

Avrupa Birliği'nde Ulusötesi Şirketlerin Toplu Pazarlık Üzerine Etkisi

*The Impact of Transnational Companies on Collective Bargaining in the
European Union*

Öğretim Görevlisi Şebnem KİRAZOĞLU

Doğuş Üniversitesi

İş Sağlığı ve Güvenliği Programı

Doğuş University

Occupational Health and Safety Program

skirazoglu@dogus.edu.tr

Ocak 2021, Cilt 12, Sayı 1, Sayfa: 70-87
January 2021, Volume 12, Number 1, Page: 70-87

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2021

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Kenan YAVUZ
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Dr. Berna YAZAR ASLAN
Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLI T - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR Türkiye Bilimler Akademisi
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Vedat BİLGİN Cumhurbaşkanlığı Sosyal Politika Kurulu
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. İnsan TUNALI Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñ YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Avrupa Birliği'nde Ulusötesi Şirketlerin Toplu Pazarlık Üzerine Etkisi The Impact of Transnational Companies on Collective Bargaining in the European Union

Şebnem Kirazoğlu¹

Öz

Geleneksel üretim sistemlerinin terk edilmesi ile birlikte üretimin daha esnek yapıya sahip küçük ve orta işletmelere kayması, teknolojik gelişmeler ile dünyanın küreselleşmesi, artan rekabet ile esnekliğin artması, çalışma ilişkilerinin ulusal düzenlemelerin ötesinde bir düzenlemeye ihtiyaç duymasına neden olmuştur. Çalışma ilişkilerini düzenleyen en etkili araçlardan biri toplu pazarlıktır. Artan ulusötesi şirketler yatırım yaptıkları ülkelerde toplu pazarlığı doğrudan olmasa da dolaylı yollardan etkilemektedir. Bu çalışma Avrupa'da artan ulusötesi şirketlerin gerçekleştirdiği uluslararası çerçeve anlaşmalarının toplu pazarlık üzerine etkisini incelemektedir.

Anahtar Sözcükler: Toplu Pazarlık, Küreselleşme, Çerçeve Sözleşme

Abstract

With the abandonment of traditional production systems, the shift of production to small and medium enterprises with more flexible structure, the globalization of the world with technological developments, increased competition and flexibility have caused the labor relations to need a regulation beyond national regulations. One of the most effective tools to regulate working relationships is collective bargaining. Increasing transnational companies affect collective bargaining indirectly in countries where they invest, though not directly. This study examines the impact of international framework agreements by transnational companies in Europe on collective bargaining.

Keywords: Collective Bargaining, Globalization, Framework Contract

GİRİŞ

Küreselleşme ve artan teknolojik gelişmeler, şirketlerin sınırlarını aşarak ulusötesinde var olmalarını sağlamıştır. Bu durumun politik, ekonomik, toplumsal birçok sonucu olduğu gibi çalışma ilişkileri üzerindeki etkisini toplu pazarlık yapısında meydana getirdiği değişim üzerinden gözlemlemekteyiz. 1970'li yılların sonuna kadar hâkim olan geleneksel üretim sistemlerinin terk edilmesi ile birlikte post fordist sisteme geçilmesi dolayısıyla büyük fabrikalarda gerçekleşen üretimin daha esnek yapıya sahip küçük ve

¹ Öğretim Görevlisi, Doğu Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Doktora Öğrencisi, skirazoglu@dogus.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7815-3267

Başvuru Tarihi:25.12.2020
Yayına Kabul Tarihi: 15.02.2021

orta işletmelere kayması, çalışanların sendikalaşma eğiliminin azalması gibi birçok neden toplu pazarlık kapsamında daralmaya yol açarken küresel dünyanın rekabeti artırması, bu rekabetten ekonomik endişe duyan işletmeleri yeni pazar arayışlarına ittiğini ifade etmek yanlış olmayacaktır. Sanayi Devrimi'nden itibaren (ki o zamanlara kıyasla bugün çok daha hızlı) ilerleyen teknoloji küreselleşmeyi de hızlandırmaktadır.

Ulusötesi çerçeve anlaşmaları, küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak çalışma ilişkilerinin ulusal düzenlemelerin ötesinde bir düzenleme aracına ihtiyaç duyması ile birlikte karşımıza çıkmaktadır. Literatürde kavramsal olarak birliğin sağlanamadığı ve kimi kuruluşların uluslararası çerçeve anlaşması kimi kuruluşların ise küresel çerçeve anlaşması kavramını tercih ettikleri görülmektedir. Aynı şekilde bir diğer kavram karmaşası ise çok uluslu şirket (multinational company) kavramı ve ulusötesi şirket (transnational company) kavramında mevcuttur. Aslında çok uluslu şirket ve ulusötesi şirket birbiri yerine kullanılmakla birlikte aralarında merkezi yönetim farklılığı bulunmaktadır. Çok uluslu şirketin merkezi yönetim sistemi mevcut iken ulusötesi şirketler ise merkezi olmayan bir yapıya sahiptir. Genel itibariyle kavramın çok uluslu (multinational) şirket kavramından çok daha büyük ve karmaşık yapısı itibariyle ulusötesi (transnational) şirket kavramına evrildiğini söyleyebiliriz. Çok uluslu şirketler ve ulusötesi şirketlerin birbiri yerine kullanıldığı çalışmalar mevcut olmakla birlikte bu çalışmada Avrupa'da gerçekleştirilen uluslararası çerçeve anlaşmalarının toplu pazarlığa etkisi tartışılmak istenildiği için kavram tartışma dışında tutulmuştur. Çalışmanın bütünlüğü açısından bu makalede çok daha geniş bir alanı kapsayan "ulusötesi" kavramı kullanılmıştır. Bu kapsam içerisinde öncelikle birinci kısımda yeni dünya düzeninde toplu pazarlığın merkezîyetçilikten âdem-i merkezîyete kayışı kısaca anlatılmıştır. İkinci kısımda ise küreselleşmenin hız kazanmasında önemli bir rol oynayan ulusötesi şirketler ve teknolojik gelişmelerin toplu pazarlık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Üçüncü kısımda asıl araştırmanın konusunu oluşturan Avrupa endüstri ilişkilerinde ulusötesi şirketlere giriş yapılarak yine alt başlıklarında endüstri ilişkilerinin Avrupalılaşması, uluslararası düzeyde toplu pazarlık ve ulusötesi şirketlerin yeni üretim ve yönetim stratejileri karşısında sendikalar ile uluslararası çerçeve sözleşmeleri incelenmiştir. Son kısımda ise Avrupa'da uluslararası çerçeve anlaşmaları örnekler üzerinden incelenerek ulusötesi şirketler ve toplu pazarlık üzerine bir değerlendirme yapılmıştır. Araştırma sonucunda ulusötesi şirketler ile birlikte artan uluslararası çerçeve sözleşmelerinin ulusal toplu pazarlık sistemine baskı yaparak kapsam ve rekabeti genişlettikleri fakat aynı zamanda yaratılan bu rekabet ortamına ayak uydurabilmek için esnekliğin artması ile birlikte toplu pazarlığın merkezîyetçilikten uzaklaştığı görülmüştür.

1. Toplu Pazarlık Düzeyi: Merkezîyetçilikten Âdem-i Merkezîyetçiliğe

Çalışma ilişkilerinde toplu pazarlığın düzeyi, toplu pazarlığın sonuçları açısından işçi ve işveren için önem arz etmektedir. Örneğin işçi sendikaları için çalışma ilişkilerinde tüm çalışanlar için çalışma şartlarını standart hale getirmek ya da pazarlık gücünü artırabilmek için merkezi düzey pazarlıkları tercih ederken, işveren tarafından piyasa ve işletme koşullarına göre hareket edebilmek için âdem-i merkezîyetçilik tercih edilmektedir (Görmüş, 2012:2).

19. yüzyıldan bu yana, tüm OECD ülkelerinde işçi sendikaları ve işçilerin çalışma standartları ile iş koşullarının toplu olarak müzakere edilmesi, emek piyasasının temel özellikleri olmuştur (Schnabel, 2013:267-269). Son zamanlarda, artan eşitsizlikler, düşük

ücret artışı ve ekonomik performanstan genel olarak memnuniyetsizliğin artması, çalışanların sesini artırma ve pazarlık güçlerini artırma aracı olarak sosyal diyalog ve toplu pazarlık durumuna olan ilginin artmasına neden olmuştur. Toplu pazarlık sistemlerine olan ilgiyi artıran diğer faktör ise işgücü piyasasının makroekonomik şoklara karşı direncini güçlendirme potansiyelidir (Cazes, Garnero, Martin, 2017).

