

Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar ve Sendikalar: Olanaklar, Sınırlar

Barış Erdem GÜRKAN*

Özet: Bu çalışmada, uluslararası sendikal hareket içerisinde son yıllarda tartışılan uluslararası çerçeve anlaşmaların genel olarak değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Sendikaların yaşadığı krize yanıt olarak çeşitli politika önerileri tartışılırken, küresel sendika federasyonları da bu bağlamda ulusötesi şirketlere karşı sendikaların dengeleyici bir unsur olabilmeleri için uluslararası çerçeve anlaşmaları kullanmaya başlamışlardır. Bu anlaşmalar esas olarak ILO'nun belirlediği temel çalışma standartlarının, ilgili ulusötesi şirketin faaliyet yürüttüğü tüm ülkelerde uygulanmasına dayanmaktadır. Uluslararası çerçeve anlaşmalarda sermayenin ve sendikaların oynadığı rol, hukuksal dayanağın ve yaptırım gücünün olmaması, kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ile olan yakınlık, Avrupa merkezli ulusötesi şirketleri kapsamı gibi yönleri itibarıyla eleştirilmektedir. Çalışmada temel olarak uluslararası çerçeve anlaşmaların sendikal harekete sağladığı olanaklar ve bunların sınırları tartışılmaktadır. Küresel sendika federasyonlarının deneyimleri, çerçeve anlaşmaların genel olarak ve Türkiye'de sendikal mücadeleye katkı sağlayabileceğine işaret etmektedir. Diğer taraftan, uluslararası çerçeve anlaşmaların sendikaların mücadelelerinde sadece yardımcı bir rol üstlenebileceği unutulmamalı; anlaşmaların sermaye ile emek arasındaki genel güç dengesi ve sendikaların yaşadıkları yapısal krizin temel belirleyenlerinden bağımsız değerlendirilmemesi gerekir.

Anahtar kelimeler: uluslararası, çerçeve, anlaşma, küresel, ulusötesi, sendika

Abstract: In this article, it is aimed to evaluate international framework agreements generally that is discussed among international trade unionist movement in recent years. While different policy suggestions debated as a response to crisis of trade unions, in that context global union federations have started to utilize from international framework agreements to become a counter balancing power against transnational corporations. These agreements are mainly based on implementation of ILO's core labour standards in all countries that relevant transnational company

* TOLEYİS, Uzman

operates. International framework agreements are also criticized from different angles like role of capital and unions in agreements, lack of legal basis and sanction power, relevance with the concept of corporate social responsibility, coverage of mainly European centered transnational corporations. In this article, possibilities and limits of international framework agreements for trade unions are discussed. Experiences of global union federations indicate that international framework agreements may contribute for unionist movement in general and in Turkey. On the other hand, it is important not to forget that international framework agreements can take on only a supplementary role in unionist struggles and agreements shouldn't be evaluated independently from the balance of power between capital and labour and main determinants of the crisis that trade unions face.

Keywords: international, framework, agreement, global, transnational, trade union

Giriş

Sermayenin işçi sınıfına yönelik artan ekonomik, siyasal ve ideolojik baskıları karşısında tüm dünyada sendikalar bu saldırıları durduracak ya da etkisini zayıflatacak araç ve politikaları geliştirme arayışına girmişlerdir. Bu çerçevede özellikle Küresel Sendika Federasyonları¹ (KSF) bu arayışın öncüleri arasında yer almaktadır. KSF'ler bir yandan kendi meşru varlıklarını hukuksal bir çerçeveye

¹ Küresel Sendika Federasyonları'nın temelinde, Uluslararası Meslek Sekretaryası (International Trade Secretariat) olarak bilinen uluslararası işçi örgütleri yer almaktadır. UMS'ler çıkış noktası itibariyle sını sendikacılıktan çok vasıflı mesleğe dayalı sendikacılığı benimsemiştir. 1889 yılında ayakkabıcılık, sigara sarıcılığı gibi meslekler ekseninde dört UMS kurulmuştur. Bu yapılar zamanla sektörel/endüstriyel esasa göre faaliyet yürütmeye başlamışlardır. UMS'lerin hukuksal niteliğinde Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ile yapılan 1951 tarihli Milano Anlaşması belirleyici olmuştur. Buna göre bu örgütlenmeler uluslararası sendikal politikalar konusunda ICFTU çizgisini benimserken; ICFTU da UMS'leri tanımıştır. 1990 yılına kadar Milano Anlaşması aralıklarla güncellenmiştir. Buna göre UMS'ler bağımsız örgütler olarak kabul edilmekte; ayrıca üye sayılarına göre ICFTU kongresinde temsil edilmektedirler. Son yıllarda 'Küresel Sendika Federasyonları' (Global Union Federation ya da kısaca GUF) ismini kullanmaya başlamışlardır. Birleşmelerle sayıları ona kadar gerilemiştir. 19 Haziran 2012 tarihinde Kopenhag'da yapılan kongre ile üç büyük küresel sendika federasyonu olan Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM), Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) ve Uluslararası Tekstil, Giysi ve Deri İşçileri Federasyonu (ITGLWF) tek bir küresel sendika federasyonu oluşturma kararı almışlardır. (Dale, 1967:100; Erdoğan, 2006; Croucher ve Cotton, 2009:26; IndustriALL, 2012)

oturtmaya dönük çabalarını yoğunlaştırırken bir yandan da dünyanın birçok ülkesindeki üye sendikalara mücadele alanı yaratmaya ya da yaratılan mücadele alanını korumaya çalışmaktadırlar. Bu çerçevede son yıllarda gündeme gelen temel araçların başında uluslararası çerçeve anlaşmalar (UÇA) gelmektedir. ICEM gibi bazı sendikal yapılar “uluslararası çerçeve anlaşması” kavramı yerine “küresel çerçeve anlaşması” kavramını; UNI (Uluslararası Sendika Ağı) gibi bazı yapılar ise “küresel anlaşmalar” kavramını kullanmaktadır. Bu çalışmada, jenerik ya da tanıtıcı kavram olması sebebiyle (Fichter vd., 2011:70) uluslararası çerçeve anlaşması şeklindeki kullanım tercih edilmiştir.

Genel olarak ifade edilecek olursa UÇA’lar, ulusötesi şirketler (UÖŞ)² ile o alanda örgütlenen KSF’ler arasında imzalanan, herhangi bir hukuki dayanağı ve dolayısıyla bağlayıcılığı bulunmayan, ilgili UÖŞ’in faaliyet yürüttüğü tüm ülkelerde istihdam ettiği işçilerin temel çalışma hürriyetlerini garanti altına almayı ve bunları geliştirmeyi hedefleyen anlaşmalardır. Bir başka deyişle söz konusu UÖŞ’in çalışma ile ilgili temel standartlara saygı göstereceğini taahhüt eden bir anlaşmadır (ICTUR, 2003:25). Anlaşmanın çerçeve olarak adlandırılması, temel hakların güvenceye alınmasını esas almasından kaynaklanmaktadır. Ayrıntılı düzenlemeler, ulusal düzeyde yapılacak toplu iş sözleşmelerine havale edilmekle birlikte bazı çerçeve anlaşmalarda daha kapsamlı düzenlemelere de yer verilebilmektedir.

UÇA’lar sendikal hareket³ içerisinde önemli bir tartışmayı da beraberinde getirmiştir. Bu meselenin odağında, söz konusu anlaşmaların sendikal mücadele açısından etkin bir araç olup olmadığı sorusu yer almaktadır. Bu yazıda, bir yandan uluslararası sendikal hareket içerisinde yürütülen tartışmaların aktarılması ve bu tartışmalara katkıda bulunulması amaçlanırken; diğer yandan da Türkiye’de sendikal hareketin çerçeve anlaşmalara nasıl bir rol yüklemesi gerektiğine yönelik tartışmalara bir zemin hazırlamak amaçlanmaktadır. İlk bölümde UÇA’ların kısa

² Çokuluslu şirket ve ulusötesi şirket kavramları sıklıkla birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Her iki kavrama dair üzerinde uzlaşılan genel bir tanım bulunmamaktadır. Bununla birlikte çok uluslu şirket, yabancı sermayenin yatırım yapmasıyla birden fazla ülkede gelir getirici faaliyet yürüten, sahip olduğu değerleri kontrol ederek, kaynak ülkenin sınırları dışında mal ve hizmet üreten firma olarak tanımlanabilir (Karluk, 1997:190). Genel olarak ulusötesi şirket kavramı çokuluslu şirkete göre daha büyük bir ölçeğe ve daha karmaşık bir şirket yapılanmasına ve yerel ortaklıklara işaret etmektedir. (Pitelis ve Sugden, 2000; Ietto-Gillies, 2005; Goldstein, 2009) Bunun yanı sıra küresel bir işletme stratejisi, merkezi karar alma, ekonomik gücün boyutu gibi kriterler de ulusötesi şirketi tanımlarken kullanılmaktadır (Schetting, 1980:76). Çokuluslu ve ulusötesi şirketlere ilişkin tartışmalar için (bkz. Dunning ve Lundan, 2008; Pitelis ve Sugden, 2000)

³ Kavramsal olarak “sendika” ve “sendikal hareket” arasında fark bulunmaktadır. Sendika kavramı belli bir örgütsel ve kurumsal yapıya işaret ederken sendikal hareket kavramı sendikaların yanı sıra kurumsallaşmamış çevre ve hareketleri de kapsayan daha geniş bir içeriğe sahiptir. Bu yazıda her iki kavram da bu geniş içeriğe işaret edecek şekilde birbirinin yerine kullanılmaktadır.

geçmişi ve tarihsel arka planı özetlendikten sonra, ikinci bölümde söz konusu anlaşmaların kapsam ve içeriği hakkında ayrıntılı bilgi verilecektir. Üçüncü bölümde konu hakkında yürütülen tartışmalarda öne çıkan bir diğer başlığa, sermayenin ve sendikaların bu süreçteki rolüne değinilecektir. Dördüncü bölümde çerçeve anlaşmalara yönelik eleştiriler ve bu eleştirilere karşı verilen yanıtlar yer alacaktır. Beşinci bölümde konu ile ilgili güncel eğilim ve gelişmeler değerlendirilecektir. Son bölümde ise konu Türkiye sendikal hareketi bağlamında ele alınacak ve UÇA'ların Türkiye'de sendikal harekete katkı sağlayıp sağlamayacağı tartışılacaktır.

Uluslararası Çerçeve Anlaşmaların Tarihsel Arka Planı

UÇA'larla ilgili olarak özellikle vurgulanması gereken nokta söz konusu anlaşmaların oldukça yeni düzenlemeler olduklarıdır. İlk anlaşma, 1988 yılında imzalanmış olup (Gibb, 2005) şu anda yürürlükte bulunan birçok anlaşma 2000 yılı ve sonrasında imzalanmıştır (Hammer, 2005:515). Dolayısıyla meselenin bu boyutu, tartışmaların sağlam bir zeminde yürütülebilmesi için oldukça önemlidir.

UÇA'ların “yeni” olmalarına karşın şekillenmelerine zemin hazırlayan sürecin 1960'lı yıllara kadar uzandığını söyleyebiliriz. Bu yıllarda uluslararası sendikal hareket ve özel olarak KSF'ler, UÖŞ'ler karşısında sendikaların dengeleyici bir unsur olarak inşa edilmesine yönelik arayış içerisine girdiler (Munck, 2002:145). Bu çerçevede en önemli unsurların başında UÖŞ kapsamında toplu sözleşme süreçlerinin ulusötesi bir ölçeğe taşınması ya da en azından ücret, çalışma koşulları gibi unsurlar arasında bir paralellik kurulması hedeflendi. Ancak 1960'lı yıllarda KSF'lerin etkinliğinin ve gücünün sınırlı olması; birçok ulusal sendikal hareketin ulusötesi sendikal mücadeleye ikincil bir önem atfetmesi gibi sebeplerden ötürü böylesi girişimlerin hayata geçirilmesi mümkün olmadı. Vurgulanması gereken bir diğer nokta, UÇA'ların uluslararası sendikal hareketin ulusötesi şirketlerin istihdam politikalarını etkilemeye dönük attığı ilk adım olmadığıdır. Küresel sendika federasyonlarının öncülü sayılan UMS'ler tarafından 1970'li yıllarda bazı şirketlerde çeşitli komiteler oluşturulmuş; bu yapılar aracılığıyla şirketler üzerinde etki yaratılması amaçlanmıştır (Fichter vd., 2011:73).

