
- PSA, IndustriALL, & Industriall europe (2017). Global Agreement on the PSA Group's Social Responsibility . https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/acm_2017_signe-version_anglaise.pdf (20.02.2021).
- Renault ve IndustriALL. (2013). Sürdürülebilir Bir Gelişim Büyüme İçin Birlikte Taahhüt Etmek. https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Renault/GFA2013/renault_gfa_-_turkish.pdf (22.04.2022).
- Renault ve IndustriALL. (2021). Renault Grubu Bünyesinde İş Dünyasını birlikte inşa etmek. https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2021/FRANCE/addendum_turkish.pdf (25.04.2022).
- Resmi Gazete (2021a). Uzaktan Çalışma Yönetmeliği. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm> . (25.04.2022).
- Resmi Gazete.(2021b). Milletlerarası Andlaşma. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/10/20211007M1-1.pdf> (02.05.2022).

- Robinson, I. (2007). Theories Globalization . G. Ritzer içinde, *The Blackwell Companion To Globalization* (s. 125-143). Blackwell Publishing, Hong-Kong Singapore.
- Rodrık , D. (2011). *Akıllı Küreselleşme* (1. b.). (B. Aksu, Çev.) Ankara: Efil Yayınevi.
- Rıusgoord, L. (2005). International Framework Agreements: A New Model for Securing Worker Rights? *Industrial Relations* , 707-737.
- Sapancalı , F. (1998). 1980 sonrası Ekonomik Gelişmelerin İşgücü ve İstihdama Etkisi . *TÜHİS Yayınları*, 131-159.
- Sapancalı, F. (2001). Yeni Dünya Düzeni ve Küresel Yoksulluk . *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 3(2), 115-140.
- Sarıca (2006) Kayıtdışı istihdam ve mücadele yöntemleri planlama uzmanlığı tezi [https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/AhmetOguz_Sar %C4 % B1ca.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/AhmetOguz_Sar%C4%B1ca.pdf) (25.06.2022).
- Seyidoğlu , H. (1999). *Uluslararası İktisat Teori, Politika ve Uygulama*, Güzem Can Yayınları, İstanbul.
- Seyidoğlu, H. (2003). Uluslararası Mali Krizler, IMF Politikaları, Az Gelişmiş Ülkeler, Türkiye ve Dönüşüm Ekonomileri . *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 4(2), 141-156.
- Scholte, J. (2002). What Is Globalization? The Definitional Issue Again . *Centre for the Study of Globalization and Regionalisation Working Paper 109/02*, 1-34.
- Sobczak A. (2008). Legal Dimesions of Internional Framework Agreements in the Field of Corporate. K. Papadakis içinde, *Cross-Broder Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?* (s. 115-130). International Institute for Labour Studies, Geneva.
- Sosyal-İş (2016). *Sosyal İş Sendikası 14. Olağan Genel Kurulu*. Sosyal-İş Sendikası Genel Merkezi, Ankara.
- Subaşıat T. (2004). Küreselleşme ve Devletin Rolü. S. DEDEOĞLU, & T. SUBAŞAT içinde, *Kalkınma ve Küreselleşme* (s. 55-86). İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Sur, M. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi . *Çalışma ve Toplum* (4), 317-356.
- Spiegelaere , S., & Jagodzinski, R. (2015). *European Work Councils and SE Works Councils in 2015 Facts&Figures*. The European Trade Unions Institute (ETUI), Brussels.
- Şafak, C. (2006). Türkiye'de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi 1980-2005. *Çalışma ve Toplum* (3), 31-70.
- Şafak, C. (2008a). Türkiye'de Grup Toplu Pazarlığı . *Çalışma ve Toplum* , 39-105.
- Şafak, C. (2008b). Sendika Özgürlüğünün Bir Parçası olarak Referandum. *Mülkiye Dergisi* (263), 183-203.
- Şaylan, G. (2006). Postmordenizm, İmge Kitapevi, Ankara.