Toplu pazarlık, “işveren ilişkisinin asli ve usule ilişkin şartlarını yönetmek için üzerinde anlaşmaya varılmış bir kurallar dizisinin müzakere edilmesi ve sürekli uygulanması” anlamına gelen, işveren ve çalışan çıkarlarını temsil eden taraflar arasında karar alma sürecidir. Pek çok OECD ülkesinde, toplu iş sözleşmesine ilişkin temel kurallar iş kanununda belirlenir ancak hükümetlerin işgücü yönetimine ne ölçüde müdahale ettiği de önem arz etmektedir (Traxler,1994:168). Toplu pazarlığın âdem-i merkezileşmesinin üç ana temeli bulunmaktadır. Bunlardan ilki teknolojik gelişmeler ve artan uluslararası rekabet sonucu toplu pazarlığın ulusal düzeyden işyeri düzeyine inmesidir. Teknoloji ile birlikte yeni üretim ve yönetim tekniklerinin kullanılması, uzmanlaşmanın artarak çalışanların küçük birimlere ayrılması ikinci neden olarak görülmektedir. Son olarak da şirketlerde oluşturulan kurum kültürünün çalışanlarca benimsenmesi sayılmaktadır (Şenkal, 2000:267-268).

Yeni dünya düzeninde birçok ülkede yasal düzenlemeler ve işverenlerin baskısı ile toplu pazarlığın âdem-i merkezileşmeye kaydığını ve toplu pazarlığın önemi ve etkisinin pek çok ülkede azaldığı söylenebilir. Toplu pazarlığın âdem-i merkezileşmeye kayması, toplu pazarlığın kapsamında da daralmaya neden olmuştur fakat tüm ülkelerde kapsamının daraldığını belirtmek yanlış olacaktır. Örneğin; Hollanda, İtalya, İskandinav ülkeleri, Belçika, Avusturya Finlandiya gibi ülkelerdeki tüm işçilerin %70’den fazlası toplu pazarlık kapsamı içerisindedir. Bir diğer örnek ise 2000’li yıllarda Çin’de devletin toplu pazarlığın kapsamının genişletilmesi ve emek piyasasını yeniden düzenleme politikası içerisinde toplu pazarlığın kapsamının genişletilmesi adına Tüm Çin Sendikaları Federasyonu’na destek vermesi gösterilebilir (Tokol, 2017:17).

2. Küreselleşme ve Ulusötesi Şirketler

Küreselleşme kavramı literatürde geniş bir yer kaplamaktadır. Küreselleşme teriminin hayatın her alanına sirayet etmiş olması tek bir tanımının yapılmasını zorlaştırmaktadır. Bununla birlikte Held, McGrew,Goldblatt ve Perraton küreselleşme kavramını kültürel alandan finansa, çevreye kadar hayatın birçok yerinde birbirine bağlılığın artması, genişlemesi, derinleşip hızlanmasını yani bahsedilen “ küresel değişimi” ekonomik ve teknolojik güçler tarafından paylaşılan ekonomik ve siyasi arenada şekillendirilen bir dünya olarak ifade etmişlerdir (1999:14). Giddens ise küreselleşmeyi uzak yerleşimleri birbirine bağlayan yerel oluşumların kilometrelerce öteki başka olaylarla biçimlendirildiği veya bunun tam tersi yollarla birbirine bağladığı dünya çapındaki toplumsal olaylar olarak ifade etmiştir (2012:60). Dicken küreselleşmeyi uluslararasılaşmadan daha ileri ve kompleks bir kavram olarak tanımlamaktadır. Mal ve hizmet aktarımlarının ülke ve bölge sınırlarında artmasını sağlayan faaliyetlerin uluslararası arenada dağılımını artırmak olarak ifade etmektedir (Çelik,2012:59). Harvey’e göre ise küreselleşme dünyanın küçülerek yoğunlaşması ve teknolojideki gelişmelerle karşılıklı bağımlılığın artmasıdır. “Zaman ve mekan sıkışması” olarak tanımlanan bu durum, McLuhan tarafından dünyanın “küresel köye” dönüşmesi olarak

ifade edilmiştir (Coştu,2005:97). Küreselleşme politik, ekonomik ve teknolojik dönüşümlerle dünya düzenini şekillendirmektedir.

Küreselleşmenin derinleşip hızlanmasında etkili olan faktörlerden biri ulusötesi şirketlerdir. Küreselleşme sürecinde oluşan yenilikler dört başlık altında “*yeni piyasalar, yeni aletler, yeni aktörler ve yeni kurallar*” olarak sınıflandırıldığında yeni aktörlerden biri olarak karşımıza ulusötesi şirketler çıkmaktadır (Bozkurt,2000). Ulusötesi şirketler ile birlikte mallar, hizmetler, teknoloji, yatırımlar ve daha birçok üretim faktörü sınırlar dışına çıkarak uluslararasılaşmıştır. Bugün toplam sanayi üretiminin yarısına yakın ulusötesi şirketler tarafından gerçekleştirilmekte ve bu şirketlerin üretim yerlerine ilişkin kararlarının ülkelerin ekonomik ve politik yapıları üzerinde de güçlü bir etkisi olmaktadır. Rodrik bu etkide küreselleşmeye dikkat çekerek küresel piyasalarda gelişmek için gerekli becerilere ve hareketliliğe sahip gruplar ile işçiler, emekliler ve çevreciler gibi bunlara sahip olmayan gruplar arasında derin bir fay hattı açtığını ve hükümetlerin bunların arasında kaldığını ifade etmektedir (1997:2).

Emek piyasalarının küreselleşmesi ise artan rekabet baskısı ile birlikte rekabette avantaj elde etmek için Avrupa ve Amerikan şirketlerinin esneklik arayışına girmelerine, daha büyük işgücü piyasalarının oluşmasına ve bu piyasaların emek tarafında uluslararası arenada uzmanlaşma eğilimini doğurmaktadır (Aykaç, Balcı, 2016:8)

Ulusötesi şirketler yatırım yaptıkları ülkelerin çalışma ilişkilerini etkilemiştir. Özellikle sendika ve toplu pazarlık üzerindeki etkilerinde endişe duyulan alan ulusötesi şirketlerle birlikte yatırım yapılıp faaliyete geçen işletmelerin toplu pazarlık safhasında gerçekleşmektedir (Kutal,G.,2012:264).

Çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimi makro ve mikro olmak üzere iki boyutta değerlendiren Seymen ve Çeken, emek ve sermaye arasında kurumsallaşmış yasal ilişkilerin aşınmaya başlamasına ve ulusötesi işletmelerin önem kazanmasıyla birlikte sendikal hareketlerde zayıflama ve toplu pazarlıkta yaşanan yapısal değişime dikkat çekmişlerdir (2004:72). Küreselleşme ve ulusötesi şirketler bugünün ve geleceğin çalışma ilişkilerinde geleneksel değişimin terk edilerek yerini daha çok bireyselliğin ön planda olduğu insan kaynakları anlayışının yer aldığı örgütsüz bir emek yapısının oluşmasına neden olmuştur.

1980’li yıllar çok işverenli pazarlığın gerileyerek âdem-i merkezileşmeye yönelik çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinin başladığı yıllardır. Bu yıllarda çalışma ilişkilerinde yaşanan değişimin unsurları, geleneksel çalışma ilişkilerinin dışında aranmakta ve dolayısıyla yeni bir yaklaşım olarak toplu pazarlığı yeniden oluşturmaya yönelik işletmenin yapısı, işletme politikası ve işletme stratejileri arasında bağ kurmaktadır. Özellikle büyük şirketlerin egemen olduğu bir sürece girilmiştir (Öksüzömer, 2000:37).

2.1. Teknolojik Gelişmelerin Toplu Pazarlık Üzerine Etkisi

Teknolojik devrim dünya üzerinde dengeleri değiştirerek endüstri ilişkileri üzerinde de önemli değişimler yaratmıştır. Fordist üretim modelinin 1970’li yıllardan itibaren dünya rekabetinde etkisini yitirmesi ile birlikte yeni teknolojilerin üretim sürecinde uygulanması esnekliği beraberinde getirmiştir. Bir yandan teknolojinin sürekli gelişmesi diğer yandan küreselleşmenin hızı işletmelerin rekabet piyasasına uyum sağlayabilmeleri adına esnekliği nihai amaçları olarak olarak görmelerine neden olmuştur. Yeni teknolojilerle birlikte yeni istihdam alanlarının oluşturulması üretimde

esnekliği sağlayabilmek adına emek maliyetinin düşürülmesi ve yeni teknolojilerin sektörler üzerindeki etkileri ile birlikte toplu pazarlık yapısı da değişime uğramaktadır.