1970'li yıllarla birlikte neoliberal politikalar kendisini hissettirmeye başlarken, ulusal sendikal hareketlere daha fazla hareket alanı sağlayan sosyal devlet uygulamaları da aşınmaya başladı. Özellikle ticaret alanında serbestleşmeyle uluslararası rekabetin önü açılırken, işçi sınıfının çeşitli unsurları arasında da rekabet temelinde bir ayrışmanın gerçekleşmesi ulus ötesi şirketlere karşı uluslararası sendikal hareketin ortak hareket etme zorunluluğunu daha fazla hissettirdi. 1970'li yıllarda WTO, ILO, OECD gibi uluslararası kuruluşların UÖŞ'lerin faaliyetlerine yönelik, etkinliği oldukça sınırlı düzenlemeleri de KSF'lerin bu yöndeki arayışlarını hızlandırmıştır. Uluslararası kuruluşların yaptıkları düzenlemeler arasında 1976 yılında OECD'nin yayınladığı “Çokuluslu Firmalar için Prensipler” ve ILO'nun

1977 yılında yayınladığı “Çokuluslu Firmalar ve Sosyal Politika” isimli belgeler yer almaktadır(Telljohann vd., 2009a:509). Bu belgeler UÖŞ’lerin faaliyetlerini düzenlemekten çok esas almaları gereken ilkelere ilişkin rehber niteliğinde belgeler olarak tanımlanabilir.

1970’li yıllarda birçok uluslararası sendikal örgütlenme, temel olarak hızlı üye artışlarına bağlı olası sorunları çözmeye odaklanmış durumdaydı. Ayrıca, politik bir strateji olarak, ILO’nun çalışma standartlarının WTO’nun yaptırım mekanizmasının bir parçası haline getirilmesi hedeflenmişti. Ancak bu konuda başarısız olunması ve WTO’nun sendikal hareketin bu talebini reddetmesi üzerine, uluslararası sendikalar yeniden ulusötesi şirketlerin istihdam politikaları üzerinde yoğunlaşmaya başladılar (Anner, 2001; Fichter vd., 2011). Söz konusu politika değişikliğinin önemli göstergelerinden birisi, ICFTU’nun 1997 yılında hazırladığı ve şirketlerin gönüllü olarak hazırladıkları davranış kodlarını sorgulayan bir örnek anlaşma taslağı hazırlaması olmuştur. Diğer önemli gelişme ise sektörel düzeyde kurulan UMS’lerin küresel sendika federasyonlarına evrilmesidir (Fichter vd., 2011:73).

1988 yılında ilk olarak Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restaurant, Catering, Tütün ve İlgili İşkolları Sendika Federasyonu (IUF) ile ulusötesi gıda şirketi BSN⁴ arasında “IUF/BSN Ortak Bakış Açuları” isimli belgenin imzalanması ile ilk UÇA hayata geçirilmiştir. Söz konusu belgede, çalışanların yeni teknolojilere uyum sağlaması için tarafların eşgüdümünün geliştirilmesi; firmayı ilgilendiren ekonomik ve sosyal gelişmeler karşısında tarafların aynı düzeyde bilgi sahibi olmalarının sağlanması; kadın ve erkek çalışanlar arasında eşitliğin sağlanmasına yönelik tarafların ortak hareket etmeleri; ILO’nun 87, 98 ve 135 sayılı sözleşmelerinin uygulanması ve sendikal hakların geliştirilmesi konuları yer almıştır(Gallin, 2008:11). Söz konusu çerçeve anlaşma, yapısı ve imzalandığı tarih itibarıyla kapsamlı bir uluslararası sendikal stratejinin parçası olmaktan ziyade, şirket yönetimi ile istihdam politikaları hakkında etkin bir işbirliğinin sağlanmasını benimsemiştir (Gallin, 2008). 1990’lara gelindiğinde, Sovyetler Birliği’nin çözüldüğünün ardından kapitalizmin küresel ölçekte attığı adımlar ve iktisadi toplumsal yaşamı yeniden düzenlemeye dönük çabaları, sendikaların karşı yanıt üretme ihtiyacını artırmıştır. Bu bağlamda, ulusötesi şirketlerin çalışanların hakları aleyhine attığı adımları etkisizleştirmek ve davranış kodlarının meşruiyetini tartışmak öncelik haline gelmiştir. UÖŞ’lerin bu politikanın merkezinde yer almasının sebebi ise, söz konusu şirketlerin son derece yaygın küresel üretim ağları ile farklı ulusal endüstri ilişkileri sistemlerini birbirine bağlamasıdır (Fichter vd., 2011:74).

İlk çerçeve anlaşmanın ardından 1995 yılında yine IUF ile Accor otel zinciri arasında bir çerçeve anlaşma daha imzalanmış, bunu Uluslararası İnşaat ve Ağaç

⁴ 1994 yılında firmanın ismi Danone olarak değişmiştir (Gallin, 2008).

İşçileri Federasyonu⁵ (IFBWW)'nun 1998 yılında IKEA ve 1999 yılında Faber Castell ile yaptığı UÇA'lar takip etmiştir. 1999 yılında Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM), Statoil ile yaptığı anlaşma ile bu sürece dahil olmuştur. 2000'li yıllara gelindiğinde, sendikal hareketin UÇA'lar konusunda attığı adımlar belli sonuçlar vermeye başlamıştır. Bu durum, söz konusu politika aracının nasıl daha etkin ve stratejik olarak kullanılacağı sorusunu gündeme getirmiştir. ICFTU'nun çerçeve anlaşmalar konusunda hazırladığı temel metinde, iki önemli ilke vurgulanmıştır. İlki, sermaye ve emek cephesi arasındaki diyalogun sürdürülmesi; diğeri ise ILO'nun, başta temel çalışma standartları olmak üzere, benimsediği standartların kabul edilmesi (Fichter vd., 2011:74). Günümüzde her iki temel ilke önemini korumakta ve yapılan çerçeve anlaşmaların içeriğini etkilemektedir.

2000'li yıllarda, çerçeve anlaşmaların sendikal strateji bağlamında önemi ve rolü hakkında belirsizliklerin kısmen aşılması ve söz konusu anlaşmaların sendikalara birçok olanak sunma potansiyeli taşınması, 1990'lara kıyasla sayılarının hızla artmasına sebep olmuştur. Şu anda yürürlükte bulunan toplam UÇA sayısı hakkında net bir sayı vermek güçtür. Bunun bazı sebepleri vardır. Öncelikle KSF'lerin büyük bir bölümünün, imzaladıkları çerçeve anlaşmalara dair güncel bilgiye ulaşmak mümkün olsa da, bu tüm federasyonlar için geçerli değildir. Çerçeve anlaşmaların sonlanması ve yenilenmemesi ihtimali düşünüldüğünde, ulaşılan bilgilerin güncelliği önem kazanmaktadır. Öte yandan, konu ile ilgili bir söylem birliği olmamasından ötürü bazı durumlarda özel karakterdeki sözleşmeler ya da Avrupa İşçi Konseyleri gibi KSF'ler dışındaki örgütlenmelerin yaptıkları anlaşmalar da UÇA statüsünde değerlendirilebilmektedir (Stevis, 2010:3). Yine de 2010 tarihli bir çalışmada on KSF'den sekizitarafından bağımsız olarak ya da ortaklaşa olarak imzalanmış altmış dokuz UÇA bulunduğu belirtilmektedir (Stevis, 2010:3). Daha güncel bir çalışmada ise yürürlükte olan yaklaşık 75 çerçeve anlaşmanın mevcudiyetinden bahsedilmektedir (Niforou, 2012:352). Çerçeve anlaşmalar konusunda daha aktif bir pozisyon alan IMF'nin yirmi bir, BWT'nın on sekiz ve ICEM'in yaptığı on beş tane çerçeve anlaşma bulunmaktadır. ⁶

Uluslararası Çerçeve Anlaşmalarının Kapsam ve İçeriği

UÇA'ların içeriği, hiç şüphesiz sözleşmelere ilişkin değerlendirmelerde oldukça belirleyici olmaktadır. İçerik analizinin karşılaştırmalı bir şekilde yapılması ise bizlere genel eğilimleri göstermesi açısından yarar sağlayacaktır. Ancak bugüne

⁵ Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (IFBWW) ile Dünya İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (WFBW) 2005 yılında birleşerek İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonalini (BWI) kurmuşlardır (BWI, <http://www.bwint.org/>, 20.06.2012).

⁶ İlgili küresel sendika federasyonlarının internet sitelerinde yer alan bilgilerden derlenmiştir (Erişim 12.07.2012).

kadar yapılmış olan çerçeve anlaşmaların oldukça fazla olması, eksiksiz bir içerik analizini güçleştirmektedir. Yine de son beş yıllık dönemde farklı sendika federasyonları ve ulusötesi şirketler arasında yapılan bazı çerçeve anlaşmaların karşılaştırılması faydalı olacaktır. Aşağıdaki tabloda farklı KSF'ler tarafından, 2007-2012 yılları arasında yapılmış bazı çerçeve anlaşmalar yer almaktadır. Tablodaki ilk üç sütun, anlaşmaların hangi şirket ve sendika federasyonu arasında ve kaç yılında imzalandığını göstermektedir. Sonraki sütun, ilgili anlaşmada ILO sözleşmelerine doğrudan atıfta bulunulup bulunulmadığını ve eğer bulunulduysa hangi sözleşmeler olduğunu göstermektedir. Dördüncü sütun, ulusötesi firmaların tedarikçisi veya alt işvereni konumundaki firmalarda, çerçeve anlaşması hükümlerine uyma zorunluluğu ve bundan doğan herhangi bir yaptırımın mevcudiyeti değerlendirilmektedir. Sonraki üç sütunda ise çerçeve anlaşmaların, sırasıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği, ücretler, sözleşmeli ve kısmi süreli çalışan işçiler hakkında herhangi bir düzenleme içerip içermediği sorgulanmaktadır. Son sütun ise anlaşmaların bir bitiş tarihi içerip içermediğini değerlendirmektedir.

