

Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Sendikal Haklara Etkisi Bakımından İncelenmesi^(*)

Examining the Effect of Global Framework Agreements on the
Trade Union Rights

Arş. Gör. **Özge DOĞAN**^(**)

Öz

Küresel çerçeve sözleşmeler, bir uluslararası şirketle uluslararası işçi federasyonu arasında imzalanan ve ulusötesi şirketin faaliyette bulunduğu tüm ülkelerdeki üretim ağlarında uygulanmayı hedefleyen sözleşmelerdir. Bu sözleşmeler genellikle, temel uluslararası belgelerin insan haklarına, asgari çalışma koşullarına ve sendikal haklara ilişkin düzenlemelerini kapsamına alır. Kısa bir tarihi olan ancak sayıları özellikle 2000'lerden itibaren hızla artan küresel çerçeve sözleşmeler, işçi örgütlerince, zayıflayan sendikal harekete çözüm olabilecek yeni bir mücadele alanı olarak görülmektedir. Ancak küresel çerçeve sözleşmeler, müzakeresi, içeriği, uygulama alanı, denetimi ve yaptırımı konularında uluslararası düzenlemelerle tek bir model geliştirilemediği için, kapsamına aldığı her ülkede sendikal haklar bakımından aynı etkinliği gösterememektedir. Sözleşme örneklerinden yola çıkılarak yapılan tartışmalar, küresel çerçeve sözleşmelerin, sendikalar ve sendikal hareket için önemli bir başarı olduğunu kabul etmekle birlikte; uygulamada hala birçok sorunun yaşandığını da belirlemektedir.

Anahtar Kelimeler

Küresel Çerçeve Sözleşme, Uluslararası İşçi Federasyonu, Uluslararası Şirket, Sendikal Hak, Uluslararası Çerçeve Sözleşme.

Abstract

Global framework agreements are contracts signed between the transnational company and international labor federation aiming to be applied to manufacturing network in all countries that the transnational company is active. In general, these contracts include regulations of fundamental international documents about human rights, minimum working conditions and union rights. Global framework agreements with a short history that rapidly increased especially in 2000s is regarded as a new conflict area by labor organizations to solve declining union movements. However, since global framework agreements fail to develop a single model with international regulations in terms of negotiations, content, application area, audits and sanctions, these contracts do not have the same effect on each included country in terms of union rights. Although

(*) Makalenin editörlüğe gönderildiği tarih: 02.09.2019. Birinci hakeme sevk tarihi: 02.09.2019. Raporun birinci hakemden dönüş tarihi: 10.09.2019. İkinci hakeme sevk tarihi: 02.09.2019. Raporun ikinci hakemden dönüş tarihi: 10.09.2019.

(**) Anadolu Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı,
E-mail: o_dogan@anadolu.edu.tr,
Orcid Id: <http://orcid.org/0000-0003-3687-3842>.

discussions based on contract examples accept global framework agreements as an important success for unions and union movements, it is expressed that there are still problems in practice.

Keywords

Global Framework Agreement, International Workers' Federation, Transnational Company, Trade Union Rights, International Framework Agreement.

GİRİŞ

Toplu iş sözleşmeleri, çalışma koşullarının belirlenmesinde, işçi ve işveren tarafı bakımından güç dengesini sağlamaya yarayan sözleşmelerdir. Küresel çerçeve sözleşmeler (KÇS) toplu iş sözleşmelerine benzemekle birlikte;¹ uygulama alanı, içeriği, müzakere edilmesi, uygulanması, denetimi ve sözleşmeye aykırılığın yaptırımı konularında farklı özellikler göstermektedir. Ancak KÇS'ler de değişen çalışma ilişkilerinde tarafların arasında bozulan güç dengesini yeniden kurabilmek adına geliştirilmiş sözleşmelerdir. Sermayenin küreselleşmesiyle birlikte sendikalar karşısında büyük bir güç elde eden şirketler sendikal hak ve özgürlükleri, özellikle toplu iş sözleşmesi yapma hakkını, uygulamamaz hale getirmişlerdir. KÇS'ler, küreselleşmenin sendikal hak ve özgürlükleri üzerinde yarattığı olumsuz koşulları ortadan kaldırılabilecek ve sendikal örgütlenmeyi güçlendirebilecek önemli bir araç olarak görülmektedir.

KÇS'ler uluslararası şirketler ile uluslararası işçi federasyonları arasında imzalanan ve o şirketin faaliyette bulunduğu tüm işyerlerinde uygulanması amaçlanan sözleşmelerdir. İlk küresel sözleşme 1986 yılında imzalanmıştır. Ancak asıl gelişimini 2000'li yıllardan itibaren yapmış ve Avrupa ülkesi uluslararası şirketler için sayıları hızlı bir artış göstermiştir. Uygulamada örneklerin çoğalmasıyla birlikte KÇS'lerin beklenen faydayı sağlayıp sağlayamadığını değerlendirmeye yönelik akademik çalışmalar da artmıştır.

Sendikal hareketin dünyanın her yerinde azalması, alt işverenlik kurumu, geçici iş ilişkisi ile çalışma biçimlerinin esnekleşmesi ve bu şekilde sendikaların güç kaybetmesi KÇS'lerin sendikal hareket üzerinde olumlu bir etkisinin olacağını düşündürürken; sözleşmelerin müzakere sürecine ulusal sendikaların nasıl dahil edileceği, uygulanmasının denetlenmesi, sözleşmeye aykırılık halinde şirketler üzerinde etkili bir yaptırımın nasıl sağlanacağı konularında da birçok sorunu beraberinde getirmektedir. KÇS'lerin imzalandıktan sonra uygulanıp uygulanmadığı ve pratikte ortaya çıkan sorunlar öncelikli tartışma konularıdır.

¹ Petrol-İş Sendikası, *KÇS Stratejik Bir Araç*, İstanbul, Petrol-İş Dış İlişkiler Servisi, 2014, s. 10. Yazar Küresel çerçeve sözleşmeleri geleceğin küresel toplu iş sözleşmeleri olarak nitelendirildiğini belirtmiştir.

Bu çalışmanın amacı KÇS'lerin tarihsel gelişimi, tarafları, kapsamı ve içeriğinin açıklanarak, sözleşmenin müzakeresi, uygulanması, denetimi ve yaptırım süreçleri üzerinden sendikal haklara etkisinin incelenmesidir.

1. KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELERİN ORTAYA ÇIKMASININ NEDENLERİ

KÇS'lerin ortaya çıkmasında en büyük etken küreselleşmedir. Sermayenin yerel ve ulusal rekabet koşullarını aşarak uluslararası rekabete geçiş yapmasıyla birlikte şirketler birden çok ülkede karmaşık üretim ağları olan, hatta tanımları konusunda üzerinde uzlaşmaya varılamayan yapılara dönüşmüştür.² Şirketlerin davranışları incelendiğinde yeni işyerlerinin, maliyetin en aza indirilmesi için, ucuz işgücünün bulunduğu ve sendikal hakların kısıtlandığı ülkelerde açıldığı görülebilir.³ Avrupa ve Amerika merkezli şirketlerin yeni yatırım yerleri olarak genellikle Asya ülkelerini seçmesi bu duruma örnek gösterilebilir. Bu şirketlerin şirket davranış kurallarını yeni ülkelere götürdüğü ve çalışma ilişkilerinde olumlu gelişmeler yaşattığı da ifade edilmektedir.⁴ Konuya sendikalar tarafından bakıldığında ise, şirketlerin üretim ağına dahil ettiği ülkelerin ulusal sendikaları tanımadığı, bazen de şirketlerin yatırım yapacağı ülke hükümetlerinden sendikal hareketin büyümelerine engel olmayacağına yönelik taahhütler aldığı görülmektedir.⁵ Ancak sendikalar bakımından en önemli sorun, şirketlerin ulusal düzeyde güç dengesini kurmaya yarayan toplu iş sözleşmesi sürecinde ulusal sendikalar karşısında güç dengesini bozmalarıdır.⁶

KÇS'lere ihtiyaç duyulmasına neden olan bir diğer neden de çalışma koşullarının esnekleşmesidir. Çalışma sürelerinin kısalması, atipik çalışma sözleşmelerinin giderek yaygınlaşması, alt işverenlik ve geçici iş ilişkisi kurumu iş hukukunda yaşanan esnekleşmenin örnekleridir.⁷ Sendikalar bu koşulların çalışma şartları ve sendikal örgütlenme üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin giderilmesi için çerçeve sözleşmeleri bir kazanım olarak görmektedir.⁸ Ancak şirketler,

² Neil M. Coe/Peter Dicken/Martin Hess, (2008). *Global Production Networks: Realizing The Potential*, Journal Of Economic Geography, 2008, C.8, S.3, s. 271 vd., Peter J. Buckley/ Francisco B. Castro. *The investment development path: the case of Portugal*, Transnational Corporations, 1998, S. 7, s. 1 vd., Ayrıntılı bilgi için bkz: Peter J. Buckley/ Francisco B. Castro, *The investment development path: the case of Portugal*. Transnational Corporations, 1998, S.7

³ Gülten Kutal, *Çok Uluslu Şirketlerin İşçi-İşveren İlişkilerine Etkisi*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 2012, S. 31, s. 245.

⁴ Kutal, a.g.m., s. 245.; Felix Hadwiger, *Global framework agreements: Achieving decent work in global supply chains?*, International Journal of Labour Research, 2015, S. 7, s. 10.

⁵ Kutal, a.g.m., s. 248.

⁶ Kural, a.g.m., s. 248., Hadwiger, a.g.m., s. 10 vd.

⁷ "İşin taşeronla verilmesi, esnekleştirilmesi ve geçicileşmesi sonucunda, sendikaların güç kaybı ve işgücü piyasalarının kuralılaşması hızlandı ve güvencesiz çalışma ile taşeron işçiliği - IndustriALL'un yazarın deyimiyle, "üçlü tuzak"- ivme kazandı." Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 7.

⁸ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 6.; Hadwiger, a.g.m., s. 10.

üretim ağlarını ekonomik güçleri nedeniyle çok hızlı bir şekilde yeni ülkelere genişletebilirken sendikal örgütlenmenin uluslararası düzeyde bu hıza yetişememesi nedeniyle sendikal hareketi olumsuz etkilediği görülmektedir.⁹

Küreselleşme ve çalışma koşullarının esnekleşmesinin yanı sıra, iş hayatındaki davranış biçimleri ve kuralların düzenlenmesi sırasında, işçilerin de sürece dahil edilmesi gerekliliği KÇS'lere duyulan ihtiyacı ortaya koymaktadır. 1990'larda Dünya Ticaret Örgütü Anlaşmasına Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nün temel çalışma ilişkilerine ilişkin hükümleri (sosyal hükümler) eklenmiştir.¹⁰ Bu durum ilk bakışta çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sendikal hakların tanınması bakımından bir kazanım olarak görülebilir. Ancak Anlaşma'nın sözü edilen sosyal hükümleri uluslararası işletmelerin şirket davranış normları arasına girmeye başlamıştır. Şirket davranış normları ise toplu iş sözleşmeleri ve KÇS'lerden önemli farklar içermektedir.¹¹ Öncelikle şirket davranış kuralları işçi tarafıyla müzakere edilmeksizin şirketlerin en üst yönetimi tarafından tek taraflı olarak konulan kurallardır. Sürece işçi tarafının dahil edilmemesi, davranış kurallarının işçiler ve sendikalar tarafından benimsenmesinden ve uygulamanın denetlenmesine kadar birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Ayrıca şirket davranış kuralları şirket yönetimi tarafından yine tek taraflı olarak istenildiği zaman kaldırılabilir. Bu nedenle sözleşmelerde olduğu gibi herhangi bir yaptırım uygulanamamaktadır.

Sendikalar sendikal hareket üzerinde küreselleşmenin yarattığı bu olumsuz koşullara çare bulabilmek adına uluslararası işçi örgütlerinin aracılığıyla çalışma koşullarının belirlenmesinde yeni bir müzakere aracı arayışına girmişlerdir.¹² KÇS'ler şu ana kadar sendikaların bulduğu en etkili formül olarak kabul edilmektedir.¹³ Ancak KÇS'leri doğrudan düzenleyen uluslararası belgeler bulunmadığı için süreç içinde hala bazı aksaklıklar yaşanmaktadır. KÇS'ler büyük oranda UÇÖ'nün temel sözleşmelerine dayandırılmaktadır.¹⁴

⁹ Kutal, a.g.m., s. 249.

¹⁰ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 6.

¹¹ Hadwiger, a.g.m., s. 4.