Yeni teknolojilerin istihdam üzerindeki olumsuz etkisi, vasıfsız işgücüne talebin azalması, atipik çalışma şekillerinin yaygınlaşması toplu pazarlık gücünü olumsuz etkilemekte, az sayıda nitelikli işgünün sürekli işgücü haline gelmesine neden olarak işkolu sendikacılığı yerine işyeri sendikacılığını öne çıkarmaktadır (Tokol,2000). Bu durum toplu pazarlığın kapsamında daralmaya neden olmaktadır.

Esnekleşmeye engel olduğu düşüncesi ile işverenlerin toplu pazarlık süreci dışında kalmaya çalıştıkları gözlemlenmektedir. Sendikalaşmada yaşanan düşüş, işgücü içerisinde beyaz yakalının sayısındaki artış ve taşeronlaşma toplu pazarlığın etkisini azaltma olarak değerlendirilmektedir. Klasik toplu pazarlık kapsamında yaşanan daralma bazı ülkelerde işçilerin yönetime katılmasına teşvik etmiştir. Avrupa ülkelerinde farklı biçim ve yetkilerle de olsa faaliyet gösteren kurulları önemli birer araç kabul edilmektedir. Tüm bunlara rağmen birçok ülke teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmek adına işçilerin yönetimle işbirliği yapmalarında toplu pazarlık önemli bir araçtır. Bu durum özellikle yönetime katılmanın yasal bir çerçeve ile sağlanmadığı ülkelerde teknolojiye uyum çalışmaları toplu pazarlık ile gerçekleştirildiği görülmektedir (Kutal,1997).

Küreselleşmenin en önemli unsurlarından biri olan ulusötesi şirketler aynı zamanda küreselleşmeyi de hızlandıran bir olgudur. Küreselleşmenin hızlanması ulusötesi şirketlerin daha fazla ön plana çıkarak pek çok alanda esneklik yaşanmasına neden olmuştur. Küreselleşmenin sunduğu esneklikler gelişmiş teknolojiye sahip ülkeler için kolaylık sağlayarak etkinliklerini artırmaktadır (Katırcıoğlu, 2008:100).

Teknolojik gelişmeler endüstri ilişkilerini düzenlemede karar sahiplerine yeni fırsatlar yaratmaktadır. Teknolojik gelişmelerin sonucu bazen çalışanların işine son verilmesi ya da çalışanların işlerini bırakmaları olarak etkileri olduğu gibi çalışanların teknolojiye uyumu, eğitimi gibi daha geniş boyutlu olarak da karşımıza çıkmaktadır. Teknolojik gelişmelerin çalışan istihdamında vasıflı işgücüne gereksinimi artırırken yönetim ve üretim süreçlerindeki etkisi ile çalışma ilişkilerini de doğrudan etkilemektedir (Şenkal, 2000:262).

Teknolojik gelişmeler toplu pazarlığın yapısında da değişimlere neden olmuştur. Bu yapısal değişimin nedenleri arasında çok işverenli ve ulusal toplu pazarlığın yerine tek işverenli sözleşmelerin uygulama alanı olarak daha çok yer bulmasıdır (Şenkal, 2000:266).

Teknolojik gelişmeler ile birlikte işgücü piyasasındaki değişimler ve politik gelişmeler sendikaların pazarlık ve siyasi gücünde azalmaya neden olmuştur. Hükümetlerin kuralsızlaştırma stratejileri ile esneklik anlayışının çalışma hayatına girişi pazarlık yapılarında da değişimler meydana gelmiştir. Örneğin 1970'li yıllarında yaşanan petrol fiyatlarındaki artış ekonomik büyüme rakamlarında gerilemeye neden olmuş ve işsizlik ordusu ortaya çıkarmıştır. Ticaret dengelerinde yaşanan değişimler ile ekonomik sistemdeki bozulmalar dönemin hükümetleri tarafından "görünmez el" in sistemi düzeltmeğe dair inancı yükseltmekteydi, Thatcher döneminin İngilteresi ve Reagan döneminin Amerikası bunun en güzel örneklerini oluşturmaktadır (Öksüzömer, 2000:42-43).

3. Avrupa Endüstri İlişkilerinde Ulusötesi Şirketler

Ulusötesi şirketlerin varlığının çalışma hayatında işçi-işveren ilişkileri üzerindeki en önemli etkisi toplu pazarlık safhasında tarafların güç dengesini bozucu davranışlarda bulunma olanağına sahip olmalarıdır. Ulusal düzeyde toplu pazarlıkta güç dengesine daha kolay ulaşılabilen uluslararası düzeyde sağlanması çok daha güç ve problemlidir (Kutal, 2012:249-250). Küresel bütünleşme çerçevesi içinde ulusötesi şirketler tüm dünyada faaliyetleri içerisinde özellikle yönetim ve örgüt yapılarına ilişkin küresel stratejiler uygulamaktadır. Özellikle yapılan araştırmalar daha önceleri işyerinde gerçekleştirilen görüşmelerin sendikalar aracılığı ile olurken bugün ön planda olan işletme yönetimlerinin rolü ve ağırlığını göstermektedir. Bu durum ulusötesi şirketlerin sektörel düzeyde yapılan toplu iş sözleşmelerinin yerine işyeri düzeyinde gerçekleştirilen sözleşmelerin yaygınlık kazanmasındaki etkisini göstermektedir (Seymen, Çeken, 2004:68).

Ulusötesi şirket pazarlığının Avrupa endüstri ilişkileri sisteminin diğer unsurları ile nasıl ilişkili olacağı ulusötesi toplu pazarlığın gelişimine ilişkin temel konulardan biridir. Özellikle uluslararası şirket anlaşmaları için isteğe bağlı bir yasal çerçeve öneren Ales Raporu, Avrupa Komisyonu için yürütülen hukuki çalışmanın içeriğini özetlemektedir. Herhangi bir yasal düzenleme ya da dış koordinasyonun olmayışı, ulusötesi şirket pazarlıklarının yükselişinin temel özelliği gibi görünmektedir (Ales,Dufresne, 2012:95).

Ulusötesi istihdam ilişkileri üzerine yapılan araştırmalar genellikle, örneğin Avrupa İş Konseyleri, Avrupa sektörel sosyal diyalog komiteleri veya yönetim kurulu düzeyinde temsil gibi belirli sosyal diyalog alanları üzerine odaklanmaktadır (Aranea,2016:141).

Ales ve Dufresne, hem endüstri ilişkileri hem de yasal açıdan toplu pazarlık olgusunu araştırmış ve ulusötesi şirket pazarlığının Avrupa endüstri ilişkilerinde bir paradoks oluşturduğunu ifade etmişlerdir (2012:96). Bu paradoksu temsil ve müzakere yetkisi olan Avrupa sosyal ortakların sektörler arası ya da sektörel seviyede neredeyse hiç bağlayıcı bir anlaşma imzalamamaları (20 yıldan fazla süre boyunca imzalanan anlaşmaların görece az olmasını ifade etmektedirler) ve ulus ötesi şirket düzeyinde işçiler tarafında açıkça tanımlanmış pazarlık etmenlerinin bulunmamasına rağmen gerçekleştirilen fazlaca müzakereler olarak belirtmişlerdir. 1990'lı yılların ikinci yarısından bu yana sektörler arası, sektörel ve şirket düzeyinde pazarlık AB ulusötesi endüstri ilişkilerinde önemli bir hareket haline gelmiştir (Ales,2009:149).

Avrupa Komisyonu ulusötesi toplu pazarlık için isteğe bağlı bir Avrupa çerçevesi geliştirmeyi önermiştir. Amacı şirketlerin ve sektörlerin değişen koşullara uyum sağlaması aynı zamanda yenilikçi bir araç sağlayarak uygun maliyetli ulusötesi yanıtlar verebilmesidir. Komisyon, oluşturulacak bu çerçevenin birden fazla AB ülkesinde belirli bir sektörü kapsayan uluslararası toplu sözleşmeler ile sonuçlanabileceğini öngörmektedir (Keune,2006:637).

Avrupa Komisyonu, ulus ötesi şirket anlaşmalarının sonuçlandırılmasının, Avrupa sosyal ortaklarının, şirket organizasyonunun giderek daha fazla ulusötesi niteliğine uygun bir diyalog yürütme kapasitesinin ve değişimin öngörülmesi ve bununla başa çıkma stratejilerinin gerekliliğinin geliştirilmesinde kilit bir faktör olarak görmektedir. Bununla birlikte Komisyon, şu anda ulusötesi anlaşmalar yapmak isteyen sosyal tarafların, belirsizlik ve zorluklarla karşılaştıklarına dikkat çekmiştir. Bu belirsizlik ve

zorlukların, anlaşmaya varacak tarafların belirlenmesi, etkisi, yorumlanması ve uygulanmasından kaynaklanan ihtilafların çözülmesi ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. Sosyal diyalogu teşvik etmek ve üye devletlerin işçi ve işverenlerin çıkarlarının temsil edilmesine ve toplu savunmasına ilişkin eylemlerine katkıda bulunmak amacıyla, Avrupa Komisyonu 2006-2010 tarihli Sosyal Gündem’inde ulusötesi şirket anlaşmalarını sonuçlandırma girişimlerini destekleme sözü vermiştir (Gennard,2009:342-343).