Anlaşmaların içeriğinde en temel ortak unsur ILO'nun 1998 yılında yayınladığı "Temel Çalışma Standartları"na sözleşmelerde doğrudan ya da dolaylı olarak atıfta bulunulması ve güvence altına alınmasıdır. Bu standartlar dört temel başlık altında sekiz ILO sözleşmesinin bir araya getirilmesiyle oluşturulmuştur. Söz konusu sözleşmeler aşağıda yer almaktadır:

Tablo-1: Örnek Küresel Çerçeve Anlaşmalar ve Karşılaştırmalı İçeriği

UÖŞ	KSF	Tarih	Atf yapılan ILO Söz.	TAİY	İSiG	Ücret	SKSÇ	Bitiş Tar.
Ford	IMF	2012	Doğrudan Atf yok	Y	V	V	Y	Y
MAN	IMF	2012	29,87,98,100, 105,111,138, 182	Y	V	V	Y	Y
Norsk-Hydro	ICEM, IMF	2010	29,87,98,100, 105,111,135, 138,155,182	Y	V	V	Y	V
Petrobras	ICEM	2011	Doğrudan Atf yok	Y	V	Y	Y	V
G4S	UNI	2008	29,87,98,100, 105,111,138, 182	Y	V	V	Y	Y
Sodexho	IUF	2011	29,87,98,100, 105,111,135, 138,182	Y	Y	Y	V	Y
Ferrovial	BWI	2012	29,87,98,105, 138,155,167, 182	Y	V	V	Y	Y
Inditex	ITGLWF	2007	29,87,98,100, 105,111,135, 138,155,159	Y	V	V	V	Y

Kaynak: Tablo KSF'lerin internet siteleri üzerinden erişilen UÇA'lerden yararlanılarak hazırlanmıştır. (Erişim 07.07.2012)

- Zorla ve zorunlu çalışmanın ortadan kaldırılması (29 ve 105 numaralı sözleşmeler)

- Çocuk emeğinin ortadan kaldırılması (138 ve 182 numaralı sözleşmeler)

- İş ve mesleki anlamda ayrımcılığın ortadan kaldırılması (100 ve 111 numaralı sözleşmeler)

- Örgütlenme ve toplu sözleşme özgürlüğü (87 ve 98 numaralı sözleşmeler)

UÇA'ların yaklaşık yüzde 80'i ILO'nun temel çalışma standartlarına doğrudan atıfta bulunmaktadır(Gibb, 2005). Tablo-1 incelendiğinde iki istisna dışında, ILO sözleşmelerine doğrudan atıfta bulunduğu görülmektedir. Doğrudan atıf yapılması, ilgili ILO sözleşmesi kapsamındaki konuların daha somut ortaya konduğunu göstermesi açısından önemlidir. Bununla birlikte, anlaşmaların birçoğunda çeşitli konulardaki farklı uluslararası sözleşmelere ve düzenleyici belgelere de yer verilmektedir. Bu belgeler arasında, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika İlkeleri Hakkında Üçlü Deklarasyon ile OECD Çokuluslu Şirketler Rehberi öncelikli

belgeler arasında yer almaktadır. Özellikle ILO'nun üçlü deklarasyonunda temel çalışma standartlarını oluşturan sözleşmelere doğrudan yer verilmektedir (ILO, 2006). Anlaşmaların içeriği söz konusu ILO sözleşmeleriyle sınırlı olmayıp işçilerin temsiliyetinden, çalışma sürelerine, işçi sağlığı ve iş güvenliğinden ücretlere uzanan geniş bir yelpazede birçok düzenlemeyi içerebilmektedir. 2007 yılı sonu itibariyle derlenen verilere göre yürürlükte bulunan 62 UÇA'dan 37 tanesinde ücretlerle ilgili, 38 tanesinde çalışma süreleri ile ilgili, 54 tanesinde ise işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili düzenlemelere yer verilmektedir (Hammer, 2008:271). Sözleşmelerin içeriği, genellikle UÖŞ ile KSF arasındaki ilişkilerin hangi seviyede olduğuyula ve en önemlisi taraflar arasındaki güç denge(sizlik)lerine göre şekillenmektedir.

Sözleşme hükümlerine yönelik olarak, özellikle örgütlenme özgürlüğünü güvenceye alan hükümlere sendikalar ve KSF'ler tarafından büyük önem verilmektedir. Örneğin ICEM ile Rusya merkezli Lukoil petrol şirketi arasında 2004 yılında yapılan uluslararası çerçeve anlaşmasında tüm çalışanların kendi seçecekleri bir sendika tarafından temsil edilme hakları olduğu açık bir şekilde ifade edilmektedir. Bu hakkın ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri kapsamında değerlendirildiği de ayrıca anlaşmada belirtilmiştir (ICEM, 2004). Benzer ifadeler birçok çerçeve anlaşmada yer almakta olup; sendikal haklar ve örgütlenme özgürlüğü daha çok 87 ve 98 sayılı sözleşmelere dayandırılmaktadır. Söz konusu düzenlemelerle yerel sendikaların örgütlenmelerinin ve güç kazanmalarının önünü açmak hedeflenmektedir. Bu durum daha ileri taleplerin gerçekleştirilmesi için de uygun bir platform olarak kullanılmaktadır (Telljohann vd., 2009a:521).

UÇA'ların önemli bir diğer boyutunu anlaşmanın kapsamı oluşturmaktadır. Anlaşmanın sadece firmanın belli ülkelerdeki operasyonlarıyla sınırlandırılmayıp faaliyet yürüttüğü tüm ülkeleri kapsamı esastır. Bunun yanı sıra birçok ulusötesi şirket ile yapılan anlaşmada, yalnızca asıl firmaya bağlı olarak çalışan işçilerin değil; tedarikçi ve alt işverene bağlı olarak çalışan işçilerin de kapsama alınması hedeflenmektedir. Bu noktanın sözleşmelerde dile getiriliş şekli oldukça tartışmalıdır ve çerçeve anlaşmaların yetersizliği yönünde eleştirilerin yöneltildiği başlıklardan birisi, anlaşmaların tedarikçi ve alt-işverenler tarafından uygulanması hakkındadır. Birçok şirket bu konuda doğrudan bir taahhüt altına girmek yerine anlaşma hükümlerinin uygulanması konusunda tedarikçi ve taşeronların "teşvik edileceğini" belirten veya bu kriterlerin ana firma tarafından "izleneceğini" ifade eden hükümlere yer vermektedir. Örneğin IMF ile Alman otomotiv firması BMW arasında yapılan çerçeve anlaşmada, firmanın çalışma partnerleri ile tedarikçilerinin ilgili anlaşma hükümlerini kendi şirket yapılarına uyarlama ve şirket politikası olarak uygulamaları konusunda cesaretlendirileceği belirtilmiştir (IMF, 2005). Anlaşmanın kapsamını genişleten bu muğlak ifadelerin yanı sıra daha net hükümler de görülmektedir. Yine IMF ile dünya genelinde yaklaşık 225 bin çalışanı bulunan Alman Bosch firması arasında yapılan 2001 tarihli bir başka çerçeve anlaşmanın 'Uygulama' başlıklı 11. bölümünde, Bosch firmasının ILO'nun temel çalışma standartlarını açıkça ihlal eden tedarikçi firmalarla çalışmayacağı ifade edilmektedir

(IMF, 2001). Ancak burada da ilgili standartları açıkça ihlal etmenin ölçüt ve kriterleri hakkında herhangi bir açıklama yapılmamıştır. Kırkın üzerinde ülkede faaliyet yürüten Norveç merkezli Norsk Hydro ASA firması ile ICEM ve IMF'nin birlikte imzaladığı 15 Mart 2010 tarihli anlaşmada, alt işverenlerin ve tedarikçilerin anlaşma hükümlerinin uygulanması konusunda cesaretlendirileceği ve teşvik edileceği belirtilmektedir (IMF, 2011). Tablo 1'de de görüldüğü üzere, ele alınan çerçeve anlaşmalarının hiçbirisinde tedarikçi ve alt-işverenlerin anlaşma hükümlerini hayata geçirmelerini zorunlu kılan ya da uymamaları sebebiyle uygulanan herhangi bir yaptırım bulunmamaktadır. Bununla birlikte bazı ulusötesi şirketler, çerçeve anlaşmalarda ayrıntılı düzenlemelere yer vermekten kaçınırken; tek taraflı olarak yayınladıkları ve şirketlerin sosyal sorumluluklarını belirlemeye yönelik davranış kodlarında (Erdoğan, 2006:394) daha kapsamlı düzenlemelere yer vermektedir. Örneğin H&M firması ile UNI federasyonu arasında 2004 yılında yapılan çerçeve anlaşmada, tedarikçi ve alt-işverenlerin sorumluluğuna dair herhangi bir düzenleme yer almamaktadır (UNI, 2004). Ancak firmanın yayınladığı davranış kodunda, tüm tedarikçi ve iş ortaklarının firma tarafından yayınlanan söz konusu ilkelere uymak zorunda oldukları belirtilmekte; tedarikçilerce üretilen tüm ürünlerin nerede üretildiği konusunda H&M'nin eksiksiz bilgilendirilmesi istenerek üretim zinciri üzerinde önemli bir denetim sağlanmaktadır. Hatta ana firmanın, dilediği zaman önceden haber vermeksizin söz konusu tedarikçi işyerlerini ziyaret etme hakkının saklı olduğu ifade edilmektedir (H&M, 2010). Firmaların, davranış kodlarında ayrıntılı düzenlemelere yer verirken çerçeve anlaşmalarda bundan kaçınmasının nedenleri tartışılırken, davranış kodlarının genellikle tek taraflı metinler olduğu ve şirketlerin üstlendiği sosyal sorumluluk rolünün bir parçası olarak görüldüğü unutulmamalıdır. Herhangi bir müzakere süreci içermeyen ve sendikaların taraf olmadığı metinlerin şirketler tarafından tercih edilmesi anlaşılır bir olgudur.

UÇA'larda ortak olan bir diğer husus, anlaşma hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığının takip edilmesi ve/veya anlaşma hükümlerinin yeniden değerlendirilmesi için anlaşmayı imzalayan tarafların temsilcilerinin düzenli görüşmeler yürütmeleridir (Bourque, 2008:36). Oluşturulan komiteler, süresi anlaşmada belirlenen periyotlarla bir araya gelerek çerçeve anlaşması hükümlerini değerlendirmektedirler. KSF'ler bu görüşmeleri anlaşma ihlallerini gündeme getirmek ve anlaşmanın kapsamıyla içeriğini genişletmek için kullanmaktadırlar. Görüşmeler çoğunlukla yılda bir defa yapılmakla birlikte, bazı anlaşmalarda yılda iki defa görüşme yapılması kararlaştırılmaktadır. Örneğin hizmet sektöründeki birçok işkolunu kapsayan UNI federasyonu ile France Telecom firması arasında 2006 yılında imzalanan UÇA'ya göre anlaşma hükümlerinin izlenmesi için daha sıkı bir işbirliği öngörülmüş; tarafların altışar aylık dönemler halinde düzenli rapor hazırlamaları ve bir araya gelmeleri kararlaştırılmıştır (UNI, 2006). Tarafların karşılıklı iletişimi sürdürmesi başlığında IUF ile Sodexo arasında Aralık 2011'de imzalanan anlaşmada ise çok daha kapsamlı düzenlemeler yer almaktadır. Örneğin

fırma ve federasyon yönetimi arasında yapılacak yıllık toplantıların yanı sıra IUF'nin bölge temsilcilikleri ile fırmanın yerel insan kaynakları yetkililerinin karşılıklı görüşmeler yapmaları öngörülmektedir. Ayrıca yıllık toplantılara, tarafları temsilen kaç kişinin katılacağı gibi ayrıntılar da sözleşme metninde yer almaktadır (IUF, 2011a). Bu tür görüşmeler aynı zamanda bir denetim mekanizması ve yeniden müzakere fonksiyonuna da sahiptir. Özellikle sendika konfederasyonları, bu zemini üye sendikaların yerel düzeyde karşı karşıya kaldıkları hak ihlallerini dile getirmek ve buradan hareketle çerçeve anlaşmanın kapsam ve içeriğini zenginleştirmek için kullanılmaktadırlar.

UÇA'ların büyük çoğunluğunda herhangi bir son geçerlilik tarihi bulunmamaktadır. Bu durum bu alanda herhangi bir hukuki düzenleme olmadığı için tamamen tarafların yorumuna bırakılmaktadır. Örneğin ICFTU⁷ bu durumu sözleşmelerin istenildiği zaman değiştirilebileceği ya da yeniden müzakere edilebileceği şeklinde değerlendirmektedir (Gibb, 2005). Hiç şüphesiz bu belirsizlik benzer bir şekilde UÖŞ'ler tarafından anlaşmanın istenildiği zaman tek taraflı olarak iptal edilebileceği şeklinde yorumlanmaya da müsait durumdadır. Öte yandan birçok anlaşmada belli bir süre önce bildirimde bulunmak kaydıyla çerçeve anlaşmanın iptal edilebileceğine dair hükümler vardır. Örneğin UNI ile France Telecom arasında yapılan anlaşma metninde ilgili anlaşmanın belirsiz süreli yapıldığı; ancak taraflardan birisinin üç ay önce bildirimde bulunarak tek taraflı olarak iptal edilebileceği ifade edilmektedir (UNI, 2006). Benzer hükümler birçok çerçeve anlaşmada yer almaktadır.