- Şenses, F. (2006). Neoliberal Küreselleşme Kalkınma İçin Bir Fırsat mı, Engel mi? *ERC Working Paper in Economic*, 1-27.
- Şensu, H. (Dü.). (2003). Sendikal Notlar. *PETROL-İŞ Dergisi*, 1-156.
- Şimşek, M. (2005). Çin Halk Cumhuriyeti'nin Dünya Ticaret Örgütü'ne (WTO) Ekonomik Etkileri ve Çin'nin Geleceğine İlişkin Senaryolar . *Yönetim ve Ekonomi* , 12(2), 77-90.
- Şimşek , O. (2017). *Küreselleşme ve Yeni Devlet Kapitalizmin Yükselişi* (1 b.). TÜRK METAL Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, Ankara.
- TAEM. (2022). *İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye sayılarına İlişkin Ocak 2022 İstatistikleri*. http://elb.tmseveta.com/media/web_content/2022-ocak-ay-istatistiklerinin-degerlendirmesipdf_None_DEWH.pdf .(05.03.2022).
- Talas , C. (1983). *Sosyal Ekonomi* (6. b.). S Yayınları, Ankara.
- Tekin , H. (2006). Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi* , 3(13), 101-116.
- TEKSİF (2021). Atılım Tekstil Emekçilerine Uluslararası Destek . <http://www.TEKSİF.Org.tr/atilim-tekstil-emekcilerine-uluslararası-destek-icerik-10943-1.html> . (28.03.2022).
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi. (1998). Cilt 2. Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfının ortak yayını.
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi. (1998). Cilt 3. İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı.
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt-1 . (1996). Cilt 1. Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını .
- TÜRK METAL. (2019). TÜRK METAL Artık IndustriALL Avrupa Üyesi. <http://www.turkmetal.org.tr/haberler/flas-haberler/205725> . (12.03.2022).
- TÜRK METAL. (2020a). IndustriALL Küresel Sendika'nın Düzenlediği Sanal Atölye Çalışmasının İlk Günü Tamamlandı. <http://www.turkmetal.org.tr/haberler/flas-haberler/206341> . (12.05.2022).
- TÜRK METAL. (2020b). Metal Emekçilerinin Hak ve Özgürlükleri için Biraradayız . <http://www.turkmetal.org.tr/haberler/tum-haberler/205805> . (12.03.2022).
- Türkiye İhracatçılar Meclisi . (2020). *İlk 1000 İhracatçı Araştırma Raporu* . <https://tim.org.tr/tr/raporlar-ilk-1000-ihracatci-arastirmasi-dosyalar-2020> (10.03.2022).
- Thomas , M. (2011). Global Industrial Relations Framework Agreements and the Regulation of International Labor Standards . *Labor Studies Journal* (36(2)), 269-287.
- Tokol , A. (2005). *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi* (2. b.), Nobel Yayın, Ankara.

- Tokol, A. (2001). Çok Uluslu Şirketler ve Endüstri İlişkilerine Etkileri . *İşgüç Dergisi*(2).
- Timur, T. (2000). *Küreselleşme ve Demokrasi Krizi*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Uçkan , B., & Yıldırım, E. (2010/2). İşverenlerin Sendikasılaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği . *Çalışma ve Toplum* , 163-184.
- Uçkan, B. (2014). Uluslararası İşçi Örgütlerinin Tarihsel Gelişimi, Faaliyetleri ve Üye Yapıları. (ed. P. A. Kaya) içinde, *Uluslararası Sosyal Politika Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler* (s. 109-130) Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Uçkan Hekimler, B., Kağncıoğlu , D., & Belgin Boyacı, N. (2019, Aralık). Dijital Platform Çalışanları ve Sendikalar . *Karatahta-iş Yazıları Dergisi*(15), 59-73.
- Uçkan Hekimler, B., & Kıdak , E. (2021). Ulusal Düzeyde Sendikal Rekabetin Uluslararası Düzeye Yansıması: Türkiye'deki Taşımacılık Örneği . *Çalışma ve Toplum* (4), 2677-2712 .
- Ünal , A. (1999). *Uluslararası İşçi Örgütleri ve Türk Sendikacıları ile İlişkileri* (1). Alfa Yayınları.
- UNCTAD, (2022). *FDI Inflows, By Region and Economy, 1990– 2020* <https://unctadstat.unctad.org/wds/TableViewer/tableView.aspx?ReportId=96740> (10.06.2022).
- UNI. (2021) Global Agreements <https://uniglobalunion.org/workers-rights/global-agreements/> . (05.12.2021).
- UNI, & Credit Agricole S.A. (2019). Global Framework Agreement between UNI Gloabal Union and Credit Agricole S.A. . https://uniglobalunion.org/news_media/uploads/2019/07/aci_international_framework_agreement_en_25_07_19_1.pdf . (03.04.2022).
- Unilever , IUF, & IndustriALL . (2016). IUF-IndustriALL-Unilever Joint Commitment to Preventing Sexual Harassment . 1-4. https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2016/iuf-industriall-unilever_joint_commitment_to_preventing_sexual_harassment (10.02.2022).
- WFTU.(2021) Trade Union Internationals <http://www.wftucentral.org/trade-union-internationals/> (04.05.2021).
- Wilthagen, T. (2002). The Flexibility-Security Nexus:New Approaches to Regulating Employment and Labour Markets. *OSA-Working Paper* , 1-36.
- Windmuller, J.P. (1992) European Regional Organizations. (Ed.) Campell, J., European Labour Unions içinde ss. 527-544 London: Greenwood Press.
- Windmuller, J., Pursey , K., and Baker , J. (2014). The International Trade Union Movement . R.Blainpain içinde, *Industrial Relations in Industrialized Market Economies* (s. 75-100). The Netherlands: Kluwer Law International BV.