3.1. Endüstri İlişkilerin Avrupalılaşması

Toplu pazarlığın ulusötesi boyutu (transnational) Avrupa Birliği’nin genişlemesiyle birlikte önem kazanmıştır. Bu durum “ Toplu Pazarlığın Avrupalılaşması” olarak ifade edilmekle birlikte Avrupa sosyal diyalogu ve onun sosyal taraflarını oluşturan üst düzey sendikalar ve kurumlar tarafından başlatılarak genişletilmiştir. Avrupa Sosyal Diyalogu ile birlikte AB düzeyinde toplu pazarlığın temelleri atılmıştır (Kağnıcıoğlu,2014,s.130).

ETUC, Avrupalı işçilerin AB’nin karar alma konusunda daha güçlü ses sahibi olabilmesi, sadece mal ve hizmetler için tek bir pazar değil aynı zamanda işçilerin ve bu işçilerin ailelerinin refahlarının iyileştirilmesinin eşit derece önemli olduğu bir Sosyal Avrupa’yı amaçlamaktadır. Bu Avrupa sosyal modeli (krizin başlangıcına kadar) Avrupa’nın yüksek yaşam standardına sahip rekabetçi bir bölge olmasında yardımcı olmuştur (ETUC,2020). Avrupa Birliği’nde faaliyet gösteren ulusal sendikaları senkronize eden ETUC’un, üye ülkelerin farklı ekonomik ve politik yapılar içerisinde faaliyet göstermeleri ile birlikte etkinliği sınırlanmaktadır. ETUC faaliyetleri kimi üye ülkelerde olumlu karşılınırken kimi ülkelerde ise bir tehdit unsuru olarak algılanmaktadır. Örneğin; CGT (Confédération Générale du Travail - Fransız Genel İşçi Konfederasyonu), Avrupalılaşmayı ulusötesi şirketlerin işçilerin haklarını marjinalleştirmek için uygulamaya konulmuş bir proje olarak değerlendirmektedir. Bunun yanında otoriter ve diktatör bir siyasi geleneğe sahip ülkelerin sendikaları (özellikle Güney Avrupa Sendikaları) AB’nin sendikal faaliyetler açısından özgürlükçü bir fırsat alanı yaratacağı düşünüülerek ETUC’ye katılmaktadırlar (Akan,2010:23-24).

Endüstri ilişkilerinin Avrupalılaşması, Avrupa’nın Ekonomik ve Parasal Birliği’nin kurulması ile birlikte artan ekonomik ve politik entegrasyonu ve küresel gelişmelerle de yakından bağlantılıdır. Avrupalılaşma, hem ulusal hem de uluslararası boyutlarda sektörler arası, sektörel ve şirket seviyeleri gibi birçok düzeyde gözlemlenmektedir (Jagodzinski,2012:22).

Toplu pazarlığın Avrupalılaştırılması konusunda, Marginson ve Schulten tarafından yapılan bir çalışma, ülkelerde sektörel ve şirket düzeylerinde belirlenmiş pazarlık usullerinde ücret, çalışma koşulları ve istihdam uygulamalarının sınır ötesi karşılaştırmalarının kullanımında bir artışa işaret etmektedir (Jagodzinski,2012:22). Bunun yanı sıra Avrupa sınırlarında bir pazarlık koordinasyonu formlarının gelişimi gözlemlenmişlerdir. Çalışma, sektörler arası, sektörel ve / veya ulusötesi şirket seviyelerinde ücret ve ana istihdam koşullarını belirlemek için Avrupa çapında toplu pazarlık yapılarının geliştirilmesinin uzak bir ihtimal olmaya devam ettiği sonucuna rağmen, değişikliklerin olası yönünü de vurgulamaktadır. Avrupa toplu pazarlık seviyesinin resmileştirilmesi, ulusal toplu pazarlık sistemlerinin uyumlaştırılması anlamına gelmemektedir. Aksine, sosyal ortaklara, üye devletlerin bazılarında veya hepsinde geçerli olan ulusötesi asgari standartları ve ulusal seviyenin ötesine geçen

konuların uluslararası düzenlemesini özgürce belirleyebilmelerini sağlayacak ek bir pazarlık düzeyi sağlamak anlamına gelmektedir (Ales,2009:153).

3.2. Uluslararası Düzeyde Toplu Pazarlık

Küreselleşmenin ana unsurlarından bir diğeri gelişmekte olan ülkelere yapılan doğrudan yabancı yatırım akışının giderek artmasıdır. Bu akışlar, gelişmekte olan ülkelerde işgören ulusötesi şirketler ve onların sınır ötesi üretim hatlarının veya küresel üretim sistemlerinin parçaları olan bağlı şirketleri ile tedarikçileri tarafından tetiklenmektedir (Papadakis,2012:293). Ulusötesi işletmeler yatırım kararını genellikle kurumsallaşmış ve yasalar yoluyla güvence altına alınmış çalışma ilişkileri düzeninden yana kullanmamaktadır. Çalışma ilişkileri ve yasal düzenlemeler ulusötesi işletmelerin kendi yapısına uygun değil ise kendi benimsedikleri üretim anlayışını, sendika ve çalışma ilişkileri anlayışını işyerine yansıtmakta bu durum da dolaylı olarak toplu pazarlığı etkilemektedir (Seymen, Çeken,2004:60).

Toplu pazarlığın uluslararasılaştırılmasının ortaya çıkması ile ilgili neredeyse tüm araştırmalar ekonominin küreselleşmesine ve ulusötesi şirketlerin faaliyetlerinin tetikleyici faktör olarak gösterilmesine işaret ediyor. En açık açıklama, ekonominin büyüyen küreselleşmesinin rekabetin artmasına neden olduğudur. Bu da, “merkezi olarak kontrol edilen âdemi merkezilik” stratejisinin ardından ulusötesi şirketlerde büyük yeniden yapılandırma önlemlerine yol açmıştır. Ulusötesi şirketlerin artan esnekliği ve ülkeler arasındaki üretim kaymalarına yanıt olarak, sendikalar, faaliyetlerini yeni küresel koşullara uyarlayarak ulusal sınırları aşan zorluklarla başa çıkabilecek ağlar geliştirdiler. Küresel düzeydeki siyasi düzenleme kapasitesi sınırlı olduğunda, ulusötesi şirket anlaşmalarının ve uluslararası çerçeve anlaşmalarının sonuçlandırılması yoluyla daha fazla öz düzenleme yapılmasının zorlayıcı bir cevap olduğu ortaya çıkmıştır (Jagodzinski,2012:30).

3.3. Sendikalar ve Uluslararası Çerçeve Sözleşmeleri

Uluslararası Çerçeve Sözleşmeleri (UÇS) gönüllü girişimler olup diğer gönüllü girişimlerden daha seyrek görülmekle birlikte (örneğin; Kurumsal Toplam Sorumluluk İlkeleri gibi yönetimlerin önderlik ettiği girişimler) kendilerinden önce gelen girişimlere kıyasla kayda değer bir evrimi temsil etmektedirler çünkü UÇS’ler küresel sendika federasyonu ile müzakere edilmiş olmak gibi önemli bir endüstri ilişkileri boyutuna sahiptirler (Papadakis,2012:294).

Avrupa çapında ulusötesi şirketlerde önemli sayıda işçi istihdam edilmektedir. Ulusötesi şirketler, özellikle toplu pazarlığın kapsamı ve ilgi alanları açısından, ulusal sistemlerde baskı yaparak değişiklik yapmaya zorlamış ve toplu pazarlık üzerinde önemli bir etki yaratmıştır (Eurofound,2009).

Sendikalar, çok uluslu şirketlerin beraberinde getirdiği yeni üretim ve yönetim stratejileri ile başa çıkabilmek için yeni örgütsel yapılar stratejik araçlar geliştirmeye çalışmaktadırlar. Küreselleşme ile birlikte yaşanan ekonomik ve politik değişimler uluslararası sendika hareketinin yapı ve uygulamalarını da kökten değiştirmiştir. Doğu Avrupa ülkelerinde ve Sovyetler Birliği'nde komünist rejimlerin sökülmesi, Avrupa Birliği'nin çoğunu kaybeden Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU) pahasına Uluslararası Serbest Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU) üyeliğinin artırılmasına yardımcı olmuştur. Bu değişikliklerden ulusal sanayi federasyonlarını bir araya getiren

Uluslararası Ticaret Sekreterlikleri de (ITS) etkilenmiştir. Başta elektronik, otomotiv, kimya, madencilik endüstrisi olmak üzere ulusötesi şirketlerdeki sendika faaliyetlerini koordine eden Uluslararası Ticaret Sekreterlikleri, küreselleşme ile birlikte, kendi hedeflerini ve yapılarını yansıtmaya adına Küresel Sendikalar Federasyonlarına (GUF) dönüşmüştür (Bourgue,2008:31).