Çerçeve anlaşmaların bazılarında ücretler ve işçi sağlığı iş güvenliği ile ilgili düzenlemeler de yer almaktadır. Özellikle ücretlerle ilgili düzenlemeler, son derece muğlak ve ulusötesi şirketleri ciddi bir yükümlülük altına sokmaktan uzak bir içeriğe sahiptir. Örneğin ICEM'in Lukoil ile imzaladığı anlaşmada, ilgili ülkedeki sanayi standartları dikkate alınarak işçilerin ihtiyaçlarını sağlayacak düzeyde adil ücret ödenmesi öngörülmektedir (ICEM, 2004). Bu tarz düzenlemeler sendikalar açısından doğrudan bir kazanım sağlamıyor olsa da; yerel düzeyde yürütülecek toplu sözleşme müzakerelerinde bir araç olarak kullanılabilir. UNI federasyonu ile G4S firması arasında 2008 yılında imzalanan çerçeve anlaşmanın ardından UNI üyesi Gana yerel sendikası, çerçeve anlaşmayı etkin olarak kullanmış ve yaptığı ilk toplu sözleşmede ciddi bir ücret artışı elde etmiştir (Fichter vd., 2011:71). İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki düzenlemeler ise genellikle ILO'nun 155 sayılı sözleşmesi çerçevesinde şekillenmektedir. İşçi sağlığı konusundaki düzenlemelerin kapsamının genişlediği örnekler de mevcuttur. Örneğin bazı çerçeve anlaşmalarda ILO'nun HIV/AIDS ve çalışma yaşamı ile ilgili davranış kodlarının uygulanmasını

⁷ Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Dünya Emek Konfederasyonu(WCL) ve diğer bazı ulusal sendikal merkezlerle birlikte 31 Ekim 2006 tarihinde kendini feshetmiş ve 1-3 Kasım 2006 tarihleri arasında Viyana'da düzenlenen kongre ile birlikte Uluslararası Sendika Konfederasyonu (ITUC) kurulmuştur (ITUC, <http://www.ituc-csi.org/>, 20.06.2012).

esas alan hükümler yer almaktadır (ICEM, 2004). Bu tür düzenlemeler özellikle Afrika gibi AIDS hastalığının yoğun görüldüğü coğrafyalar düşünüldüğünde büyük öneme sahiptir.

Çerçeve anlaşmaların içeriği açısından önem taşıyan bir diğer başlık, sözleşmeli ya da kısmi süreli çalışan işçilerin çalışma koşullarına ilişkindir. Bu konuda ne yazık ki fazla düzenleme yapıldığını söylemek güçtür. Atipik istihdam modellerinin bir istisna olmaktan çıkıp bir kuralmışçasına yaygınlık kazandığı günümüzde, bu konunun anlaşmalarda yeterince yer almaması önemli bir eksikliktir. İncelenen çerçeve anlaşmalar içerisinde konunun, bu tür istihdam modellerinin daha yoğun olduğu işkollarında örgütlenen KSF'ler tarafından gündeme getirilmesi anlaşılır bir olgudur. Örneğin Sodexho firması ile yapılan anlaşmada, IUF'nin vurguladığı bazı konularda kısmi ve geçici süreli çalışanlara dönük olarak firma yetkilileriyle ortak bir çalışma yürütüleceği vurgulanmaktadır. Söz konusu başlıklar çalışanların sağlık sigortasına erişimi, çalışanların geçici istihdamı yerine sürekli istihdamının sağlanması ve sözleşmenin yenilenmesi sebebiyle çalışma koşulları değişen çalışanların durumu hakkındadır (IUF, 2011a). Tüm bu başlıkların özellikle kısmi süreli ve sözleşmeli çalışanları ilgilendirdiği açıktır. Ancak konuyla ilgili maddede, söz konusu ortak çalışmanın "rekabetçi bir dezavantaj yaratmadan" yapılacağı ifade edilmesi, bu konuda atılacak daha ileri adımları daha baştan sınırlandırabilir. UÇA'ların içerdiği hükümlere dair genel bir değerlendirme yapılacak olursa bazı unsurların ortaklığının vurgulanması gerekir. İlk olarak bu metinler küresel ölçekte anlaşmalardır. İmzalanan anlaşmalar söz konusu firmanın faaliyet yürüttüğü belli bir ülke ya da bölge ile sınırlandırılmamakta ve ilgili firmanın tüm operasyonlarını kapsamaktadır. UÇA'lar ILO'nun belirlediği temel çalışma standartlarına doğrudan ya da dolaylı olarak yer vermelidir. Sözleşmeler, içeriği değişmekle birlikte UÖŞ'lerin tedarikçi ve alt işverenlerini de kapsamına almalıdır. Çerçeve anlaşmalar, sözleşmelerin uygulanmasına ve takip edilmesine yönelik olarak yerel sendikaların aktif müdahalesine imkan sağlamalı ve KSF ile UÖŞ'lerin iletişimini düzenleyici hükümlere yer vermelidir (Nilsson, 2002). Son olarak bu sözleşmeler ulusal, yerel düzeydeki toplu sözleşme sisteminin yerine geçmemektedir. Anlaşmalardaki birçok madde, ilgili ülkedeki yasal mevzuata atıf yapmaktadır. Hatta bazı metinlerde söz konusu anlaşmaların yerel çalışma ilişkilerinin yerine geçmeyi amaçlamadığını belirten bölüm ve maddeler yer almaktadır (ICEM, 2011).

Sermayenin ve KSF'lerin Rolü

Bir diğer önemli tartışma başlığı, uluslararası çerçeve anlaşmaların ortaya çıkışında ulusötesi şirketlerin ve küresel sendika federasyonlarının üstlendiği role ilişkindir. Bu soru, UÇA'larda inisiyatifin kimde olduğu şeklinde de sorulabilir. Bunun yanısıra bu soruya verilecek yanıt anlaşmaların sendikal mücadelenin neresinde durduğu sorusunun yanıtı ile de yakından bağlantılıdır. UÇA'ları sendika

federasyonlarının verdiği mücadele sonucu elde edilmiş bir kazanım olarak değerlendiren yaklaşımların anlaşmalara sendikal mücadele açısından büyük önem vereceği ortadadır. Öte yandan, UÇA'ları sendikal mücadele sonucu elde edilmiş bir kazanımdan çok sermayenin kendini meşrulaştırma aracı olarak gören yaklaşımların ise anlaşmaların rolü konusunda daha şüpheli bir tutum sergileyecekleri söylenebilir. UÇA'ların şekillenmesinde KSF'lerin ve UÖŞ'lerin rolüne dair yapılacak bir analiz için tarafların neden çerçeve anlaşmaları tercih ettiklerine ilişkin yapılacak bir değerlendirme faydalı olacaktır.

Anlaşmaların küresel sendika federasyonları tarafından tercih edilmesinin ardında yatan temel sebeplerden birisi, hiç şüphesiz ulusötesi şirketlerin artan gücü ve etkinlikleridir. UÖŞ'lerin etkinlik alanlarının genişlemesi sonucunda firma yöneticileri yerel sendikaların mücadele ve talepleri karşısında kararların merkezden alındığı gerekçesine sığınmaktadırlar (Torres ve Gunnes, 2003:6). Bu durum, küresel sendika federasyonlarını üyelerinin yerel mücadelelerini kolaylaştırmak için inisiyatif almaya itmiştir. Meselenin bir diğer boyutunu ise sendikal hareketin sermayenin neoliberal politikalarla birlikte artan gücü karşısında, gereken yanıt üretmemesi oluşturmaktadır. Bu durum hiç şüphesiz sendikaların yaşadığı nicel ve nitel güç kaybı ile yakından ilişkilidir. Dolayısıyla, çerçeve anlaşmalar sermaye karşısında etkin bir şekilde mücadele yürütemeyen sendikal hareketin gücünü uluslararası alanda konsolide etme araçlarından birisi olarak tercih edilmiştir. Dile getirilen bir diğer husus, 1990'lı yıllarda WTO çerçevesinde gerçekleştirilen serbest ticaret anlaşmalarında çalışma koşullarını da gözetilen bir "sosyal şart" hükmünün uygulamaya sokulamamış olmasıdır. Temel çalışma standartlarının, neoliberal politikaların birinci elden uygulayıcısı konumundaki uluslararası kuruluşlar tarafından esas olarak kabul edilmemiş olması uluslararası sendikal hareketin bu standartları çerçeve anlaşmalar aracılığıyla uygulama arayışlarını hızlandırmıştır (Stevie ve Boswell, 2007; Gibb, 2005).

UÇA'ların ulusötesi firmalar tarafından neden tercih edildiği ve sendikal hareketin güç yitirdiği bir süreçte neden böylesi anlaşmaların altına imza attıkları, üzerinde önemle durulması gereken bir başlıktır. Bu konuda birçok değerlendirme yapılmakla birlikte en temel belirleyen olarak sermaye ile işçi sınıfı arasındaki büyük güç dengesizliği vurgulanmalıdır. Sermayenin ekonomik, sosyal ve siyasal alandaki hegemonyasına duyduğu sınırsız güven birçok başlıkta olduğu gibi bu anlaşmalar konusunda büyük bir özgüvenle hareket etmesine olanak sağlamaktadır. Bu durumu incelediğimizde öncelikle UÇA'ların hukuki bir zemininin bulunmamasının, yaptırım gücünün ve bağlayıcılığının olmamasının, uluslararası sermaye açısından önemli bir tercih sebebi olduğu söylenmelidir. Anlaşmaların hukuki bir zemininin bulunmamasının birkaç boyutu bulunmaktadır. Öncelikle, günümüzde endüstri ilişkileri bağlamında tüm ulus devletleri bağlayıcı hukuk normları koyan; koyulan normları etkin bir şekilde denetleyen ve bunların ihlal edilmesi durumunda etkili bir yaptırım uygulama kapasitesine sahip bir mekanizmanın mevcut olmamasıdır. Çalışma ilişkileri bağlamında uluslararası

standartlar belirleme gayretindeki ILO'nun faaliyetleri, böylesi bir fonksiyonu yerine getirmekten hayli uzaktır. Bu tür bir öznenin yokluğunda, uluslararası çalışma ilişkileri bağlamında yapılacak her tür düzenleme ve uygulama, ilgili ülkelerin inisiyatifine ve iç hukuk sistemlerine terk edilmektedir. Bu durum, çok sayıda ülkede aynı anda faaliyet yürüten ulusötesi şirketlerin ortak hukuk normlarına tabi kılınmasını büyük ölçüde güçleştirmektedir. Öte yandan etkin bir mekanizmanın yokluğu, uluslararası çerçeve anlaşmaların bir “hak” olarak tanınmasını; bir diğer deyişle hukuki olarak teminat altına alınmasını zorlaştırmaktadır. Kısacası sözleşmenin ihlali durumunda itirazda bulunup sözleşmenin gereğinin yapılmasını güvence altına alacak herhangi bir kurum ya da hukuk normu bulunmamaktadır. Ancak ilgili anlaşmalar ulusötesi şirketlerle yapılacak toplu iş sözleşmelerine dahil edilebilirse veya ilgili firmaların ticari sözleşmelerine ek yapılabilirse, ulusal hukuk sistemi bakımından bağlayıcılık kazanabilir (Erdoğan, 2006:433).