¹² Harry C. Katz/ Thomas A. Kochan/ Alexander Colvin, *Global Pressures: Multinational Corporations, International Unionism, and NGO.*, Ithaca NY, ILR Press, 2015, s. 265 vd., Michael Fichter/ Dimitris Stevis, *Global Framework Agreements in a Union-Hostile Environment: The Case of the USA*, 2013, Erişim: SSRN 2383825, s. 5 vd

¹³ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 6., Michael Fichter/ Jörg Sydow, *Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Supply and Production Networks: Ensuring Core Labor Standards through International Framework Agreements?*, Berlin, Institute of Political Science & Institute of Management, Freie Universitaet, 2008, s. 7

¹⁴ Peter Wilke/ Kim Schutze, *Background Paper on International Framework Agreements for a Meeting of the Restructuring Forum Devoted to Transnational Agreements at Company Level*, Hamburg, 2008, s. 5

Yukarıda bahsedilen nedenlere dayanılarak hazırlanan ilk KÇS 1986 yılında imzalanmıştır.¹⁵ İmzalanan KÇS sayısı 2000’li yıllardan itibaren hızla artmıştır. 2000 yılında sadece 8 tane KÇS imzalanmışken, 2013 yılında bu sayı 100’ü aşmıştır.¹⁶ Ancak oransal olarak bunların yalnızca %17’si Avrupa dışı ülkelerde merkezi bulunan şirketlerin taraf olduğu sözleşmelerdir.¹⁷ İmzalanan sözleşmelerin uygulanabilirliği de ulusal sendikaların gücüne ve denetim mekanizmalarını ne kadar iyi organize ettiğine bağlı olarak değişim göstermektedir. Bu nedenle KÇS’lerin dünya genelinde yaygın olarak ve aynı verimlilikte uygulandığı söylenemez.¹⁸ Bu makale kapsamında incelenen akademik yayınlar ve sendikaların görüşlerinin, KÇS’lerin, sendikalar karşısında dengesiz bir güç kazanan uluslararası şirketlerin çalışma koşullarını iyileştirmesi ve sendikal hakları tanımaları bakımından “sendikaların geliştirdiği en önemli araç”¹⁹ olduğu yönündedir.

2. KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELERİN TARAFLARI, KAPSAMI VE İÇERİĞİ

KÇS’ler, uluslararası bir şirket ile uluslararası federasyon arasında akdedilen, şirketin tüm işyerlerinde hatta sendikaların hedeflediği şekliyle şirketin tüm üretim ağında uygulanacak asgari çalışma standartlarını belirleyen sözleşmelerdir.²⁰ Bu sözleşmeler, sendikaların uluslararası düzeyde örgütlenmesini güçlendirebilecek ve dolayısıyla sendikal hak ve özgürlüklere katkı sağlayabilecek bir mücadele alanı yaratmaktadır. Bu nedenle sözleşmelerin yeni şirketler tarafından imzalanması, kapsamına alacağı işyerlerinin genişletilmesi ve içeriğinin zenginleştirilmesi sendikalar bakımından oldukça önemlidir.

A. Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Tarafları

KÇS uluslararası şirketler ile uluslararası işçi federasyonları arasında imzalanan sözleşmelerdir. Sözleşmenin imza tarafı bunlar olmakla birlikte, sözleşmelerin tanıtılması, sahiplenilmesi ve denetim mekanizmasının iyi işleyebilmesi

¹⁵ “Fransa merkezli Danone ile International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers’ Association (IUF) arasında imzalanmıştır.” Volker Telljohann/ Isabel Da Costa/ Torsten Müller/ Udo Rehfeldt/ Reingard Zimmer, *European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009, s.491

¹⁶ Jörg Sydov/Michael Fichter/Markus Helfen/Kadire Zeynep Sayım, *Implementation of Global Framework Agreements*, Transfer: European Review of Labour And Research, 2014, C. 20, S. 4, s. 491

¹⁷ Sydov/Fichter/Helfen/Sayım, a.g.m., s.491, Fichter/Sydov, a.g.m., s. 7

¹⁸ Telljohann/Da Costa/Müller/Rehfeldt/Zimmer, a.g.m., s. 11

¹⁹ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 6

²⁰ Sydov/Fichter/Helfen/Sayım, a.g.m., s. 491, Hadwiger, a.g.m., s. 16, Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 5, Wilke/Schutze, a.g.m., s. 4 vd.

için sürece sendikaların ve yerel işyeri yönetimlerinin de dahil edilmesi gerekmektedir. İncelenen çalışmalar KÇS'nin etkili ve verimli şekilde uygulanmasının sendikaların birbiriyle ve üst kuruluşlarla olan sıkı ilişkisine bağlı olduğunu göstermektedir.

a. Uluslararası Şirket ve Uluslararası İşçi Federasyonu

KÇS'ler bir uluslararası şirketin (kimi sözleşmelerde işveren tarafında birden fazla şirket de bulunabilmektedir)²¹ tüm ülkelerdeki işyerlerinde uymayı taahhüt ettiği temel çalışma prensiplerinden oluşur.²² Tanım bu şekilde verilmekle birlikte şirketler özellikle ulusal sınırları aştıklarında üretim, dağıtım, pazarlama süreçlerinde yapılan birçok farklı işlemle birbirine bağlı olan bir üretim ağından oluşur. Bu üretim ağında birden fazla şirket bulunabilir. İncelenen çalışmalarda KÇS'lerin işveren tarafını temsilen, ulusötesi şirket, çokuluslu şirket, uluslararası şirket gibi birçok farklı kavram kullanılmıştır. Bu kavramların teknik olarak birbirinden farklı anlamlar ifade ettiğini belirtmekle birlikte, bu çalışmada KÇS'lerin işveren tarafını temsilen uluslararası şirket kavramı kullanılacaktır.²³

KÇS'ler, sendikal hareketin dünyanın her yerinde zayıflamasına karşı işçi örgütlerinin geliştirdiği başarılı bir strateji olarak kabul edilmektedir. KÇS'lerin gelişiminde Avrupa Çalışma Konseyleri'nin Avrupa ülkelerinde geliştirmeye çalıştığı çalışma standartlarının da büyük bir etkisi bulunmaktadır.²⁴ Bunun sonucu olarak Özellikle Avrupa Birliği üyesi ülkelerde faaliyette olan şirketlerin bu sözleşmeleri imzaladığı gözlenmektedir. Literatürde buna bağlı olarak KÇS'lerden ayrı olarak Avrupa çerçeve sözleşmeleri kavramı da kullanılmaktadır.²⁵

Sözleşmelerde uluslararası şirketlerin taraf olmasıyla birlikte toplu pazarlık sürecinde sağlanması gereken güç dengesini sendikalar aleyhine bozulma göstermektedir. Sendikalar bozulan güç dengesinin yeniden kurulması ve bazen uluslararası düzeyde kabul edilmiş asgari çalışma ilişkilerinin gerisinde kalan

²¹ QDVC (Qatari Diar VINCI Construction) – VINCI (çokuluslu şirket) – BWI (Building and Wood Workers' International) arasında imzalanan KÇS, [https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/\\$file/accord-cadre-En.pdf](https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/$file/accord-cadre-En.pdf), 23.08.2019

²² Bu makale kapsamında incelenen çalışmalarda küresel çerçeve sözleşmelerin tarafı olan şirketler için ulusötesi şirket, uluslararası şirket, çokuluslu şirket ve küresel şirket kavramlarının kullanıldığı görülmüştür.

²³ Ayrıntılı bilgi için bkz: Buckley/Castro, a.g.m., ayrıca UÇÖ'nün Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi'nde de kavramların birbirinden farklı anlamlara geldiği belirtilmekle birlikte çokuluslu şirket kavramı kullanılmıştır.