Küresel sendikaların ulusötesi şirketlerle yaptıkları uluslararası çerçeve sözleşmeler (International Framework Agreements-IFA), sosyal hakların geliştirilmesini teşvik eden uluslararası sendikal dayanışma ve işbirliğini geliştiren önemli araçlardan biridir. ICFTU'ya göre uluslararası çerçeve sözleşmeleri ulusal ya da yerel düzeyde yapılan sözleşmelerle aynı anlamı taşımazlar fakat bu düzeyde yapılan toplu pazarlıkları teşvik etmek adına haklar çerçevesi sağlayan ilkesel sözleşmelerdir (Kağnıcıoğlu,2014:51).

UÇS'ler, uluslararası düzeyde benimsenmiş çalışma standartlarını, bu standartların doğru dürüst uygulanmadığı bağlamlarda bile uygulama yönünde gerçek bir çaba gösterileceğine dair vaatlerdir. Genel itibariyle UÇS'lerin temel amacı, ulusötesi şirketler ile işçilerinin, her iki tarafı da ilgilendiren sorunlara yanıtlar bulmak ve sağlam bir endüstri ilişkileri sistemi inşa etmek üzere sosyal diyalog kuracağının kabulünü temin etmektir (Papadakis,2012:294).

Uluslararası çerçeve sözleşmelerinin içeriği sektörel olarak farklılık gösterse de genel olarak temel ilkeler mevcuttur (Kağnıcıoğlu,2014:52). ILO Beyannamesi tarafından atıfta bulunulan, örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü (87 ve 98 sayılı Sözleşmeler), zorla ve zorunlu çalıştırmanın yasaklanması (29 ve 105 sayılı Sözleşmeler), ayrımcılık yapmama ve eşit ücret (100 ve 111 sayılı Sözleşmeler) ve çocuk işçiliğinin kaldırılması (138 sayılı Sözleşme) gibi temel hakları kapsamaktadır (Bourgue,2008:31).

Uluslararası toplu pazarlık sendikalar için yeni bir konu değildir. 1970'lerde uluslararası sendika hareketi, "dünya şirket konseyleri" nin kurulması yoluyla ulusötesi şirketler düzeyinde toplu pazarlık kurma girişimlerinde bulundu. Sendikaların o günlerde ulusötesi şirketlerin yönetimine uluslararası toplu pazarlık uygulayamamasının nedenlerinden biri, uluslararası bir yasal çerçevenin olmamasıydı (Keune,2006:639).

Levinson (1972), sendikaların uluslararası toplu pazarlık yapılarının üç aşamada gelişeceğini öngörmüştür: İlk aşama, aynı ulusötesi şirketin çalışanlarını temsil eden ulusal sendikalar arasındaki dayanışma ağlarının örgütlenmesi, ikinci aşama uluslararası ve ulusal sendikalar veya federasyonlar tarafından ulusötesi şirketlerdeki toplu pazarlığın koordinasyonu üçüncü aşama aynı ulusötesi şirketin faaliyetlerinin kapsadığı tüm endüstrileri kapsayan Uluslararası Ticaret Sekreterlikleri (ITS) liderliğinde bütünleşmiş toplu pazarlıklardır. Levinson'a (1972) göre, bu gelişmenin ilk iki aşaması 1970'lerin başında zaten başlamıştı ve sürecin uluslararası sendika federasyonlarının hayatta kalmasının bir koşulu olarak devam etmesi gerektiğini ifade etmektedir (Bourgue,2008:39-40).

4. Avrupa'da Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları

Avrupa Birliği'nin ulusötesi endüstri ilişkileri 1990'lı yıllardan itibaren sektörler arası, sektörel, şirket düzeyinde pazarlık olarak yapılmaktaydı. Başlangıçta AB kurumlarının teşvik edilen bu pazarlık daha sonraları özerk bir biçimde ilerlemiştir (Ales,2009:49). Daha fazla pazar uluslararasılaştıkça toplu pazarlığın tek bir ülke kapsamındaki ücret

ve çalışma koşullarının belirlenmesine yönelik mekanizma olarak rolü değişmiştir. AB'nin genişlemesiyle birlikte Avrupa endüstri ve çalışma ilişkileri de yeniden yapılanmış ve endüstriyel ilişkilerin kutuplaşması ortaya çıkmıştır. İngiltere hariç çok işverenli pazarlık sistemi hâkim kalırken, tek işveren pazarlığı Slovenya hariç Orta ve Doğu Avrupa'da hüküm sürmektedir (Glassner,2012:77-78).

Endüstri ilişkilerinin Avrupalılaşması ve uluslararasılaşması arasındaki farkı ifade etmek için Avrupa çerçeve anlaşmaları ile uluslararası çerçeve anlaşmaları arasındaki ayrım önemlidir. Bir ulusötesi çerçeve anlaşması, Küresel Sendika Federasyonu (Global Union Federation -GUF) tarafından imzalandığında ve küresel bir uygulama kapsamına sahip olduğunda uluslararası bir çerçeve sözleşmedir (IFA); bunun aksine, Avrupa Sanayi Federasyonları ve / veya Avrupa İş Konseyi tarafından imzalandığı ve Avrupa uygulama kapsamına sahip olduğunda bu bir Avrupa çerçeve sözleşmesidir (EFA) (Telljohann,vd.,2009:507-508).

Uluslararası çerçeve anlaşması, şirketin faaliyet gösterdiği her ülkede aynı standartlara uyulması adına ulusötesi bir işletme ile Küresel Sendika Federasyonu (KSF) arasında sürekli ilişkinin gerçekleştirilmesini sağlar. Avrupa Çerçeve Anlaşmaları (EFA) bölgesel bir uygulama alanına sahipken, Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları küresel bir uygulama alanına sahiptir. ILO 2000-2016 yılları arasında yıllık olarak imzalanan IFA sayısında artış olduğunu ve bu anlaşmaların yoğunlaştığı sektörleri; metal, inşaat, kimyasallar, gıda ve hizmet sektörü olarak belirtmiştir (Eurofound,2019).

Uluslararası Çerçeve Anlaşması terimi, müzakere edilen anlaşmaları, şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluğa olan bağlılıklarını göstermek için tek taraflı olarak benimsediği gönüllü davranış kuralları türünden ayırmak için kullanılır. Bu nedenle, UÇA'ların müzakere edilmesi ulusötesi şirket düzeyinde toplu pazarlığın başlangıcı olarak görülebilir. Bu nedenle KSF'ler, UÇA'ları, şirketlerin operasyonlarını dünya çapında çalışanlar ve sendikalar için koşulları iyileştirmek adına özel bir standart belirleme sürecine dâhil etme fırsatı olarak görmektedir. Gerçekten de, birkaç KSF, IndustriALL'in Global Çerçeve Anlaşması yönergeleri gibi UÇA'ların müzakeresini ve uygulanmasını teşvik etmek için kendi kurallarını geliştirmiştir (Eurofound,2019).

UÇA'ların ortak bir özelliği temel çalışma haklarını içermesidir. KSF'ler ve Uluslararası Serbest Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU) tarafından 1998 yılında yapılan bu tür anlaşmalar için ilk önce ortak bir modelde kabul edilen bir tavsiyenin ardından, KSF'ler, ILO tarafından 1998 yılında kabul edilen Temel İlkeler ve İş Hakkı Bildirgesi'nde yer alan temel çalışma standartlarını açıkça tanıımıyorsa, böyle bir anlaşma imzalamamaya karar vermişlerdir. UÇA'ların birçoğu asgari çalışma şartları ve koşulları (çalışma süresi, ücretler, sağlık ve güvenlik) içermektedir. Birkaç UÇA özellikle sağlık ve güvenlik (Arcelor-Mittal) veya endüstriyel ilişkiler prosedürleri (Danone) gibi tek sorunlara değinmektedir. Bazı UÇA'ların uygulama kapsamı uluslararası şirketlerin ötesine geçer ve aynı zamanda taşeronlarını da içerir, ancak çok azı bunu kısıtlayıcı bir şekilde yapmaktadır (Telljohan vd.,2009:510). Dahası, bir KSF tarafından imzalanmış olmasına rağmen birkaç UÇA yalnızca bölgesel bir kapsama sahiptir. Örneğin ABD merkezli bir uluslararası şirket tarafından imzalanan tek UÇA olan Chiquita, yalnızca Latin Amerika için geçerlidir. Bazıları zamanla gelişmektedir. Örneğin, 1989'dan 1997'ye kadar imzalanan beş Danone anlaşmasının tümü başlangıçta sadece Avrupa'ya uygulandı, ancak 2006'da küresel seviyeye genişletilmiştir. UÇA'ların büyük çoğunluğu merkezi Avrupa Ekonomik Bölgesi'ndeki şirketlerle imzalanmıştır. Tüm UÇA'ların yarısı Almanca ve Fransızca imzalanmıştır. Yalnız bir şirket (Danone) tüm Fransız UÇA'ların