Çerçeve anlaşmaların hukuki bir bağlayıcılığının olmamasının bir diğer boyutu, bu anlaşmaların çıkış noktası itibariyle ulusal ya da yerel düzeydeki toplu iş sözleşmelerinin yerine geçecek ulusötesi bir toplu sözleşme olarak kurgulanmamasıdır. Çerçeve anlaşmaların ortaya çıkış sürecinde belirleyici belgelerden birisi olan 1997 tarihli “ICFTU/ITS Temel Çalışma İlkeleri Metni”ne göre çerçeve anlaşmalar, küreselleşmeye karşı sendikaların verdiği bir yanıt olup hedefi, uluslararası rekabete bağlı olarak ortaya çıkan emek istismarı ve sömürüsünün en kötü biçimlerini sınırlandırmaktır (ICFTU, 1997). Dolayısıyla çerçeve anlaşmalara, ortaya çıkışı itibariyle yerel düzeydeki toplu iş sözleşmelerinin yerine geçecek bir misyon yüklenmemiştir.

Tüm bunlardan hareketle genel olarak değerlendirecek olursak, sözleşmeye uyulmamasından kaynaklanan herhangi bir yaptırım olmadığı için, sözleşmenin uygulanmasında belirleyici faktörün küresel sendika federasyonları ile ulusötesi şirketler arasındaki iletişim ve güç dengesi ile yerel ölçekte sendikaların gücü olduğunu söyleyebiliriz. Bu durum bazı örneklerde sermaye cephesinin emek cephesine kıyasla sözleşmeye uymama “özgürlüğünün” daha geniş olduğunu göstermektedir. Öyle ki, Uluslararası İşverenler Örgütü'nün (IOE) işverenler için hazırladığı rehberde UÇA'ların birer “anlaşma” olmaktan çok “diyalog kurmak konusunda anlaşma” oldukları belirtilmektedir (IOE, 2007:8).

Bir diğer önemli nokta son yıllarda gündeme gelen “kurumsal sosyal sorumluluk” olgusudur. Firmaların iç ve dış çevresindeki unsurlara karşı “sorumlu” davranması ve “etik değerleri” göz önünde tutmasını esas alan kurumsal sosyal sorumluluğun farklı tanımları yapılmaktadır. ILO bu kavramı kurumların, yürüttükleri faaliyetlerinin toplum üzerindeki etkilerine önem vermeleri; kendi ilke ve değerlerini hem kendi iç işleyişlerinde, hem de diğer aktörlerle etkileşimlerinde dikkate almaları olarak tanımlamaktadır (ILO, 2009b). Bu tanım çerçevesinde özellikle ulusötesi şirketlerin kendi inisiyatifleriyle, çalışanlarının temel hak ve hürriyetlerine yönelik bazı standartlar getirmeleri gündeme gelmiştir. Bu boyutuyla

kurumsal sosyal sorumluluk ile uluslararası çerçeve anlaşmalar arasında bir bağ kurulmakta ve birçok ulusötesi şirket, anlaşmaları sendikaların aksine kurumsal sosyal sorumluluk çerçevesinde değerlendirmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının ve çerçeve anlaşmaların kamusal düzenlemelerin yerine geçerek hukuki düzenleme yapılması ihtiyacını ortadan kaldırması ya da “özelleştirilmesi” UÇA’ları tercih edilir bir mekanizma haline getirmiştir (Gibb, 2005). Bazı yazarların çerçeve anlaşmaları kurumsal sosyal sorumluluk kavramının bir parçası olarak değerlendirmeleri ve bazı sözleşme metinlerinin ortak kurumsal sosyal sorumluluk belgesi gibi isimlerle adlandırılması da bu görüşü güçlendirmektedir (Scherrer ve Greven, 2001:78).

Öte yandan, bu anlaşmaların kurumsal sosyal sorumluluk kavramının bir uzantısı olarak değerlendirildiği yaklaşıma ilişkin eleştiriler de yapılmaktadır. UÇA’ların KSF’lerin dahil olduğu ve onay gerektiren bir müzakere sürecini içerirken, kurumsal sosyal sorumluluğun sendikal örgütlerin varlığını gerektirmeyen tek taraflı inisiyatifle hayata geçirilmesi söz konusu eleştirilerin önemli bir argümanıdır. UÇA’ların, sendikaları ve sendikal örgütlenmeyi prensip olarak ve işçilerin temsilcisi olarak kabul etmesi de bir diğer ayrım noktası olarak dile getirilmektedir. Çerçeve anlaşmalarda sendika federasyonları ve ulusötesi şirketlerin rolüyle ilgili tartışmaların önemli bir yansıması, anlaşmaların yürürlük tarihi ve tedarikçilerle alt işverenleri kapsamına dair ifadelerdeki muğlaklıkta gözlemlenebilir. Söz konusu belirsizlik tarafların rolüne göre KSF ve UÖŞ’ler için bir (dez)avantaj olabilmektedir. Sözleşmenin bitiş tarihinin belirtilmemesi sendikal cephe tarafından anlaşmaların kalıcı belgeler olarak değerlendirilmesine; sermaye cephesinden ise istenildiği zaman iptal edilebilecek belgeler olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır. Öte yandan uygulama alanına ilişkin belirsiz bazı düzenlemeler sendikalar açısından firmalara dönük bir baskı aracı olarak rol oynayabilmektedir. Hiç şüphesiz bu olası durumlardan hangisinin gerçekleşeceği tamamen sendikalar ile sermaye arasındaki güç dengesine bağlı olarak şekillenmektedir.

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa sürecin tamamen sendikaların mücadelesi ile şekillendiğini söylemek güç görünmektedir. Öte yandan UÖŞ’lerin de tamamen kendi istekleri ile anlaşma müzakerelerine yöneldiğini söylemek de mümkün değildir. Uluslararası çerçeve anlaşmalar, neoliberal politikalara karşı hareket alanı yaratmaya çalışan küresel sendika federasyonlarının mücadeleleri sonucunda bir yandan ulusötesi şirketlerin taviz vermek durumunda kalmaları; bir yandan da bu süreçten sermayenin çıkarları doğrultusunda yararlanma arayışı sonucu şekillenmiştir. Uzun dönemde UÇA’ların kapsam ve içeriğinde meydana gelebilecek değişiklikler, iki unsurdan hangisinin daha fazla inisiyatif aldığına yanıt olacaktır. Neoliberal politikalar karşısında sendikal hareketin henüz güçlü bir yanıt üretememişi olması süreci sendikalar açısından daha da kritik hale getirmektedir.

UÇA'lara Yönelik Eleştiriler

Çerçeve anlaşmaların sendikal hareket açısından rolü ve katkısı üzerinde önemli tartışmalar yürütülürken bu çerçevede ciddi eleştiriler de yöneltilmektedir. Söz konusu eleştirilere karşı verilen yanıtlar da en az eleştiriler kadar önemlidir. Her iki durumda da öne sürülen görüşlerin gerçeklikle kurdukları bağ, UÇA'ların geleceğinin şekillendirilmesinde büyük rol oynayacaktır.

Önemli eleştirilerin başında, anlaşmaların herhangi bir yaptırım gücünün olmaması gelmektedir. Bu eleştiriye göre, sermaye gruplarının, herhangi bir hukuki zemine sahip olmayan bu sözleşmeleri imzalamasının temel sebeplerinden birisi de budur. Karşıt bir görüş olarak anlaşmaların müzakere sürecinde ve uygulanması sırasında sürdürülen mücadelelerin zorluklarının söz konusu eleştirilerin haksızlığının kanıtı olduğu şeklindedir. Eleştirinin nesnellığı açık olmakla birlikte söz konusu eleştiri, UÇA'lara yüklenen rolün ne olduğu tartışmaları çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bir tarafta, söz konusu anlaşmaları ulus ötesi endüstri ilişkilerine doğru atılmış önemli bir adım ya da yerel toplu sözleşme süreçlerinin yerine geçecek bir araç olarak değerlendirilen bir yaklaşım yer almaktadır. Bu yaklaşım aslında küresel kapitalizm koşullarında toplu sözleşme sisteminin nasıl şekilleneceğine dair yürütülen tartışmaların bir parçası olarak da değerlendirilebilir. Buna göre, küresel kapitalizm koşullarında gerçekleşmesi olası senaryolardan birisi, ulusötesi endüstri ilişkilerinin ulusal ya da uluslar arası düzenlemelere ihtiyaç duyulmaksızın işçi ve işveren tarafının ortaklaşa gerçekleştireceği özel düzenlemelerle şekillenmesini öngörmektedir. Bu senaryo İngiltere, İsveç gibi ülkelerdeki toplu pazarlık sistemlerinin çıkış noktası itibariyle devlet müdahalesi olmadan şekillenmiş olmasını da dayanak olarak göstermektedir (Erdoğan, 2006:429). Diğer tarafta ise çerçeve anlaşmaları yerel sendikal mücadeleleri ve toplu sözleşme süreçlerini destekleyici bir unsur olarak gören; ilgili anlaşmaları sendikal mücadelenin yan araçlarından birisi olarak ele alan bir yaklaşım yer almaktadır (Erdoğan, 2006:446). Dolayısıyla, çerçeve anlaşmaların yaptırım gücüne ve hangi tarafın daha etkin bir role sahip olduğuna ilişkin bir tartışma, genel olarak UÇA'lara nasıl bir misyon yüklediği tartışmalarından bağımsız değildir.

Bir diğer eleştiri başlığı, UÇA'ların kapsamına ilişkindir. UÖŞ'ler bugün dünya ekonomisi içinde önemli bir role sahip olmakla birlikte aynı şeyi dünya istihdamı içindeki rolleri için söyleyemeyiz. 2008 yılı itibariyle çerçeve anlaşmaların yaklaşık 5.3 milyon çalışana kapsadığı tahmin edilmektedir⁸ (Hammer, 2008:270). Oysa ki ILO'nun tahminlerine göre 2008 yılı itibariyle yaklaşık 3 milyar kişi istihdam edilmektedir ve istihdam edilenlerin yaklaşık yüzde 66'sı endüstri ve

⁸ Verilerin büyük ölçüde şirketlerin bildirdikleri rakamlardan derlendiği düşünülecek olursa tedarikçi ve alt işverenlerin kapsam dışında tutulduğunu söyleyebiliriz. Hiç şüphesiz meta zincirlerinin istihdam rakamlarına dahil edilmesi durumunda kapsamın büyük ölçüde genişleyeceğini söylemek mümkündür. Yine de bu durum UÇA'ların küresel istihdam içindeki rolüne ilişkin tespitimizi önemsizleştirmemektedir.

hizmet sektöründe çalışmaktadır (ILO, 2009). UÇA'ların kapsamını ulusötesi şirketlerde istihdam edilenlerle kıyasladığımızda da yine benzer bir şekilde kapsam oldukça daralmaktadır. 2000 yılı itibariyle UÖŞ'lerde doğrudan istihdam edilenlerin sayısının yaklaşık 95 milyon olduğu tahmin edilmektedir (Kim, 2006:13). 2008 yılı itibariyle 5.3 milyon kişinin anlaşma kapsamında olduğu düşünülecek olursa oranın oldukça düşük olduğu görülebilir. Dolayısıyla kapsamının darlığı anlaşmaların sendikal mücadele açısından etkinliğinin sorgulanmasına sebep olmaktadır. Bu noktada anlaşmaların şirketlerin tedarikçi ve alt işverenlerine yönelik olarak söylem düzeyinin ötesinde fiili olarak uygulanmasının kapsamı büyük ölçüde genişleteceği şüphesizdir. UÖŞ'lerin istihdam içindeki payı sınırlı olmakla birlikte, küresel meta üretim zincirleri ile birlikte değerlendirildiğinde bu pay büyümektedir. UNCTAD'ın yaptığı bir araştırmanın tahminlerine göre, UÖŞ'ler tarafından yaratılan her bir kişilik doğrudan istihdama karşılık olarak iki kişilik dolaylı istihdam yaratılmaktadır (Hopkins, 2007:153). Kayıt dışı istihdamın rolü de göz önünde bulundurulduğunda, UÖŞ'lerin tedarik zinciri aracılığıyla kapsadığı işçi sayısının UNCTAD tahminlerinin ötesinde olacağı söylenebilir.