²⁴ Wilke/Schutze, a.g.m., s. 3

²⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz: Telljohann/ Da Costa/ Müller/ Rehfeldt/ Zimmer, a.g.m.

yasal düzenlemelerin bulunması nedeniyle uluslararası işçi örgütlerine ihtiyaç duymaktadır. İmzacı taraf olan uluslararası işçi federasyonları KÇS'ler ile bu ihtiyacı karşılamaya çalışmaktadır.

b. Yerel İşyeri Yönetimleri ve Sendikalar

Sözleşmenin imza yetkisine sahip tarafları şirketin en üst yönetimi ve uluslararası işçi örgütü olmakla birlikte, sözleşmenin müzakere sürecine hem şirket yerel yönetiminin hem de sendikaların katılımının sağlanması birçok açıdan önemlidir.²⁶ Müzakere süreci bakımından uluslararası federasyonların tüm ülkelerdeki her bir işkolunun dahil olduğu iş yerinin gereksinimlerini bilmesi mümkün değildir. Sözleşmenin imzalandıktan sonra uygulamanın denetlenebilmesi, sözleşmeye aykırı uygulamaların şirketin merkez yönetimine taşınabilmesi de yine ulusal sendikalar aracılığıyla mümkün olmaktadır.

Yerel işyeri yönetimleri ve sendikalar KÇS'lerin doğrudan bir tarafı olmakla birlikte, sözleşme sürecinde üstlendiği sorumluluklar nedeniyle sözleşmelerin dolaylı tarafı olarak nitelendirilebilir. Bu sayede sözleşmenin kapsamında olan tüm taraflar bakımından anlaşılması, sahiplenilmesi ve görüş bildirilmesi olanağı sağlanmış olacaktır. Ayrıca tarafların sözleşmenin uygulanması ve denetimin sağlanması bakımından sorumluluk bilincini de arttıran demokratik katılımı sağlamaktadır.²⁷

B. Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Kapsamı

KÇS'lerin, uluslararası bir şirketin tüm işyerlerinde uygulanacak asgari çalışma normlarını içereceğini yukarıda belirtmiştik. Ancak şirketlerin altişverenleri, iştirakleri ve tedarikçileri de bulunabilir. İşletmeler genellikle maliyeti düşürmek için başvurdukları bu iş ilişkilerine KÇS'lerin uygulanmasını istemektedir. Sözleşmenin uygulama alanının belirlenmesi müzakere sürecinde sendikaların karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri olarak görülmektedir.²⁸

Sendikalar bakımından KÇS'ler bir şirketin tüm "üretim ağlarında", çalışma ilişkilerini düzenlemek ve böylece sendikal gücü artırmak için "*stratejik bir araçtır*".²⁹ Yani şirketin üretim, dağıtım, pazarlama yaptığı tüm işyerlerini ve tedarik zincirlerini de sözleşme kapsamına almayı hedeflerler. Buna göre şirketler tedarik zincirlerindeki diğer şirketlerde de bu kurallara uyulmasını sağlamak

²⁶ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 8

²⁷ Wilke/Schutze, a.g.m., s. 5

²⁸ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 6, Wilke/Schutze, a.g.m., s. 9, Hadwiger, a.g.m., s. 45 vd.

²⁹ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 6, Wilke/Schutze, a.g.m., s. 5



zorundadır.³⁰ Tedarik zincirinde bulunan şirketler bağımsız birer şirket oldukları için sözleşme tarafı şirketin alt işverenlerinden farklı bir konuma sahiptir. Tedarik zincirindeki şirketlerin sürece nasıl dahil edileceği ve bu şirketlerde imzalanan çerçeve sözleşmeye aykırı bir uygulamanın nasıl çözümlenebileceği ise doktrinde de tam olarak belirlenememiştir.

Bu konuda sendikalar yalnızca sözleşmenin tarafı olan şirket yönetimi üzerinde baskı kurabileceğinden tedarik zincirinde bulunan şirketlerin çerçeve sözleşmeyi uygulamasını sağlayabilecek taraf imzacı şirket olacaktır. Ancak bir şirketin üretim ağı kısa ya da uzun süreli aralıklarla devamlı değişmektedir.³¹ Bu nedenle sendikaların yalnız sözleşme imzalandığı anda tedarik zincirinde yer alan şirketlere değil, aynı zamanda çerçeve sözleşmenin yürürlükte bulunduğu süre boyunca oluşturacağı yeni üretim ağlarına da sözleşme hükümlerini taşıması gerekir.³² Bunu sağlamanın zorluğu gerekçesiyle taraf şirket, tedarikçilerini sözleşme kapsamına almaktan kaçınmakla birlikte KÇS'ler bugün geçmişe oranla daha çok altişvereni ve tedarik zincirinde bulunan işyerlerini kapsamına almaktadır. Bu oran 1989-2008 yılları arasında %9 iken 2009-2015 yılları arasında %11'e yükselmiştir.³³

Sözleşmelerin müzakeresinde işçi tarafının yaşadığı bir diğer sorun çerçeve sözleşmenin kapsamına alt işverenlerin işyerlerinin dahil edilip edilmeyeceğidir.³⁴ Şirketlerin tutumu genellikle alt işveren işyerlerinin kapsama alınmaması yönünde olmaktadır.³⁵

IndustriALL'ın 2012 yılında Frankfurt'ta düzenlediği KÇS'lerle ilgili konferansta KÇS'nin tarafı olan şirketin yanında bu şirketin tedarikçilerinin ve taşeronlarının da kapsama alınması yani şirket yönetimi tarafından buralarda da sözleşme hükümlerine uyulacağının taahhüt edilmesi öngörülmüştür.³⁶

C. Küresel Çerçeve Sözleşmelerin İçeriği

İsmlendirmedeki “çerçeve” kavramı bu sözleşmelerin, çalışma koşullarının ve çalışan- işveren ilişkilerinin, uluslararası düzenlemelerin temel prensiplerini

³⁰ “Uluslararası şirketin örgütsel sınırından öteye gitmeyen sendikal politika çok sınırlıdır; sendikal politikanın tedarikçilerden, taşeronlardan, hizmet ve satış birimlerinden ve - giderek- insangücü servislerinden oluşan tüm sistemi kapsamı gerekiyor.” Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s.7

³¹ Coe/Dicken/Hess, a.g.m., s. 272, Wilke/Schutze, a.g.m., s. 9

³² Wilke/Schutze, a.g.m., s. 5, Telljohann/Da Costa/Müller/Rehfeldt/Zimmer, a.g.m., s. 36

³³ Hadwiger, a.g.m., s. 54

³⁴ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 6.

³⁵ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 6, Hadwiger, a.g.m., s. 45 vd.