üçte birini imzalamıştır. Geri kalan yedi Avrupa dışı UÇA'dan iki şirketin merkezi Güney Afrika'dadır. Diğerleri; Rusya, Yeni Zelanda, Avustralya, Kanada ve ABD'de bulunmaktadır. UÇA'yı imzalayan ilk İngiliz, Japon ve Brezilya şirketleri 2008'in ikinci yarısında bir anlaşma gerçekleştirmişlerdir. Uluslararası Eğitim ve Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF) en az bir UÇA imzalamıştır. Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Catering, Tütün ve Müttefik İşçi Sendikaları Birliği (IUF), Danone (1989-1997) ve Accor (1995) ile ilk anlaşmaları imzalayarak bu eğilimin öncülüğünü yapmışlardır. Bazı UÇA'lar aynı zamanda ulusal veya Avrupa Birliği kuruluşları tarafından da imzalanmıştır. Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu tarafından imzalanan UÇA'ların neredeyse tamamı bir Avrupa Çalışma Konseyi veya Volkswagen, Daimler, Renault gibi bir dünya iş konseyi tarafından ortak olarak imzalanmıştır. Diğer KSF'ler tarafından imzalanan UÇA'lar için bu durum nadiren görülmektedir. Ancak anlaşmayı birlikte imzalamadıklarında bile, Avrupa Çalışma Konseyi genellikle UÇA'nın izleme prosedürüne dahil olmaktadır (Telljohann ve ark.,2009:511).

Çoğu uluslararası çerçeve anlaşmalarında, KSF'ler bu anlaşmaları müzakere etmek ve imzalamak için diğer sendika ortaklarıyla bir araya gelmektedir. Örneğin, IMF anlaşmalarından bazıları Avrupa Metal Federasyonu-EMF (GEA, Rheinmetall, SKF, EADS, Röchling, Arcelor) ve diğer ulusal sendika federasyonları (Merloni, VW, DaimlerChrysler, Bosch, BMW) ile ortaklaşa müzakere edilmiştir. IMF tarafından imzalanan anlaşmalar, Dünya İş Konseyi (VW, Daimler Chrysler, SKF, Renault) veya Avrupa İş Konseyi (Leoni, GEA, Rheinmetall, Bosch, Prym, EADS) temsilcileri tarafından da imzalanmıştır (Bourque,2008:34-35).

1989'dan bu yana, IUF BSN-Danone Grubu ile farklı konularda altı ayrı anlaşma imzalamıştır. Bunlar; işçi temsilcileri, sendikalar ve toplu pazarlık hakları, istihdam eşitliği, mesleki eğitim, Danone Grubu içindeki işlerin yeniden yerleştirilmesi ve yerlerinin değiştirilmesidir. IUF Genel Sekreterine göre, Danone Grubu ile yapılan bu "kalıcı müzakere" yapıcı bir sosyal diyalogun sürdürülmesine yardımcı olurken, sendikanın şirket yönetiminin, özellikle yatırım ve endüstriyel yeniden yapılandırma projelerinin stratejik yönleri hakkındaki görüşünü geliştirmiştir (Bourque,2008:35). Danone Grubu daha sonra 2011 yılında Uluslararası Gıda Sendikaları Federasyonu ile "Sağlık Güvenlik Çalışma Koşulları ve Stres Anlaşması" ile 2016 yılında "Sürdürülebilir İstihdam ve Haklara Erişim Anlaşması" imzalamıştır (European Commission, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>, Erişim 13.03.2020).

Son yıllarda ise belirli ülkelerde faaliyetlere odaklanan, başvurdukları ülkelerin ötesinde çok uluslu şirketlere, müdürlere alıcılara, ithalatçılara kadar uzanan yeni bir ulus ötesi anlaşma geliştirilmiştir.

Tablo 1 : Ulusötesi Anlaşmalar

Girişimin Adı	Vinci - QDVC (Vinci'nin Katar iştiraki) - BWI (İnşaat ve Ahşap İşçileri Uluslararası) arasındaki çerçeve anlaşması	Bangladeş'te Yangın ve Bina Güvenliği Anlaşması	ACT (Eylem, İşbirliği, Dönüşüm) - Yaşama ücreti girişi (Mutabakat Zaptı)
İmzalayanlar	Fransız Vinci merkezi, Katar iştiraki QDVC ve BWI	İmzacılar arasında 20'den fazla ülkeden 170 giyim markası, perakendeci ve ithalatçı, iki küresel sendika ve sekiz Bangladeş sendika ve dört STK var - imzalayanların listesi: http://bangladeshaccord.org/signatories/	IndustriALL Global Union ve hazır giyim şirketleri-imzalayanların listesi: https://actonlivingwages.com/members/
İmza tarihi	21 Kasım 2017	İlk olarak Mayıs 2013'te imzalandı, Mayıs 2018'de yenilendi	Temmuz 2017
Sektör	İnşaat	Tekstil ve hazır giyim sektörü	Tekstil ve hazır giyim sektörü
Kapsam	Katar'da QDVC ve taşeronları tarafından istihdam edilen göçmen işçiler	Bangladeş'te imzalayan şirketler için üretim yapan tüm tedarikçiler	Tedarik eden ülkelerdeki tedarikçiler
Amaçlar	Anlaşma: 1. QDVC'nin işçilerin hakları ve refahıyla ilgili taahhütlerini, • işgücü göçü ve işe alım uygulamaları; • çalışma şartları; • yaşam koşulları; • taşeronların işçi hakları uygulamaları; • ortak yükleniciler; • şikayet mekanizması. 2. Tarafların kullanabileceği raporlama sürecini ve erken uyarı mekanizmasını tanımlar.	Anlaşma altı temel bileşenden oluşmaktadır: - Bangladeşli RMG endüstrisinde güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için markalar ve sendikalar arasında beş yıllık yasal bağlayıcılık anlaşması - İşçilerin ve sendikaların dahil olduğu markalar tarafından desteklenen bağımsız bir denetim programı - Tüm fabrikaların kamuya açıklanması, denetim raporları ve düzeltici eylem planları (OTP) - İmza sahibi markaların iyileştirme için yeterli fon bulunmasını sağlama ve kaynak ilişkilerini sürdürme taahhüdü - Sağlık ve güvenlik risklerini tanımlamak ve bunlara göre hareket etmek için tüm fabrikalarda demokratik olarak seçilmiş sağlık ve güvenlik komiteleri - Kapsamlı bir eğitim programı, şikayet mekanizması ve güvensiz çalışmayı reddetme hakkı ile çalışanların güçlendirilmesi.	Üye şirketler ile IndustriALL arasında imzalanan 'Eylem, İşbirliği, Dönüşüm' (ACT) Mutabakat Zaptı, ACT üyeleri arasındaki işbirliğinin temelini oluşturur ve küresel alanda örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık ve yaşam ücretleri oluşturma eyleminin çerçevesini çizer.

Kaynak: European Commission, Database on Transnational Company Agreement

Tabloda görüldüğü gibi anlaşmalar taşeronlar tarafından istihdam edilen göçmen işçilerden, anlaşmayı imzalayan şirketler için üretim yapan tüm tedarikçiler gibi çeşitlilik göstermektedir. Anlaşmalar belirsiz süreli imzalanmış olabileceği gibi Bangladeş'te imzalanan "Yangın ve Bina Güvenliği Anlaşması" gibi anlaşma süresi yenilenerek devam ettirilebilmektedir.

Son zamanlarda, çeşitli anlaşmalar, iyi ücretler ve çalışma koşulları ile güvenli bir ortam sağlayarak ILO'nun temel çalışma standartlarının tanınmasının ötesine geçmiştir. Buna bir örnek, 2018 yılında Carrefour ve UNI Global Union tarafından imzalanan ve işyerinde kadına yönelik şiddet konusunu ele alan yeni hükümleri içeren önceki anlaşmaları temel alan yenilenmiş anlaşmadır. Anlaşma aynı zamanda yapıcı sosyal diyalogu benimseyerek, özellikle toplumsal cinsiyet karması ve ayrımcılık yapmama konusunda ortak girişimler yoluyla işyerinde çeşitlilik ve eşit fırsatlar, işçinin temel haklarının savunulması ve saygı gösterilmesi gibi Carrefour(2018), tedarikçilerinin ve franchise tesislerinin güvenlik ve çalışma koşullarını da teşvik etmeyi öngörmektedir. Diğer bir örnek ise, BNP Paribas ve UNI Global Union tarafından "finansal sektör planlamasında ilk ebeveynlik izni hükümleri ve birincisi garantili sağlık, yaşam ve engellilik sigortası olan" olan uluslararası çerçeve anlaşmasıdır (Eurofound,2019).