UÇA'ların içeriğini şekillendiren temel çalışma standartlarının ve bu standartları belirlemek için başvuru ILO sözleşmelerinin birçok ülke tarafından onaylanmamış olması bir diğer eleştiri noktası olarak öne çıkmaktadır. Örneğin 2011 yılı itibariyle ABD sekiz temel ILO sözleşmesinden yalnızca 105 ve 182 nolu sözleşmeleri onaylamıştır (ILO, 2011). Hiç şüphesiz, ilgili sözleşmelerin taraf ülkeler tarafından onaylanması çerçeve anlaşmaların başarısını belirleyen temel bir ölçüt değildir. ILO sözleşmelerinin onaylanmasının işçi hakları ihlallerini durdur(a)madığı, başta Türkiye olmak üzere birçok ülke örneğinde gözlemlenebilir. Bununla birlikte, başta çerçeve anlaşması yapılmak istenen ulusötesi firmanın merkezi konumundaki ülke olmak üzere, ILO sözleşmelerinin onaylamış olması, söz konusu firmaların çerçeve anlaşması doğrultusunda adım atmasını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca, bu bağlamda sendika ve KSF'ler tarafından yürütülebilecek bir çalışmanın başarısını da olumlu yönde etkileyecektir. ILO sözleşmelerinin onaylanmaması UÇA'ların uluslararası geçerliliğini zayıflatan bir unsurdur. Bununla birlikte çerçeve anlaşmaların ulusötesi şirketler ile yapılan sözleşmeler olduğu göz önüne alındığında söz konusu firmaların faaliyet yürüttükleri ülkelerin bu sözleşmeleri onaylamamış olmaları, ilgili firmaların bu ilkelere uymaları önünde bir engel teşkil etmemektedir.

Bir diğer eleştiri noktası UÇA'ların büyük ölçüde Avrupa merkezli şirketlerle bağlanması gerçeğinden hareketle anlaşmaların firmaların merkezinin bulunduğu ülkelerdeki yerel endüstri ilişkileri sistemlerinin bir sonucu olduğu ve Avrupa merkezli olmayan şirketlerin sürece dahil edilmesi konusunda yaşanan eksikliklere ilişkindir. Örneğin 2008 yılı itibariyle 66 çerçeve anlaşmasından 59'u Avrupa merkezli ulusötesi şirketlerle yapılmıştır ve bu firmaların 17'si Almanya ve 16'sı Fransa merkezlidir (Telljohann vd., 2009a:511). Başta Almanya ve Fransa olmak üzere kıta Avrupa'sındaki endüstri ilişkileri, sendikaların temsiliyeti ile işçi işveren

ilişkilerinin çeşitli mekanizmalarla düzenlenmesine ABD, İngiltere, Japonya gibi ülkelerden daha fazla önem vermektedir ve bu durum söz konusu eleştiriye zemin hazırlamaktadır. Birçok Avrupa ülkesi ile kıyaslandığında ABD, Japonya, Kanada gibi ülkelerde merkezi bulunan firmalarla imzalanan anlaşmalar oldukça sınırlıdır. Avrupa merkezilik çerçevesinde önemli bir diğer eleştiri ise, yerel sendikaların anlaşmaların müzakere sürecinde etkisiz olmalarıdır. Birçok UÇA'nın müzakeresinde firma merkezinin bulunduğu ülkedeki sendikalar etkin bir rol oynamaktadır. Çerçeve anlaşmaların yoğun olarak Avrupa merkezli şirketlerle gerçekleştirilmesi sebebiyle dolaylı olarak Avrupa ülkelerindeki sendikalar süreçte etkin rol oynamaktadırlar. Avrupa dışından sendikaların sürece katılımı ise oldukça sınırlıdır ve bu durum anlaşmaların işlevselliği açısından da önemli bir sorundur. Çünkü anlaşma hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığının takip edilmesinde, yerel sendikalar büyük rol oynamaktadır. Anlaşmaların bağlayıcı olmaması, birçok durumda firmaların anlaşma hükümlerini ihlal etmesine yol açmaktadır. Bu durum karşısında anlaşma uygulamalarının yakın takibi kritiktir. Birçok KSF gerçek ve bağımsız bir denetimin işyerlerinde çalışan işçiler tarafından gerçekleştirilebileceği noktasında uzlaşmıştır (Müller vd., 2008:9). Oysa ki Avrupa merkezli olmayan sendikaların UÇA sürecinde temsiliyetinin sınırlı olması, sürece dahil olma isteklerinin azalmasına sebep olmaktadır (Stavis ve Boswell 2007:186).

Uluslararası çerçeve anlaşmaların denetimi, tartışmanın diğer bir önemli boyutunu oluşturmaktadır. Etkin bir denetim mekanizmasının işletilmesi, hiç şüphesiz KSF ile yerel sendika merkezleri arasında iletişim kanallarının açık tutulmasını ön gerektirmektedir. Küresel sendika federasyonu ile yerel sendika arasındaki iletişimde yaşanabilecek kopukluklar bir yandan ilgili sendikaların önemli bir araçtan yararlanmasını engellerken diğer yandan da anlaşmaların işlevselliğini zarara uğratabilir. Ancak tek başına karşılıklı iletişim yeterli olmamaktadır. İlgili anlaşmaların denetimini gerçekleştirecek temel unsur, ulusötesi şirketlerde çalışan işçilerin kendisidir. Dolayısıyla, yerel sendika merkezlerinin üyelerini UÇA'lar hakkında bilgilendirmesi; ilgili anlaşmalardan doğan haklar ve bunların önemi hakkında bir kavrayış geliştirilmesi noktasında adım atması gerekmektedir. Yine Avrupa merkezilik kapsamında çerçeve anlaşmalara yöneltilen eleştirilerden bir diğeri de müzakere sürecinde Avrupa İş Konseyleri'nin(AİK) ağırlığına ilişkindir. 1994 yılında AB tarafından yayınlanan direktifle hukuki bir boyut kazanan direktif çerçevesinde, sermaye ve emek arasında “sosyal partnerlik” ve “sosyal diyalogun” güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu çerçevede Avrupa'da faaliyet yürüten ve binin üzerinde kişiyi istihdam eden firmalar eğer en az iki AB üyesi ülkede yüz elli ya da daha fazla kişiyi istihdam ediyorsa işçilerin temsil edildiği AİK'ler kurulmak zorundadır (European Council, 1994). Öte yandan sermaye, bu konseylerin baskı ile karşılaşmadan faaliyet yürütmelerini teminat altına alma; firma ile ilgili önemli konularda konsey üzerinden işçileri bilgilendirme ve konseye danışma zorunluluğu getirmektedir. Kasım 2009 tarihi itibarıyla AB'de aktif olarak faaliyet yürüten 938 konsey bulunmaktadır (ETUI, 2009). Konseylerin UÖŞ düzeyinde kurulmuş

olmaları ve imzalanan birçok UÇA'da aktif olarak yer almaları bu eleştiriye zemin sağlamaktadır. Bu eleştirilere göre, AİK'nin anlaşmalardaki baskın rolü dolayısıyla UÇA'lar da Avrupa İş Konseyleri'nin tabi olduğu sınırlamalardan etkilenmektedir (Gibb, 2005). Ayrıca AİK ile bazı UÖŞ'ler arasında müzakere edilen ve Avrupa Çerçeve Anlaşmaları olarak da adlandırılan "ortak metinler" de bu bağlamda çerçeve anlaşmalara yönelik Avrupa merkezlilik eleştirisini güçlendirmiştir (Telljohann vd., 2009a; Telljohann vd., 2009b). Örneğin IMF'nin imzaladığı anlaşmaların neredeyse tamamı AİK ile birlikte imzalanmıştır. Anlaşmaların ortak imzalanmadığı durumlardaysa konseylerin anlaşma müzakerelerini yakından takip etme fonksiyonu bulunmaktadır (Telljohann vd., 2009a:511). Dolayısıyla bu durum, konseylerin tabi olduğu sınırlamaların ötesine geçilmesini olanaksızlaştırmaktadır fikrini akla getirmektedir. Avrupa merkezlilik temelinde UÇA'lara yöneltilen eleştirilerin önemli bir haklılık zemini bulunmakla birlikte bu eleştirileri AİK'lerin dayandığı hukuki düzenlemelere indirgemek, bir yandan tartışmanın kapsamını daraltırken diğer yandan bu konseyler aracılığıyla yapılan düzenlemelerle çerçeve anlaşmalar arasındaki önemli farklılıkların gözden kaçırılmasına sebep olmaktadır.

Öncelikle AİK'ler ile UÇA'ların uygulandığı ölçek arasında önemli bir ayırım bulunmaktadır. Konseylerin etkinlik alanı Avrupa ölçeği ile sınırlı olup bunun ötesinde herhangi bir düzenleme yapılması hukuki olarak mümkün olmamaktadır. Bununla birlikte UÇA'ların diğer anlaşmalardan en büyük farkı söz konusu şirketin faaliyet yürüttüğü tüm ülkeleri kapsamasıdır. Dolayısıyla konseylerin tabi olduğu bir sınırlama çerçeve anlaşmalar için geçerli değildir. Öte yandan AİK'lerin ana firmalar dışında tedarikçi ya da alt işveren pozisyonundaki firmalarda çalışan işçilerin haklarını koruyacak bir düzenleme yapma gibi bir hakları da bulunmamaktadır. UÇA'ların hukuki dayanağının olmaması, bir yandan ciddi bir açmaz oluştururken öte yandan içeriğinin yasal kısıtlamalarla törpülenmeden şekillendirilmesi imkanını da sağlamaktadır. Bir diğer önemli ayırım noktası, Avrupa İş Konseyleri ile sendikalar arasındaki temel farka ilişkindir. Birçok örnekte görüldüğü üzere bu örgütlenmeler büyük oranda sendika üyesi işçilerden oluşmakla birlikte hukuksal dayanak olarak sendikaları dışarıda bırakan bir yapıya sahiptir. AİK'lerin sendikalar yerine direkt işçilere temsiliyet gücü vermesi doğal olarak küresel sendika federasyonlarını da sürecin dışında bırakmaktadır. Hiç şüphesiz bu durum da konseyler ekseninde çerçeve anlaşmalara getirilen eleştirilerin zayıflığına işaret etmektedir. Eleştirilere karşı üzerinde durulması gereken bir başka savunma ise, AİK'lerin UÇA sürecinde yer almalarının ardında mümkün olan en fazla sayıda aktörün anlaşma sürecine dahil edilerek sözleşmenin uygulanmasının güvence altına alınmasıdır (Schömann vd., 2008:116-117). Sendikaların sermaye karşısında büyük güç kaybına uğradığı bir süreçte çeşitli aktörlerin bir araya gelerek sermaye karşısında bir direnç odağı oluşturmaları ve başarı elde etmeye çalışmaları bu yaklaşımın ardında yatmaktadır.