³⁶ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 15, [https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/\\$file/accord-cadre-En.pdf](https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/$file/accord-cadre-En.pdf), 23.08.2019

içermesinden kaynaklanmaktadır.³⁷ Yani toplu iş sözleşmeleri gibi ayrıntılı düzenlemeler içermemekte, şirketlerin tüm ülkelerdeki işyerlerinde uymak zorunda olduğu asgari çalışma koşullarını belirlemektedir.³⁸ Bu koşullar Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nün asgari çalışma standartlarını belirlediği sözleşmelerine dayanmaktadır.³⁹ Ayrıca Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri de sözleşmenin içeriğine dahil olmaktadır.⁴⁰

UÇÖ'nün zorla çalıştırma yasağı (29 ve 105 no.lu), ayrımcılığın yasaklanması (111 no.lu), çocuk işçiliği (138 ve 182 no.lu), cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve sendikal hak ve özgürlükler (87, 98 ve 135 no.lu) konularında imzalanan sözleşmeleri KÇS'ler kapsamına alınmaktadır.⁴¹ Örneğin IndustriALL sözü edilen konferansında bir çerçeve sözleşmenin imzalanabilmesi için UÇÖ'nün temel sözleşmelerini sözleşme nurnarası da belirtilerek içermesi gerektiğini belirlemiştir.⁴² Kuşkusuz KÇS'ler bu asgari standartların üzerinde düzenlemeler de içerebilir.⁴³

2008 yılında 59 KÇS üzerinde yapılan araştırmaya göre uluslararası işçi federasyonları UÇÖ'nün sayılan bu sözleşmelerini büyük bir oranda KÇS'lerin kapsamına almayı başarmıştır.⁴⁴ Kaynağa göre KÇS'lerin %90'ı ayrımcılık, zorla çalıştırma yasağı, çocuk işçiliğine, %95'i ise sendikal haklara ilişkin UÇÖ düzenlemelerini kabul etmiştir. Ancak KÇS'ler asgari standartları belirlemektedir. Çalışma koşulları ve sendikal haklar bakımından asgari standartların üzerinde yasal düzenlemeler ya da toplu iş sözleşmeleri bulunuyorsa işçi tarafı lehine olan hükümler uygulanacaktır.⁴⁵

3. KÜRESEL ÇERÇEVE SÖZLEŞMELERİN SENDİKAL HAKLARA ETKİSİ

KÇS'lerin müzakere edilmesi, imzalanması, denetlenmesi ve aykırılık halinde yaptırımların neler olacağı konularında genel geçer bir düzenleme bulunmamaktadır.⁴⁶ Ancak sendikal hakların korunması ile ilgili olarak UÇÖ'nün

³⁷ Sydov/Fichter/Helfen/Sayım, a.g.m., s. 491.

³⁸ Wilke/Schutze, a.g.m., s. 7.

³⁹ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s.5 Hadwiger, a.g.m., s. 16, https://www.aeon.info/export/sites/default/common/images/en/pressroom/imgsrc/141110R_3.pdf, 19.08.2019.

⁴⁰ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 7 Hadwiger, a.g.m., s 38 vd.

⁴¹ Wilke/Schutze, a.g.m., s. 7.

⁴² Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 15

⁴³ Telljohann/Da Costa/Müller/Rehfeldt/Zimmer, a.g.m., s. 8

⁴⁴ Wilke/Schutze, a.g.m., s. 7, diğer çalışmalar için bkz: Telljohann/Da Costa/Müller/Rehfeldt/Zimmer, a.g.m., s. 37

⁴⁵ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 8

⁴⁶ Wilke/Schutze, a.g.m., s.5



özellikle 87 No.lu Sendika Özgürlüğü'nün ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ve 98 No.lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nde yer verilen asgari standartlara uyulması kararlaştırılmaktadır.⁴⁷ Ayrıca UÇÖ'nün Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi de toplu sözleşmenin müzakeresinden uygulanmasına kadar tüm süreçlerde uyulması gereken önemli düzenlemeler barındırmaktadır.⁴⁸ Yine de sözleşme yapılırken bu kurallara uyulacağına yönelik bir düzenlemenin bulunmaması, şirketlerin sözleşmelerde doğrudan UÇÖ sözleşmelerine atıf yapılmasından kaçınmasına neden olabilmektedir.⁴⁹

Henüz çok yeni bir uygulama olan KÇS'lerin, beklentileri başarılı bazı örneklerle sınırlı olarak karşıladığı kabul edilmekle birlikte, ortak bir model geliştirilememesinden kaynaklanan birçok eksikliği bulunduğu görülmüştür.⁵⁰ Ortak bir model geliştirilemediği için konuya sendikalar tarafından bakıldığında KÇS'ler işçi örgütlenmesinin gerekliliğini gösteren ve böylece sendikalaşmayı özendiren bir işleve sahip olabilir.⁵¹ Sendikalar da KÇS'leri özellikle sendikal haklar ve özgürlükler bakımından değerli bulmaktadır.⁵² Bu başlık altında KÇS'lerin sendikal haklar bakımından gerekliliğini kabul eden ancak etkili olabilmesi için geliştirilmesi gereken yönlerine işaret eden görüşlere yer verilecektir.

A. Müzakere Edilmesi ve İmzalanması Sürecinde

a. Sendika Hakkına Etkisi

KÇS'ler işçi örgütleri tarafından sendikal örgütlenmeyi ve her düzeyden işçi örgütleri arasındaki dayanışmayı güçlendirecek bir sözleşme olarak görülmektedir.⁵³ Yapılan araştırmalar ise sendikaların sürece nadiren dahil edildiğini göstermektedir.⁵⁴ Bu durum da sendikaların yapılan sözleşmeyi "sahiplenmeme-

⁴⁷ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 6, Telljohann/Da Costa/Müller/Rehfeldt/Zimmer, a.g.m., s. 6 vd.

⁴⁸ Dimitris Stevis, *International framework agreements and global social dialogue: Parameters and prospects*. 2010, Geneva: ILO, s. 5.

⁴⁹ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 6.

⁵⁰ Sydov/Fichter/Helfen/Sayım, a.g.m., s. 491, Telljohann/Da Costa/Müller/Rehfeldt/Zimmer, a.g.m., s. 36.

⁵¹ Wilke/Schutze, a.g.m., 19

⁵² "Bazı küresel çerçeve sözleşmelerin, şirketin işletmelerinden herhangi birinde işçilerin örgütlenmeye karar vermesi halinde, şirket yönetiminin "tarafsız kalacağı" taahhüdünü içermektedir. Başka bir deyişle şirket, işçileri sendikalaşmaktan caydırmak amacıyla sendikal faaliyete müdahale etmeye kalkışmayacaktır." Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 6.