4.1. Ulusötesi Şirketler ve Toplu Pazarlık

Uluslararası şirket anlaşmalarının ortaya çıkışı, ele alınan konuları, kapsamı birçok faktör ile ilişkilidir. Bunlardan ilki ulusal endüstri ilişkilerinin yapısı ve uygulamaları ulusötesi şirketlerin bölgelerindeki mikro düzeyli sosyal ortakların müzakere koşullarını etkilemektedir. İkincisi, ulusötesi şirketlerin ulusötesi pazarlık ortakları olarak ortaya çıkması, pazarlık partileri arasındaki güç ilişkilerini etkilemekte ve bu şirketlerin yönetiminin yer değiştirme tehdidi ile işgücü karşısında pazarlık güçlerini güçlendirmektedir. Son olarak ulusötesi pazarlık ortakları olarak ulusötesi şirketler genellikle ulusal yasal-kurumsal endüstriyel ilişkiler sistemlerine gömülüdürler ve bu nedenle pazarlık stratejilerinde oldukça özerktirler. Bu nedenle, şirket politikaları ulusötesi şirket pazarlığının görülme sıklığı ve sonuçları için belirleyicidir (Glassner,2012:80-81).

Avrupa Komisyonu'nun ulusötesi toplu pazarlık konusundaki uzun vadeli ilgisi, genel anlamda, daha da bütünleşen Avrupa ekonomisi ve işgücü piyasasına olan inancı, çok uluslu şirketlerin bu bağlamdaki merkezi yeri ve sosyal diyalogun ve toplu pazarlığın gerektiği kanaatinden kaynaklanmaktadır. Bu anlamda Komisyon'un önerileri arasında; Avrupa (sektörel) sosyal diyalogunu destekleme, Avrupa Çalışma Konseylerinin kurumsallaşması, Avrupa Şirketinde çalışanların katılımı ile ilgili direktif, AB'nin sosyal diyaloga desteği yer almaktadır. Komisyon, uluslararası toplu sözleşmeler için son zamanlarda isteğe bağlı bir yasal çerçeve önerisini, ancak Avrupa ve küresel ekonomideki daha yeni gelişmelere atıfta bulunarak gerekçelendirmektedir. Avrupa'da kurumsal düzeyde müzakere edilen ve son zamanlarda artan uluslararası metinler yer almaktadır (Keune,2006:638). Avrupa'da faaliyet gösteren 65 şirket, özellikle Avrupa değil, aynı zamanda Avrupa dışındaki ulusötesi şirketler hakkında da bu konuda yaklaşık 95 metin bulunmaktadır. Bu metinler çerçeve anlaşmalar, tüzükler, ortak bildirimler, davranış kuralları ve diğerleri gibi çeşitli başlıklara sahiptir. İmzacılar, işveren tarafında şirket yönetimi ve işçi sendikalarında Avrupa Çalışma Konseyleri, uluslararası ve Avrupa (sektörel) sendika kuruluşları ve ulusal sendikalar da dâhil olmak üzere

çeşitli aktörlerden oluşmaktadır. Bu metinler, uluslararası bir yapıya sahip olmalarına rağmen, taraflara açık haklar ve yükümlülükler ile uygulama mekanizmaları sağlayan uygun bir ulusötesi yasal çerçeveye sahip değildir. Gerçekten de, mevcut ulusötesi araçlar, daha kapsamlı bir kapsamı olan ulusötesi bir toplu pazarlık sisteminin geliştirilmesine izin vermemektedir. Şu anda, ulusötesi toplu sözleşmeler yasal bir statüye sahip değildir; ortaya çıkabilmeleri için kapsamlı ve spesifik bir yasal çerçeve gerekmektedir (Keune,2006:638).

Ales ve Dufresne'nin (2012) yapmış olduğu bir çalışmada, ulus ötesi şirket anlaşmaları için isteğe bağlı yasal çerçeve ve mekanizmaları öneren Ales Raporuna göre, ulusötesi şirket pazarlık sistemi ulusal (sektörel) toplu pazarlık sistemlerini tamamlayıcı olarak kalmalıdır. Ales Raporu hazırlanırken, "pazarlığın kapsamı gittikçe uluslararasılaşan rekabetle başa çıkmak için organizasyona dayalı istihdam sistemleri geliştirme isteğini yansıtan" sektörel pazardan şirket düzeyine doğru bir eğilim vardır. 2005'ten itibaren uluslararası toplu sözleşmelerin gerçek deneyimi ve otomotiv sektöründeki İtalyan FIAT gibi bazı önemli ulusal vakalar, istihdam ve çalışma koşulları ile ilgili kritik kararların şirket düzeyinde giderek daha fazla alındığını göstermektedir (Ales, Dufresne,2012:102).

Ulusötesi şirketlerin Avrupa'nın farklı ulusal ekonomileri, uluslararası organizasyon ve yönetim yapıları içinde işverenler olarak önemi, üretimi, işleri ve çalışanları sınır ötesi taşıma kapasitelerinin toplu pazarlığın yapıları, gündemi ve sonuçları üzerinde önemli etkileri vardır. Bu çıkarımlar üç konu üzerinde yoğunlaşmaktadır (Eurofound,2009):

- Ulusötesi şirketlerin ulusal toplu pazarlık sistemlerindeki değişikliklere baskı yapmadaki önemi, şirket düzeyinde müzakere için daha fazla kapsam ve pazarlık gündemindeki rekabet gücüne daha fazla vurgu yapılması çağrısı
- Ulusötesi şirketlerdeki maliyetler, performans, çalışma ve istihdam uygulamalarının sınır ötesi gerçekleştirilen karşılaştırmalarının yerel müzakerelerin gündemine ve sonuçları üzerine etkisi
- Göç ile birlikte artan endişeler nedeniyle müzakerelerde uluslararası yeniden yapılanmaya odaklanma

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ulusötesi pazarlık için isteğe bağlı çerçevenin hangi koşulları karşılaması gerektiğine ilişkin bazı temel koşulların ortaya konulması gerektiğini söylemektedir. Bunlar (Keune,2006,s.640):

- Ulusötesi anlaşmaları müzakere etme ve imzalama yetkisi Avrupa Çalışma Konseyleri gibi diğer organlara verilmemeli bir sendika hakkı olarak kalmalıdır.
- Bu yeni toplu pazarlık düzeyi ulusal güçleri ve sorumlulukları değiştirmemeli ya da müdahale etmemelidir. Bu nedenle rolü tamamlayıcı olmalı fakat mevcut süreçlerin ve anlaşmaların yerini almamalıdır.
- Ulusötesi anlaşmalar mevcut anlaşmaların standartlarını belirleyemez. Ulusötesi anlaşmaların diğer anlaşmalarda veya ulusal mevzuatta hali hazırda müzakere edilen hükümlerden en düşük ortak paydaları benimsemesine izin verilmemelidir.

Telljohann ve ark. göre IFA'lar, küresel düzeyde endüstriyel ilişkiler için, ulusal sınırlar boyunca sosyal ortaklığın tanınmasını sağlayan ve küresel düzeyde tamamen yeni

sosyal düzenleme biçimleri sağlayan yeni bir araçlardır. Potansiyel yayılma etkileri arasında sosyal diyalog ve işbirliğinin geliştirilmesi, karşılıklı güvenin geliştirilmesi ve çatışmaların çözümü bulunmaktadır. Son olarak, çalışan temsilcilerine ve sendikalara ağlar oluşturmak ve karşılıklı hedefler gerçekleştirmek için yeni fırsatlar vererek, çalışanların ve sendikaların faaliyet gösterdiği büyük ölçüde ulusal bağlam ile kapsayıcı Avrupa ve/veya küresel bağlam arasındaki boşluğun kapatılmasına yardımcı olabilirler (Telljohann vd.,2009:521-522).