- World Bank Databank (2021) World Development Indicators <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators#> (22.07.2021).
- Varla (2021) Rcep Anlaşması, CAI ve Yeni Enternasyonalizmi <https://www.Birgun.net/haber/rcep-anlasmasi-cai-ve-yeni-enternasyonalizm-330035> (31.01.2021).
- Yeldan , E. (2000). Küreselleşen Türkiye Ekonomisinde Bölüşüm ve Birikim İlişkileri . *Birikim Dergisi* (136.), 1-8.
- Yeldan , E. (2009). Kapitalizmin Yeniden Finanslaşması 2007/2008 Krizi: Türkiye Krizin Neresinde . *Çalışma ve Toplum* 2009/1, 11-28.
- Yorgun , S. (2011). Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı Aıadat Bağımlılığı Kıskaçında Memur Sendikaları . *Sosyal Siyaset Konferansları* (1), 145-168.
- Yavuz, A. (2000). Çalışma Yaşamında Esneklik ve Türkiye İçin öneriler . <http://tuhis.org.tr/resim/files/nekinarmagan.pdf> , Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan (s. 617-624). Ankara: TÜHİS Yayınları. (12.05.2021).

EKLER

Ek-1**KATILIMCILARA YÖNELTİLEN SORULAR**
INDUSTRIALL'A YÖNELTİLEN SORU FORMU

1. Taraf olduğunuz Küresel Çerçeve Sözleşmelerini Tanımlar mısınız? KÇS'lerin gerekliliğine inanıyor musunuz? Neden?
2. KÇS'lerin Katılımcıları kimlerdir? Nasıl belirlenmektedir?
3. Türkiye'de KÇS'lerin hazırlanma süreçlerinde oluşturulan taslaklar hazırlanırken ulusal sendikaların katılımı ve sürece etkisi var mıdır? Ne düzeydedir? Bu süreçte ulusal sendikalar ile iletişiminiz nasıldır?
4. KÇS'lerin Uluslararası Hukukta yeri nedir? Uyuşmazlık durumunda başvurduğunuz kurumlar?
5. KÇS'lerin toplu pazarlığın içeriği, kapsamı ve araçları üzerinde etkili olduğunu düşünüyor musunuz?
6. Türkiye'de ve Dünya'da KÇS'lerin içerik, kapsam ve uygulanma koşulları bakımından ülkeler arasında farklılıklar nelerdir?
7. KÇS'lerin geleceği hakkında ne düşünüyorsunuz?

Ek-2**INDUSTRIALL'A ÜYE ULUSAL SENDİKALARA YÖNELTİLECEK
SORULAR**

1. Sendikanız hangi iş kolunda faaliyet göstermektedir? Sendikanızın üye sayısı kaçtır?
2. Kurulu bulunduğunuz işkolundaki işçilerin yüzde kaçını sendikanıza üyedir? İmzaladığınız toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı nedir?
3. KÇS (Küresel Çerçeve Sözleşmeler) sizce nedir? Gerekliliğine inanıyor musunuz?
4. Sendikanıza üye kaç işçi KÇS kapsamındadır?
5. Üyelerinizin KÇS hakkında bilgisi var mı? Üyeleriniz KÇS'leri destekliyorlar mı?
6. Kaç adet KÇS'ye sahipsiniz? Kaç yıldır ÇUŞ (Çok Uluslu Şirketler)'ta örgütlü ve KÇS kapsamındasınız? KÇS'lerin imzalanmasının ardından önce ve sonrasında ne gibi değişimler yaşanmıştır?
7. KÇS'lerin üyelerinizin ya da üye olmayanların ekonomik ve sosyal haklarında bir değişiklik olduğunu düşünüyor musunuz?
8. KÇS'lerin hazırlanışında ve uygulanmasında görevleriniz nelerdir? Bu konularda IndustriALL ile iletişim sıklığınız nedir?
9. KÇS'lerin Türkiye'de normlar hiyerarşisinde ve ulusal hukuk sisteminizde yeri nedir?
10. KÇS'lerin toplu pazarlığın içeriği, kapsamı ve araçları üzerinde etkili olduğunu düşünüyor musunuz?
11. Toplu pazarlık sürecinizde yaşadığınız uyuşmazlıklarda KÇS'lerin yeri nedir? Çözümünde katkısı var mıdır?
12. Dünya'da ve Türkiye'de çalışma hayatında yaşanan değişimler nedeni ile KÇS'lerin geleceğine ilişkin önerileriniz nelerdir?

Ek-3. Etik Kurul İzni

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
SAYI: 68282350/22021/G017

Toplantı Tarihi : 22.09.2021
Toplantı Sayısı : 17
Toplantı Saati : 15:00

KARAR 7- Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Merve ÇELİK'in "**KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELERİN TOPLU PAZARLIK SÜRECİNE KATKISI: TÜRKİYE METAL İŞKOLU ÖRNEĞİ**" başlıklı tez çalışmasına yönelik başvuru formunun usul ve etik açıdan verdiği beyan ve ekler tetkik edilmiş olup; proje sahibinin, başvurusunda yer alan bilgi, belge ve taahhütnamelere uygun bilimsel davranışlar sergileyeceği kanaati oluşmuştur. İş bu karar oy birliği ile alınmıştır.

ASLI GİBİDİR
22.09.2021

Prof. Dr. Ertuğrul İŞLER
Başkan

ÖZGEÇMİŞ