⁵³ Wilke/Schutze, a.g.m., s.19

⁵⁴ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 8

sine”;⁵⁵ sözleşmenin uygulanmasında ve denetimin sağlanmasında birçok sorunların ortaya çıkmasına ve böylece sözleşmelerin etkisiz kalmasına neden olmaktadır. Hatta birçok örnekte sendikaların ve işyeri yönetimlerinin yapılan çerçeve sözleşmelerden haberinin dahi olmadığı belirlenmiştir.⁵⁶ Çerçeve sözleşmelerin sendika yönetimince bilindiği durumlarda da, sendikaların sözleşmenin önemi ve içeriği hakkında yeterince bilgilendirilmediği görülmüştür.⁵⁷ Bu durum aynı zamanda sendikalar ve uluslararası işçi örgütlerinin iletişim kopukluğunun da bir göstergesidir.

KÇS’lerinin uygulanamamasının bir diğer nedeni de bazı ulusal/yerel sendikaların herhangi bir uluslararası işçi örgütüne üye olmamasıdır.⁵⁸ KÇS imzalanması işçi örgütlerinin bir başarısı olarak görülmekle birlikte sözleşmenin uygulanabilmesi asıl hedeftir. Bu nedenle her ülkedeki ulusal sendikaların birbirleriyle ve uluslararası işçi örgütleriyle iletişiminin sıkı tutulması sözleşmelerin uygulanabilir olmasında bir zorunluluktur. Çünkü sözleşmelerin uygulanıp uygulanmadığının denetiminden ilk basamakta sorumlu olan taraf yerel ve ulusal sendikalar. Sendikal örgütlenmenin zayıf olduğu ülkelerde ise bu beklentiler karşılanamamaktadır. Örneğin Türkiye’de yapılan araştırma KÇS’lerin ya hiç uygulanmadığını ya da sınırlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.⁵⁹

KÇS’lerin uygulamadaki etkilerini araştıran akademik makaleler güçlü bir işçi örgütlenmesi olan ülkelerde sürecin sağlıklı işlediğini ve kendisinden beklenen faydaları sağladığını göstermektedir.⁶⁰ Örneğin Brezilya’da büyük bir otomotiv sektörünün işyerinde örgütlü sendika imzalanan KÇS’yi, şirketin Brezilya’da bulunan tedarikçilerine de taşımayı başarmıştır.⁶¹ Verilen başarılı örnekler uluslararası gelişmeleri yakından takip eden ve iyi organize olmuş sendikaların çabalarıyla ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle zaten sendikal örgütlenmenin zayıf olduğu

⁵⁵ Telljohann/Da Costa/Müller/Rehfeldt/Zimmer, a.g.m., s. 37

⁵⁶ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 7

⁵⁷ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 7

⁵⁸ http://pasoc.innopas.eu/fileadmin/docs/Pasoc2/Praxishilfe/EN_IFA-Praxishilfe.pdf, 15.08.2019.

⁵⁹ KÇSlerin çalışma ilişkilerine etkisine yönelik birçok akademik çalışma, 2008-2011 yılları arasında Berlin Özgür Üniversitesi’nin öncülüğünde yapılan “Ulusötesi Üretim ve Tedarik Ağlarındaki İstihdam İlişkilerinin Örgütlenmesi ve Denetlenmesi: Temel Çalışma Standartları Güvence Altına Alınabilir mi” adlı projeye dayanmaktadır. Proje, Almanya, Türkiye, Hindistan, Brezilya ve ABD’de yürütülmüştür.

⁶⁰ Sydov/Fichter/Helfen/Sayım, a.g.m., s. 491, http://pasoc.innopas.eu/fileadmin/docs/Pasoc2/Praxishilfe/EN_IFA-Praxishilfe.pdf, 15.08.2019, Torsten Müller/Hans-Wolfgang Platzer/ Stefan Rüb, *International Framework Agreement: Opportunities and Limitations of a New Tool of Global Trade Union Policy*, 2008, S. 8, s. 7 vd.

⁶¹ Sydov/Fichter/Helfen/Sayım, a.g.m., S. 491; Ayrıntılı bilgi için bkz: Michael Fichter/Markus Helfen, *Shaping Global Industrial Relations. The Impact of International Framework Agreements*, (Ed) Konstantinos Papadakis, Houndsmills: Palgrave Macmillan, s.73–97.

ya da sendikaların uluslararası işçi örgütleriyle bağının zayıf olduğu ülkelerde sendikal örgütlenme hakkı üzerinde büyük bir fark yaratmamaktadır.

b. Toplu İş Sözleşmesi Hakkına Etkisi

KÇS'ler ise sendikalar bakımından bir şirketin tüm üretim ağında uygulanma hedefinde olan sözleşmelerdir. Bu nedenle birçok farklı işyeri, işletme ve işkolunu kapsamına alan genel düzenlemeler içerir. Yani KÇS'ler yeni bir toplu pazarlık düzeyi değil, ulusal düzeyde imzalanacak toplu iş sözleşmeleri için standartlar belirleyen ve bu anlamda ulusötesi şirketlerle sendikalar arasında sosyal diyalogu güçlendiren sözleşmelerdir.⁶² Burada KÇS'lerin toplu iş sözleşmesi hakkına şöyle bir faydası olabilir; KÇS'ler özellikle çalışma standartlarının kötü olduğu ülkeler için yol gösterici olabilir. Çünkü KÇS'ler o ülkedeki yasal düzenlemelerin ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin daha üzerinde düzenlemeler içeriyorsa çerçeve sözleşmenin uygulanacağına yönelik hükümler içerir.

Ayrıca şirketlere üretim ve üretim ağında bulunan diğer şirketlere UÇÖ'de tanınan sendikal hak ve özgürlüklere müdahale etmeme ve faaliyette bulunduğu ülkenin yasal düzenlemelerinden bağımsız olarak tarafsız kalma yükümlülüğü getirir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi imzalanmamış işyerlerinde en azından asgari koruma getiren sözleşmelerle çalışma şartları ve sendikal özgürlükler güvence altına alınmış olur.

c. Demokratik Katılım Hakkına Etkisi

Sözleşmelerin müzakere edilmesi kural olarak uluslararası işçi örgütü ve şirketin genel merkezi arasında gerçekleştirilir. Ancak her bir işyerinde yaşanan sorunlara ve ihtiyaçlara sözleşmenin bir çözüm getirebilmesi için sendikaların da sürece katılımı oldukça önemlidir. Hatta işyeri yönetimleri çerçeve sözleşmelerle üzerlerine düşen sorumlulukları daha iyi anlayabilmek adına müzakerelerde temsil edilebilmelidir.