SONUÇ

Küreselleşmeye ilişkin kavramsal olarak birçok zengin ve karmaşık tanımlamaların yer aldığı literatürde bu çalışma ile küreselleşmenin ulusal ekonomiler üzerinde yarattığı etki ve bu etki neticesinde çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinin Avrupa ülkeleri kapsamında değerlendirmeye çalışılmıştır. Küreselleşme ve teknolojinin ulusal ekonomiler üzerinde yaratmış olduğu dönüşüm ve çalışma ilişkilerine etkisi ulusötesi şirketlerin artması ile toplu pazarlığın yapısında değişikliklere neden olmuştur. Küreselleşme ve teknolojinin bir sonucu olarak ulusötesi şirketlerin piyasada daha çok yer alması emek piyasasının da küreselleşmesini beraberinde getirmiştir. Emek ve sermayenin kurumsallaşmış ilişkisi ulusötesi şirketlerin varlığı ile yasal zemini aşındırarak daha çok şirket anlaşmalarının yer aldığı bir toplu pazarlık düzeyinin benimsenmesine yol açmıştır. Toplu pazarlığın merkezi yapısının bozularak âdem-i merkezîliğe kayması ile birlikte daha esnek ve yasal düzeyinin hala tartışmalı olduğu yeni sözleşmeler çalışma ilişkilerini etkilemektedir.

Ulusötesi şirketlerin yatırım yaptıkları ülkelerin çalışma ilişkilerinde veya yasal düzenlemelerinde uyumsuzluk yaşamaları halinde bu durumu kendi anlayışlarını işyerlerine benimseterek aştığı ve ulusal toplu pazarlığı doğrudan olmasa bile dolaylı yoldan etkiledikleri görülmektedir. Bu etkiyi şirket düzeyinde gerçekleştirdikleri çerçeve sözleşmeler ile gerçekleştirmektedirler.

Avrupa'da küresel sendikaların yapmış oldukları uluslararası çerçeve sözleşmeleri bir yandan küreselleşen emek piyasasının uluslararası dayanışmasını geliştiren bir araç olarak görülmektedir. Bir uluslararası çerçeve sözleşmesi ulusötesi şirketin faaliyet gösterdiği diğer ülkelerde de aynı standardı sağlamaya çalışmasını öngörür. Bu açıdan uluslararası çerçeve anlaşmaları çalışma ilişkilerini geliştirmek ve standart oluşturmak adına önemli sayılmaktadır. ILO'nun örgütlenme, eşit ücret, ayrımcılığın önlenmesi, toplu pazarlık özgürlüğü, zorla çalıştırmanın yasaklanması, çocuk işçiliği ile mücadele gibi temel ilkelerini benimseyerek bunlara atıfta bulunarak oluşturulan anlaşmalar, son yıllarda sadece ulusötesi şirketleri değil aynı zamanda onların ithalatçılara kadar uzanan geniş bir alan içerisinde gerçekleştirilmektedir.

Yapılan araştırma ulusötesi şirketler ile birlikte artan uluslararası çerçeve sözleşmelerinin bir yandan ulusal toplu pazarlık sistemlerine baskı yaparak daha fazla kapsam ve rekabet ortamı yarattığı belirtilirken diğer yandan esneklik ile birlikte âdem-i merkezîliği güçlendirdiği görülmektedir. Gerçekleştirilen ulusötesi anlaşmalar toplu pazarlığın ulusal düzeyde etkisini olumlu etkileyebildiği gibi olumsuz etki de bırakabilmektir. Ulusal pazarlık yapısında neden olduğu değişim ile birlikte artan şirket düzeyinde anlaşmalar ve bu anlaşmaların yasal zeminde tanınması ile ilgili tartışmalar

ön plana çıkmaktadır. Bu yeni pazarlık düzeyi ile birlikte işçi-işveren arasındaki (aynı zamanda sendikaların varlığını sürdürebilmesi) güç dengesinin korunması önemlidir.

Kaynakça

- Akan, T. (2010). Uluslararası Endüstri İlişkileri ve Açık Sistem Analizi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi
- Ales,E. (2009). Transnational collective bargaining in Europe: The case for legislative action at EU level. *International Labour Review*,148(1-2), 149-162
- Ales,E.,Dufresne,A. (2012). Transnational Collective Bargaining: Another (problematic) Fragment of the European Multi-level Industrial Relations System. *European Journal of Industrial Relations* 18(2), 95 -105
- Aranea, M. (2016). Multi Level Employment Relations in the Multinational Company: Evidence from Allianz SE. *Employment Relations in an Era of Change*, ETUI
- Aykaç, M., Balcı,B. (2016). Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi: Tamamlayıcı mı İkame mi? *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-25
- Bourque, R.(2008). International Framework Agreements and the Future of Collective Bargaining in the Multinational Companies. *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society - Volume 12*, 30-47
- Bozkurt, V. (2000).” Küreselleşme:Kavram-Gelişim ve Yaklaşımlar”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2(1)
- Cazes,S., Garnero,A., Martin, S.(2017). The state of trade unions, employer organisations, and collective bargaining in OECD countries. <https://voxeu.org/article/trade-unions-employer-organisations-and-collective-bargaining-oecd-countries>, Erişim:20.05.2019
- Coştu, Y. (2005). Küreselleşme Üzerine Bazı Düşünceler. *Gazi Üniversitesi Çorum İlahiyat Fakültesi Dergisi*, IV (7-8), 95-104
- Çelik, M.Y. (2012). Boyutları ve Farklı Algularıyla Küreselleşme. *DPUJSS* 32(2),57-74
- Demir, M. (2018). Çok Düzeyli Pazarlık ve Türkiye’de Uygulanabilirliği. *Türk Metal Sendikası*,1. Basım, Ankara
- Gennard, J. (2009). Development of transnational collective bargaining in Europe. *Employee Relations*, 31(4), 341-346.
- Giddens, A. (2012). *Modernliğin Sonuçları* (çev. Ersin Kuşdil). 7. Baskı, İstanbul:Ayrıntı Yayınları

- Glassner, V.(2012).Transnational Collective Bargaining in National Systems of Industrial Relations .Transnational collective bargaining at company level A new component of European industrial relations?, ETUI, 77-115
- Görmüş, A. (2012). Türkiye’de Toplu Pazarlık Düzeyleri ve Yeni Gelişmeler. Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, 1(2), 32-48
- Held, D., McGrew, A., Goldblatt, D., & Perraton, J. (2000). Global Transformations: Politics, Economics and Culture. Politics at the Edge, 14-28.
- Jagodzinski, R. (2012).Transnational collective bargaining: a literature review. Transnational Collective Bargaining at Company Level. A new Component of European Industrial Relations, ETUI, 19-76
- Katırcıoğlu, E. (2008). Küreselleşme Çağında Sol Ekonomik Politikalar. İstanbul, Kalkedon Yayınları
- Keune, M., & Warneck, W. (2006). An EU framework for transnational collective bargaining: an opportunity for European trade unions?. Transfer: European Review of Labour and Research, 12(4), 637-641.
- Kutal, G.(2012). Çokuluslu Şirketlerin İşçi-İşveren İlişkilerine Etkisi. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (31), 247-272
- Kutal, M.(1997). Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri. Kamu-İş Dergisi, 4(2),
- Kutal, M. (2012). Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme. Sicil İş Hukuku Dergisi, Mess, Yıl 7, Sayı 25,159-177
- Öksüzömer, G. (2000). Endüstri İlişkilerinde Değişimin Yeni Boyutları. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (43-44),31-47
- Papadakis, K.(2012).Endüstri İlişkilerini Küreselleştirmek: Uluslararası Çerçeve Sözleşmelerin Rolü Ne Olacak?. Küresel Ekonomide Toplu Pazarlığın Rolü, Hayter,S.(ed.),1. Basım, Ankara: Efil Yayınevi,
- Rodrik, D.(1997). Has Globalization Gone Too Far. Institute for International Economics, Washington
- Schnabel, C. (2013). Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges. European Journal of Industrial Relations, (19)3, 255-272
- Seymen, O. A., Çeken H.(2004). Küreselleşme ve Çokuluslu İşletmelerin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri: Makro ve Mikro Boyutta Bir Değerlendirme. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(2) ,53-77

- Şenkal, A.(2000). Teknolojik Gelişmelerin Toplu Pazarlık Üzerine Etkileri. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt 0, Sayı 43-44
- Tokol, A.(2000). “Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2(1)
- Tokol, A.(2017). Dünyada Sendikal Hareket: Değişim, Yeni Politikalar ve Gelecek. 18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, Sosyal Politikada Dönüşümler,ed. Alper,Y.,Kibar,G.S. Erişim: <http://www.turkis.org.tr/dosya/t5TnfRVkqIf9.pdf>
- Traxler, F.(1994). Collective Bargaining: Levels & Coverage. OECD,Employment Outlook, Chapter 5, 167-188
- Carrefour (2018), UNI Global Union and Carrefour further strengthen global cooperation , Annecy.
- Eurofound,
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/391/en/1/ef09391en.pdf, Erişim:05.03.2020
- Eurofound,2019,<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/international-framework-agreement>, Erişim:08.03.2020
- European Commission database on transnational company agreements,
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>, Erişim:13.03.2020
- ETUC, <https://www.etuc.org/en/aims-and-priorities> , Erişim:05.03.2020