UÇA'larda Güncel Gelişmeler

UÇA'lar, sendikalar açısından yeni bir olduğu kadar aynı zamanda oldukça dinamik bir tartışma başlığıdır ve bu durum sendika federasyonları ve sendikalar arasında çerçeve anlaşmalara ilişkin çeşitli güncel eğilimlerin doğmasına sebep olmaktadır. Anlaşmalar konusunda öncülüğü elinde bulunduran IUF, 2004 yılından itibaren bu alana dair stratejisinde önemli bir değişikliğe gitmiştir. Daha önce, imzalanan çerçeve anlaşmaların niceliğini arttırmayı önceleyen bir yaklaşıma sahip olan IUF, bu tarihten sonra yaptığı çerçeve sözleşmelerde nicelikten çok niteliği ve sözleşmelerin içeriğini önemseyen bir strateji benimsemiştir. IUF'nin strateji değişikliğinde UÇA'lara ilişkin eleştirel bir perspektif geliştirilmiş olması büyük rol oynamıştır. Bu konuda temel eleştiri, sözleşmelerin daha geniş kapsamlı ve güçlü bir düzenleyici zemine oturmaması durumunda işçilere değil kurumsal sosyal sorumluluk mekanizmasına güç vereceğidir (Stevis ve Boswell 2007:188). Bir diğer eleştiri ise çerçeve anlaşmaların imzalanmasının söz konusu firmada sendikalaşmayı arttıran arttırmadığı sorusu çerçevesinde yöneltilmektedir. Anlaşmaların böylesi bir katkı sağlamamaları ya da daha kötüsü katkı sağlayıp sağlamadığının bilinmemesinin önemli bir soruna işaret ettiği belirtilmektedir (Oswald, 2006).

Bu haklı kaygıya karşın diğer KSF'ler UÇA bağitlanmasına yönelik çabalarına hız vermiştir. Şu anda IMF 19 sözleşme ile en çok çerçeve anlaşma imzalamış küresel sendika federasyonu konumundadır (Stevis, 2010:3). Öte yandan yerel düzeyde bakıldığında özellikle ABD, Almanya ve Güney Afrika gibi birçok ülkede UÇA'ların sendikal örgütlenmeye katkı sağlamak için etkin olarak kullanılmasına yönelik bir eğilim görülmektedir.

Güncel gelişmelerden bir diğeri, küresel sendika federasyonlarının farklı ulusötesi şirketlerle yapacakları anlaşmalarda başvurulacak bir çerçeve anlaşma modeli oluşturma girişimidir. Bu konuda Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (IFBWW) önemli bir adım atmıştır. IFBWW Yönetim Kurulu'nun 26 Mayıs 2000 tarihinde aldığı kararla, farklı şirketlerle yapılacak anlaşmalar için model oluşturacak ortak bir metin ve politika belgesi oluşturulmuştur (Erdoğan, 2006:441). İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonal de (BWI) bu metinlerden hareketle Dünya Konsey'inde aldığı kararla 16 Kasım 2007'de çerçeve anlaşmaları politika belgesini, 3 Aralık 2010 tarihindeyse model çerçeve anlaşma metnini güncellemiştir (BWI, 2010). BWI'nın yanı sıra IMF de model çerçeve anlaşma uygulamasını hayata geçirmiştir.

Çerçeve anlaşmalar bağlamında dikkat çekici bir diğer gelişme, UÖŞ'ler ile yapılan ve temel çalışma standartlarının ötesinde alanlarda yapılan ek anlaşmalardır. Bu tür anlaşmaların bir örneği IUF ile Danone firması arasında 2011 yılında imzalanan anlaşmadır. Bu anlaşma, her iki kurum arasındaki çerçeve anlaşmanın dışında bir içeriğe sahiptir. "Sağlık, güvenlik, çalışma koşulları ve stres hakkında Danone-IUF anlaşması" başlığına sahip metin, temel çalışma standartlarını içeren klasik çerçeve anlaşmaların ötesinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine dair düzenlemeler

içermektedir. Sözleşme, tarafların 2008 yılında düzenlenen 18. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nde kabul edilen Seul Deklarasyonu ilkelerini ve ilgili ilkelerle bağlantılı ILO sözleşmelerini benimsediğini vurgulamaktadır. Yaklaşık on sayfalık son derece ayrıntılı sözleşmede genel ilkelerin yanı sıra iş yerinde sağlık, güvenlik, çalışma koşulları ve stres konularında birçok ek düzenleme yer almaktadır (IUF, 2011b). Bu tür sözleşmelerin örnekleri henüz kısıtlı olsa da, çerçeve anlaşmalar konusunda mesafe kat edilmesi durumunda örneklerin çoğalacağını ve çeşitleneceğini söyleyebiliriz.

UÇA'lar açısından bir diğer ilgi çekici gelişme, küresel ölçekteki sorunlara sözleşmelerde daha fazla yer verilmesidir. Bu sorunların başında ekolojik problemler yer almaktadır. Özellikle yakın dönemde imzalanan çerçeve anlaşmalarda, firmaların çevre konusunda daha duyarlı davranacağını esas alan çeşitli hükümler yer almaktadır. Örneğin ICEM'in Petrobras ile 2011 yılında imzaladığı anlaşmada, firmanın çevre sorumluluğuna uygun ve sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunacak şekilde faaliyet yürüteceği belirtilmektedir. Firmanın enerji verimliliğini ve yenilenebilir enerji kaynaklarını artırıcı projeler geliştireceği; biyoçeşitliliği koruyucu aktivitelerde yer alacağı ve çevresel sorunlar hakkında tüketicileri ve kamuoyunu bilgilendireceği ifade edilmektedir (ICEM, 2011). Hiç şüphesiz, çerçeve anlaşmaların diğer hükümleri gibi çevre konusundaki hükümler de uygulama açısından ayrıca değerlendirmeyi ve pratikte sınanmayı gerektirmektedir. Burada asıl önemli olan, firmaların yaklaşımından ziyade ekolojik problemler konusunda uzun yıllar pasif bir tutum takınan uluslararası sendikal hareketin daha çok inisiyatif almasıdır. Sendikal hareketin çevre konusunda somut adımlar atması, hiç şüphesiz bu alanda yürütülen mücadeleye katkı sağlayacaktır. Ayrıca çevre sorunları ile çalışma yaşamının getirdiği sorunlar arasında kurulacak güçlü bağlar, sendikaların toplumsal etkinliğini artırmanın bir aracı olarak önem kazanabilir.

Türkiye'de Sendikalar ve UÇA'lar

Türkiye'de çerçeve anlaşmaların sendikal hareketin öncelikli gündemleri arasında yer aldığını söylemek oldukça güçtür. Bu durumun en somut göstergelerinden birisi, çerçeve anlaşmalara değinen çalışmaların ve bu alanda yürütülen tartışmaların yetersizliğidir. Hiç şüphesiz, uluslararası çerçeve anlaşmalar hakkındaki tartışmaları Türkiye sendikal hareketinin gündemine taşıyan değerli çalışmalar bulunmaktadır (Koç, 2000; Petrol-İş, 2004; Erdoğan, 2006). Yine de, her geçen gün ulusötesi şirketlerin faaliyetlerinin Türkiye'yi de içine alarak tüm dünyada genişlediği ve UÇA'larla ilgili yeni gelişmelerin yaşandığı bir süreçte çerçeve anlaşmalar daha fazla tartışılmayı hak etmektedir. Diğer taraftan, başta UÇA'lar olmak üzere uluslararası sendikacılığın gündemindeki meselelerin, Türkiye sendikal hareketi tarafından yeterince tartışılmamasının nesnel sebepleri üzerinde de durmak gerekmektedir. Öncelikle, sendikaların gelişimi ve hakim yapısal özellikleri üzerinde durmakta

fayda vardır. Türkiye’de sendikaların büyük ölçüde devletin gölgesinde, paternalist geleneği besleyen bir ortamda gelişmesi; geç kapitalistleşmenin sonuçlarıyla birleşmiş ve Türkiye sendikal hareketinde hakim bir anlayışın yerleşmesine neden olmuştur. Sınıf mücadelesini önemsizleştiren hatta yok sayan bu anlayış, kamu iktisadi teşekküllerinde örgütlenmeyi birincil öncelik olarak tercih etmiş ve sendikacılığın temel misyonunu toplu iş sözleşmesi bağitlanmasına indirgemıştır (Üstün, 2002:237-240). Sendikal mücadele ile sınıf mücadelesi arasındaki bağın son derece zayıf olduğu bir zemin üzerinde yükselen Türkiye sendikal hareketi, 12 Eylül ve beraberinde gelen neo-liberal politikalarla birlikte henüz aşamadığı ciddi bir krizin içine girmiştir (Çelik, 2006:41). Bürokratik sendikal yapıların mevcudiyetini koruduğu ve sendikaların toplumsal meşruiyetinin zayıfladığı bu süreçte, en önemli sorunlardan birisi üye kayıplarının durdurulamaması ve yeterli örgütlenme olanak ve araçlarının yaratılmamış olmasıdır. Bu durum egemen sendikal geleneğin etkisi de düşünüldüğünde yeni sendikal stratejilerin tartışılması ve geliştirilmesinde yaşanan kısırlıkla kendisini ortaya koymaktadır.

Türkiye sendikal hareketinin mevcut yapısal özelliklerinden bir diğeri, uluslararası sendikal hareket ile oldukça gecikmeli bağ kurmuş olmasıdır (Çelik, 2010:253-259). Bu durumun nesnel sebepleri olduğu kadar öznel sebepleri olduğu da unutulmamalıdır. Son yıllarda uluslar arası sendikacılıkla kurulan iletişim kanalları ciddi bir gelişme göstermiş olsa da küresel sendikal harekete eklemleme ve ortaklıklar kurma noktasında ciddi şüphe taşıyan eğilimler de varlığını sürdürmektedir (Yücesan-Özdemir, 2009:170).

Meselenin güncel tartışmalarla ilgili boyutundan bağımsız olarak Türkiye’de sendikal hareket çerçeve anlaşmalar konusunda sınırlı sayıda da olsa önemli deneyimlere sahiptir. Bu deneyimler, UÇA’ların etkin bir araç olup olmadığına ilişkin yürütülen tartışmalarda da önemli bir referans noktası olarak gösterilmektedir (Berber Ağtaş ve Sayım, 2012; Gibb, 2005; Stevis ve Boswell, 2007; Stevis, 2010; Törres ve Gunnes, 2003). En önemli tecrübelerden birisi DİSK’e bağılı Birleşik Metal İş Sendikası’nın 2004 yılında Ditaş isimli fabrikada örgütlenmesi sırasında yaşanmıştır. Isuzu, Ford ve Mercedes-Benz gibi UÖŞ’ler için otomotiv yedek parçası üreten Ditaş’da çalışan yaklaşık dört yüz işçinin sendika üyesi olmasının ardından örgütlülüğü engellemeye dönük baskılar da artmaya başlamıştır. Sendika üyesi olan işçilerin bir kısmının isten çıkarılmasının ardından başlatılan direniş gerçekleştirilen grev ile sürdürülmüştür. Firmanın uzlaşmaz tavrının devam ettiği günlerde Ditaş’ın alt işveren olarak üretim gerçekleştirdiği firmaların başında yer alan Daimler Chrysler ile Birleşik Metal İş sendikasının da üyesi olduğu IMF arasında yapılmış bir çerçeve anlaşma olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bu çerçevede IMF yetkilileriyle temas sağlanarak UÇA’nın örgütlenmenin önünü açması konusunda aktif bir araç olarak kullanılmasına yönelik çabalara girişilmiştir. Daimler Chrysler ile yapılan anlaşma hükümlerinin alt ve yüklenici firmalarca uygulanması zorunluluğu getiren herhangi bir düzenleme bulunmamakta ve bu konuda sadece ana firmanın teşvik edici bir misyonunun

olduğu vurgulanmaktadır. Bu durum karşısında Daimler Chrysler, ilk olarak inisiyatif almaktan kaçınmış ve somut adım atılmamıştır. Ancak IMF'nin ve uluslararası sendikal hareketin bu konuda artan baskıları karşısında firma tutum değişikliğine giderek somut adım atmak zorunda kalmıştır. Ana firmalarla ilişkilerini bozmaktan kaçınan birçok firma gibi Ditaş örneğinde de ana firmanın devreye girmesiyle uzlaşmaz tutumundan vazgeçmek zorunda kalmış ve firma ile 2003-2005 yılları arasında ilk kez toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır (Gibb, 2005).