Müzakere sürecinde sendikal hak ve özgürlüklerin (demokratik katılım vs) ne derece uygulanacağı şirket yönetimlerinin bu konuya tutumlarıyla doğrudan ilişkilidir. İmzalandıktan sonra uygulanan çerçeve sözleşmelere bakıldığında bu "*katılımcı sosyal sorumluluk anlayışına*"; gelişmiş olan şirketlerin uluslararası işçi örgütleri ve onların üyelerinin hatta ulusal/yerel sendikaların da katılımının sağlanmasını desteklediği görülmektedir.⁶³ Ancak hala birçok şirket için henüz

⁶² Fichter/Sydow a.g.m., s. 5

⁶³ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 11, [https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/\\$file/accord-cadre-En.pdf](https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/$file/accord-cadre-En.pdf), 23.08.2019, Fichter/Sydow a.g.m., s. 10 vd.

bu anlayış gelişmemiştir. Uygulamaya bakıldığında, imzalandığı halde hayata geçirilemeyen sözleşmelerin fazlalığı nedeniyle, şirketlerin müzakere sürecine ulusal sendikaların katılımını desteklemediği sonucuna varılmaktadır.⁶⁴ Bu şirketler, KÇS'leri, geleneksel olarak geliştirdikleri şirket davranış kuralları gibi "gönüllülük esasına dayalı sosyal sorumluluk anlayışına"⁶⁵ sahiptir.

B. Sözleşmenin Uygulanması Sürecinde Uyuşmazlık Çıkması Halinde Çözüm Yollarına Başvurma Hakkına Etkisi

KÇS'lerin denetiminin sağlanması ve sözleşmeye aykırılık halinde uyuşmazlıkların çözümüyle ilgili ortak bir düzenleme bulunmamakla birlikte, uygulamada bu konulara ilişkin hükümlere sözleşmelerde yer verilmektedir.⁶⁶ Örneğin Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) imzalanacak çerçeve sözleşmelerde yerinde denetimin sağlanması için bir inceleme grubu oluşturulmasını ve uyuşmazlık çıkması halinde tahkim yoluna başvurulmasını öngörmüştür.⁶⁷ Bunun yanında QDVC-VINCI-BWI arasında imzalanan sözleşmenin uygulanmasında bir uyuşmazlık çıkması halinde yerel işyeri yönetiminin şirket genel merkezi tarafından uyarılacağı ve uyuşmazlık giderilmezse bağımsız bir inceleme grubu oluşturulacağını belirtmiştir.⁶⁸

KÇS'lerin denetiminde süreç tersten işlemekte ve denetim sorumluluğu en fazla olan taraf sendikalar olmaktadır.⁶⁹ Her bir işyeri için yetkili olan sendikaların imzalanan sözleşmeyi üyelerine anlatması ve işyeri sendika temsilcileri vasıtasıyla işyerinde uygulanıp uygulanmadığının denetiminin yapılması gerekmektedir. Çerçeve sözleşmenin uygulandığı bir iş yerinde yetkili sendika sözleşmeye herhangi bir aykırılık tespit ettiğinde bu aykırılığı, sözleşmenin tarafı olan uluslararası işçi federasyonuna bildirmelidir. Bunun yanında bazı sözleşmelerde şirkete de sözleşmeye uygun davranıldığına yönelik rapor verilmesi sorumluluğu getirilmektedir.⁷⁰

Sözleşmenin tarafı olan uluslararası işçi federasyonu sözleşme hükümlerinin ihlal edildiğini bu süreç tamamlandıktan sonra şirketin yönetim organına

⁶⁴ Dimitris, a.g.e. s.14, <http://column.global-labour-university.org/>, 15.08.2019

⁶⁵ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 11

⁶⁶ Fichter/Stevis a.g.m., s. 5

⁶⁷ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 19

⁶⁸ [https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/\\$file/accord-cadre-En.pdf](https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/$file/accord-cadre-En.pdf), 23.08.2019.

⁶⁹ Jesper Nilsson, *A tool for achieving workers' rights*, Metal World, S.4, 2002, s. 22 vd.

⁷⁰ [https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/\\$file/accord-cadre-En.pdf](https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/$file/accord-cadre-En.pdf), 23.08.2019.

götürülmesini sağlayabilir.⁷¹ Görüldüğü gibi KÇS'lerin sendikal hak ve özgürlükleri koruyabilmesi ancak uluslararası işçi örgütlerinin üyeleriyle kuracağı sıkı diyalogla mümkün olabilmektedir. Çünkü bu ilişkide, sözleşmelerin uygulanmasını sağlamak için denetimi sağlayacak ve şirketler üzerinde yaptırım gücü olan tek taraf uluslararası federasyonlardır.

Yukarıda bahsedilen şirketlerin sosyal sorumluluk anlayışına ilişkin geliştirdiği katılımcı ve gönüllülük esasına dayalı tutumları, denetimin sağlanması ve uyuşmazlıkların çözümü süreçlerinde de farklılıkların oluşmasına neden olmaktadır. Katılımcı sosyal sorumluluk anlayışına sahip olan şirketlerde denetimin sağlanması için sendikaların temsil edildiği çeşitli izleme ve denetleme kurullarının oluşturulması sözleşmelerle sağlanmaktadır.⁷² Ancak demokratik katılımın desteklenmediği şirketlerde denetimin yapılamamasından dolayı sözleşmelerin uygulanamadığı görülmektedir.⁷³

KÇS'lerle ilgili olarak yaşanan sorunların yanında, başarılı bir şekilde işlediği örnekler de bulunmaktadır.⁷⁴ Bu örneklerin ortak özelliği uluslararası işçi örgütlerinin üyelerini sözleşmenin tüm aşamalarına dahil etmesi, süreç boyunca etkili bir iletişim geliştirmesi ve sözleşmenin uygulanması için şirket yönetimi üzerinde baskı unsuru olmasıdır. KÇS'ler grev hakkını güvence altına almakla birlikte yukarıda bahsedilen zorlukların bulunması nedeniyle sözleşme hükümlerinde uyuşmazlık çıkması halinde çözüm yollarına da yer vermektedir.

Bir diğer olumlu yanı şirketin herhangi bir ülkedeki işyerinde KÇS'nin uygulanmasında bir uyuşmazlık yaşandığında küresel düzeyde şirket yönetimine baskı uygulanabilmekte ve dayanışma grevlerine başvurulabilmektedir.⁷⁵ Bu noktada dayanışma grevinin yasak olduğu Türkiye ve ABD⁷⁶ gibi ülkelerde KÇS'lerin grev hakkına yönelik geliştirici bir yönünün olduğu tartışmalıdır. Ancak asıl sorun zaten sendikal örgütlenmesi zayıf olan ülkelerde yaşandığı için Türkiye'de uygulanmayan KÇS'ler bakımından diğer ülkelere şirket üzerinde bir baskının kurulması mümkün olabilir.

⁷¹ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 5

⁷² http://pasoc.innopas.eu/fileadmin/docs/Pasoc2/Praxishilfe/EN_IFA-Praxishilfe.pdf, 15.08.2019.

⁷³ Petrol-İş Sendikası, a.g.m., s. 11.

⁷⁴ Fichter/ Helfen, a.g.e., s.89

⁷⁵ Katz/Kochan/Colvin a.g.m. s. 282 vd.

⁷⁶ Cesar F. Rosado Marzan, *Organizing with international framework agreements: An exploratory study*, UC Irvine Law Review, C. 4, S. 2, 2014, s.730

SONUÇ

KÇS'lerin ortaya çıkışıyla ilgili bu makale kapsamında da bahsettiğimiz nedenleri derledik. Bu nedenlerden yola çıkıldığında KÇS'leri azalan sendikal hareketin yeniden tesis edilebileceği bir mücadele alanı olarak tanımlayabiliyoruz. Şirketler bu sözleşmeler ile UÇÖ'nün çalışma koşulları ve sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili temel sözleşme hükümlerine, çalışma koşullarının ve sendikal hareketin UÇÖ'nün belirlediği asgari standartlarda olmadığı ülkelerde dahi, katlanma yükümlülüğü altına girmiş olmaktadır. Ancak incelenen çalışmalardan ortaya çıkan sonuç, KÇS'lerin verimli bir şekilde uygulanması, sendikal hareketin güçlü olmasına ve sendikaların işbirliği ve denetim faaliyetini yerine getirebilmesi için sağlam bir organizasyona sahip olmasına bağlıdır. Sendikal örgütlenme ise faaliyette bulunduğu, işyeri, işletme, işkolu ve ülkeye göre büyük farklılıklar gösterebilmektedir.

KÇS'lerin sendikal hak ve özgürlükler üzerinde etkili olmasını sağlayan bir diğer neden şirketlerin sosyal sorumluluklarına bakış açılarıdır. Katılımcı sosyal sorumluluk anlayışına sahip olan şirket yönetimlerinde KÇS'lerin denetim ve yaptırım mekanizmaları daha geniş ve sendikal hak ve özgürlükleri temel alarak oluşturulurken; gönüllülük esasına dayalı sosyal sorumluluk anlayışına sahip şirketlerde sözleşmenin uygulanması ve denetlenmesi oldukça zorlaşmaktadır. İkinci tür şirket yönetimleri sözleşmeleri şirket davranış kuralları gibi istedikleri zaman tek taraflı olarak askıya alabilmektedir. Bu nedenle sendikaların şirketler üzerinde uygulayabileceği etkili yaptırım yollarına ihtiyaç bulunmaktadır.

KÇS'ler, uluslararası şirketin tüm ülkelerdeki işyerlerinde ve tedarik zincirlerinde uygulamayı kabul ettiği sözleşmeler olsa da hayata geçirilmesi ülkeden ülkeye değişmektedir. Özellikle sendikal hak ve özgürlüklerin yasaklandığı ya da sınırlı olarak uygulandığı ülkelerde sözleşmelerin uygulanamadığı görülmektedir. Sendikalar, bir şirketin herhangi bir ülkedeki işyerinde sözleşmeye uyulmaması halinde diğer ülkelerde de şirket üzerinde eylem baskısı oluşturulabileceğini, dayanışma grevine başvurulabileceğini söylemektedir. Ancak dayanışma grevlerinin ulusal düzenlemelerle yasaklandığı Türkiye gibi ülkelerde KÇS'lere bu yönde bir yaptırım uygulanamayacağı açıktır. Tüm bu nedenlerle KÇS'ler başarılı örnekleri bulunmakla birlikte, sendikal hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi bakımından genellikle sınırlı etkilere sahip olmaktadır.

KAYNAKÇA

- Cesar F. Rosado Marzan, *Organizing with international framework agreements: An exploratory study*, UC Irvine Law Review, C. 4, S. 2, 2014
- Dimitris Stevis, *International framework agreements and global social dialogue: Parameters and prospects*, Geneva: ILO, 2010
- Felix Hadwiger, *Global framework agreements: Achieving decent work in global supply chains?*, International Journal of Labour Research, 2015, S. 7
- Gülten Kutsal, *Çok Uluslu Şirketlerin İşçi-İşveren İlişkilerine Etkisi*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 2012, S. 31
- Harry C. Katz/ Thomas A. Kochan/ Alexander Colvin, *Global Pressures: Multinational Corporations, International Unionism, and NGO.*, Ithaca NY, ILR Press, 2015
- Jesper Nilsson, *A tool for achieving workers' rights*, Metal World, S.4, 2002
- Jörg Sydov/ Michael Fichter/ Markus Helfen/ Kadire Zeynep Sayım, *Implementation of Global Framework Agreements*, Transfer: European Review Of Labour And Research, 2014, C. 20, S. 4
- Michael Fichter/ Dimitris Stevis, *Global Framework Agreements in a Union-Hostile Environment: The Case of the USA*, 2013, Erişim: SSRN 2383825
- Michael Fichter/ Jörg Sydow, *Organization and Regulation of Employment Relations in Transnational Supply and Production Networks: Ensuring Core Labor Standards through International Framework Agreements?*, Berlin, Institute of Political Science & Institute of Management, Freie Universitaet, 2008
- Michael Fichter/Markus Helfen, *Shaping Global Industrial Relations. The Impact of International Framework Agreements*, (Ed) Konstantinos Papadakis, Houndsmills: Palgrave Macmillan
- Neil M. Coe/ Peter Dicken/ Martin Hess, (2008). *Global Production Networks: Realizing the Potential*, Journal of Economic Geography, 2008, C.8, S.3
- Peter J. Buckley/ Francisco B. Castro. *The investment development path: the case of Portugal*, Transnational Corporations, 1998, S. 7
- Peter Wilke/ Kim Schutze, *Background Paper on International Framework Agreements for a Meeting of the Restructuring Forum Devoted to Transnational Agreements at Company Level*, Hamburg, 2008,
- Petrol-İş Sendikası, *KÇS Stratejik Bir Araç*, İstanbul, Petrol-İş Dış İlişkiler Servisi, 2014
- Torsten Müller/Hans-Wolfgang Platzer/ Stephan Rüb, *International Framework Agreement: Opportunities and Limitations of a New Tool of Global Trade Union Policy*, 2008, S. 8
- Volker Telljohann/ Isabel Da Costa/ Torsten Müller/ Udo Rehfeldt/ Reingard Zimmer, *European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009

İnternet Kaynakları

<http://column.global-labour-university.org/> 15.08.2019

http://pasoc.innopas.eu/fileadmin/docs/Pasoc2/Praxishilfe/EN_IFA-Praxishilfe.pdf,
15.08.2019.

https://www.aeon.info/export/sites/default/common/images/en/pressroom/imgsrc/141110R_3.pdf, 19.08.2019.

[https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/\\$file/Accord-cadre-En.pdf](https://www.vinci.com/commun/communiqués.nsf/04438CA8C4A62422C12581DF00384D96/$file/Accord-cadre-En.pdf), 23.08.2019