Diğer önemli iki deneyim, uluslararası çerçeve anlaşmaların yerel düzeyde farklı ülke uygulamalarını karşılaştırmaya dönük bir projenin Türkiye ayağına aittir (Berber Ağtaş ve Sayım; 2012). İlgili araştırma kapsamında dünyanın en önemli ulusötesi otomotiv şirketlerinden birisinin Türkiye'deki tesisleri ile bu UÖŞ'nin tedarikçisi konumundaki iki farklı firmanın çerçeve anlaşmalar ile ilgili deneyimleri incelenmektedir. İlgili UÖŞ ile 2002 yılında bir çerçeve anlaşma imzalanmış olup; ilgili anlaşma hükümleri Türkçe'ye tercüme edilerek işçilere dağıtılmıştır (Berber Ağtaş ve Sayım; 2012:4). Dikkat çekici bulgulardan birisi, ulusötesi otomotiv şirketinde yüzde yüz örgütlülüğe sahip olan sendikanın, firma yönetimi ile güçlü iletişim kanallarına ve yakın işbirliğine sahip olmasına rağmen UÇA hakkında bilgi sahibi olmamasıdır.⁹ Aynı sendikanın herhangi bir KSF'ye üyeliğinin bulunmaması da dikkat çekicidir (Berber Ağtaş ve Sayım; 2012:5). Tedarikçi firmalardan ilkinde 2010 yılında, metal sektöründe örgütlü IMF üyesi diğer bir sendika örgütlenme çalışması başlatmıştır. Sendikal örgütlenmenin engellenmesi girişimlerine yanıt olarak bir yandan hukuki süreç başlatılırken, diğer yandan tedarikçi firma üzerinde basınç yaratmak amacıyla IMF ve Avrupa Metal İşçileri Federasyonu (EMF) ile yakın işbirliğine gidilmiştir. İlgili tedarikçi firmanın, UÇA imzalamış iki büyük otomotiv şirketinin tedarikçisi konumunda olmasından yararlanarak IMF, EMF ve Alman IG Metall sendikası çerçeve anlaşma hükümlerine uyulması doğrultusunda bir kampanya yürütmüştür. Bu çabalar neticesinde Nisan 2010'da tedarikçi firma, temel işçi haklarını güvence altına alan bir protokol imzalamayı kabul etmiş; ilgili sendika da tedarikçi şirketin iki ayrı işyerinde örgütlenerek çoğunluğu elde etmiştir (Berber Ağtaş ve Sayım; 2012:5).

Önemli diğer bir deneyim, önceki örneklerden farklıdır. Mevcut bir anlaşmanın yerel ölçekte uygulanmasına değil; daha çok çerçeve anlaşmaların şekillendiği bir zeminde sendikaların nasıl yeni araçlar geliştirebileceğini anlatmaktadır. Ancak UÇA'ların etkin araçlar olabileceğine dair ipuçları vermesi açısından son derece önemlidir. Önceki örneğimizdeki UÖŞ'nin tedarikçisi konumunda olan başka bir firmada gerçekleşmiştir. Kimya işkoluna dahil olan tedarikçi firmada daha önce örgütlenen sendika, 1996 yılında toplu sözleşme yapma yetkisi kazanmış ancak firma tarafından uygulanan sendika karşıtı politikalar sonucu yetkisini daha sonra kaybetmiştir. 2003 yılında aynı firmada tekrar örgütlenme

⁹ Çalışmada gizliliği korumak amacıyla firma ve sendikaların isimleri belirtilmemiştir (Berber Ağtaş ve Sayım; 2012).

faaliyeti başlatan sendika benzer baskı ve işten çıkarmalarla karşılaşması sebebiyle üyesi olduğu ICEM ve Avrupa Maden, Kimya ve Enerji İşçileri Federasyonu (EMCEF) ile işbirliğine girişmiştir (Berber Ağtaş ve Sayım; 2012:8). IMF ile ana otomotiv üreticisi firma arasında yapılan çerçeve anlaşmadan haberdar olan sendika, benzer bir strateji izleyerek UÇA hükümlerini uygulatmaya çalışmış ancak başarısız olmuştur. Uluslar arası zeminde alternatif araç arayışına giren sendika, Uluslar arası Finans Kurumu'nun (IFC) 2006 yılında kabul ettiği "İşgücü ve Çalışma Koşulları Performans Standartları" belgesinden haberdar olmuştur. Dünya Bankası bünyesinde faaliyet yürüten kurum, gelişmekte olan ülkelerde özel sektörün gelişimi için yatırım, danışmanlık ve varlık yönetimi gibi konularda faaliyet yürütmektedir (IFC, www.ifc.org). IFC'nin ILO ve Birleşmiş Milletler sözleşmelerini esas alan standartları çerçevesinde sendika IFC'ye bir şikayet mektubu göndermiştir. ICEM'in yoğun desteğinin de katkısıyla IFC yetkilileri tedarikçi firma ve sendika yetkilileriyle görüşmüştür. Bu çabalar doğrultusunda firma yönetimi insan kaynakları politikalarında değişiklik içeren somut adımlar atmak durumunda kalmıştır (Berber Ağtaş ve Sayım; 2012:9).

Mevcut örneklerin yanı sıra UÇA'lar hakkında sendikaların farkındalığını artıracak bazı gelişmelerden de bahsedilebilir. Bunun somut bir örneği uluslar arası rekabetin en yoğun olduğu ve dolayısıyla çerçeve anlaşma yapmanın çok daha zor olduğu tekstil ve hazır giyim sektöründen verilebilir. Uluslararası Tekstil, Giysi ve Deri İşçileri Federasyonu'nun (ITGLWF) İspanya merkezli ulusötesi şirket INDITEX ile yaptığı çerçeve anlaşma bağlamında, Türkiye'de yapılan bilgilendirme toplantısı önemlidir. ITGLWF öncülüğünde düzenlenen; tekstil ve deri iş kolunda örgütlü, farklı konfederasyonlara bağlı dört sendikanın katıldığı toplantıda, yapılan çerçeve anlaşmanın içeriği ve genel olarak bu anlaşmalardan neler hedeflendiği üzerinde durulmuştur (Öz İplik İş, 2010). Benzer girişimlerin diğer KSF'ler tarafından sürdürülmesi durumunda bu alanda yürütülecek tartışmaların zenginleşerek devam etmesini beklemek mümkündür.

Türkiye sendikal hareketinin büyük kısmının, söylem düzeyinde de olsa, uluslararası sendikal hareket ile işbirliğinin önemine değindiğini ve küresel sermayenin gücü karşısında ortak mücadeleye ilişkin vurgular yaptığını söyleyebiliriz. Ancak UÇA'lar da içinde olmak üzere alternatif sendikal mücadele araç ve politikalarını tartışan, bunları uygulayan ve/veya yaratıcı bir tarzla yeni yöntem arayışı içinde olan sendikalar oldukça sınırlıdır. Türkiye'de toplu sözleşme merkezli sendikacılık anlayışını sürdüren sendikalar halen büyük bir çoğunluğu temsil etmektedir ve bu yapıların, geleceğe dönük alternatif strateji ve politika geliştire(m)eme noktasında sorun yaşadıkları bir gerçektir. Öte yandan, UÇA'lar konusunda aktif tutum geliştiren sendikaların başta örgütlenme olmak üzere sendikal politika anlamında daha yenilikçi ve ezber bozan bir yönelim içinde olması tesadüf değildir. Örneğin yukarıda verilen üçüncü örnekte, çerçeve anlaşmadan yararlanmak isteyen sendikanın faaliyetlerine yerel, ulusal ve uluslar arası düzeyde sürdürülen örgütlenme çalışmalarının eşlik ettiğini vurgulamak gerekir. Sendika, bir

yandan yerel düzeyde, sendika karşıtlığının yoğun olduğu bir bölgede yerel örgütlenme bürosu açmıştır. Bu çalışmaya ulusal düzeyde sürdürülen örgütlenme kampanyası eşlik etmiştir. Uluslar arası düzeydeyse başta IMF ve ICEM gibi küresel sendika federasyonları olmak üzere ABD, Almanya gibi ülkelerdeki yerel sendikalarla etkin uluslar arası ilişkiler sürdürülmüştür (Berber Ağtaş ve Sayım; 2012:10).

Uluslararası sendikacılık ile kurulan bağ ve özellikle KSF'ler ile sürdürülecek iletişimin önemi de ayrıca vurgulanmalıdır. Bu alanda aktif politika izleyen sendikaların Türkiye'de UÇA'lar konusunda atılacak adımların öncülüğünü üstlenmeleri de beklenebilir. Hiç şüphesiz sendikaların çerçeve anlaşmaların hazırlık ve müzakere aşamalarında daha etkin rol almaları, bu süreçte önemli katkı sağlayacaktır. Ayrıca daha önce belirttiğimiz gibi KSF'lerin, yerel sendikaların aktif karar alma mekanizmalarına fiili katılımını sağlama konusunda zaafı olduğu unutulmamalıdır. Küresel sendika federasyonları bu konuda somut adımlar atmadığı sürece çerçeve anlaşmalar, çevre kapitalist ülkelerdeki birçok yerel sendika tarafından şüphelenmeye devam edecektir.

Sonuç

Güncel deneyimler ışığında uluslararası çerçeve anlaşmaların önemine dair bazı çıkarımlarda bulunabiliriz. Genel olarak sermayenin ve özel olarak ulusötesi şirketlerin neoliberal politikaların da desteğiyle etki alanlarını tüm dünyada genişlettikleri bir süreçte, emek hareketinin sermayenin etki alanını geriletmek için üreteceği karşı yanıt ve alternatifler, giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Sendikal hareket her ne kadar sermayenin işçi sınıfına dönük saldırılarında önemli mevziler kazanamamış olsa da, bu alanda yeni arayışların devam ettiğini ve bazı önemli adımların atıldığını da unutmamak gerekir. Küresel sendika federasyonlarının emek mücadelesi açısından taşıdığı önemin artması; uluslararası sendikacılık açısından oynadığı rolün değişmesi ve bu bağlamda çerçeve anlaşmaların ortaya çıkışı sendikal hareketin sermaye karşısındaki arayışının ve bu alanda atılan adımların en somut göstergesidir.

Sermayenin sınıfa dönük saldırısının artarak sürdüğü koşullarda sendikal hareketin elindeki mücadele araçlarını zenginleştirilmesi ve uluslararası sendikacılık zeminini daha etkin kullanması bir zorunluluktur. Bu bağlamda güncel deneyimler ışığında uluslararası çerçeve anlaşmalar, özellikle sendikal mücadelenin daha güç koşullarda sürdürüldüğü ülkelerde yerel sendikalara daha fazla hareket alanı sağlamaktadır. Günümüzde tüm işkollarında ve dünyanın hemen her ülkesinde sendikal mücadeleyi ileriye taşıyabilmek için ulusötesi şirketlerde ve tedarikçileri konumundaki işyerlerinde örgütlenmek daha büyük önem kazanmaktadır. Ancak birçok yerel sendikanın alışlagelmiş anlayış ve yöntemlerle ve tek başlarına böylesi zor bir görevi gerçekleştirmesi mümkün görünmemektedir. Çerçeve anlaşmalar, örgütlenmenin güç olduğu alanlarda sendikalara alternatif kanal ve araçlar

sunmaktadır. Böylesi bir aracın kullanılabilmesi, başta küresel sendika federasyonları olmak üzere uluslararası sendikacılıkla daha sıkı bağlar kurulmasını ve ortak mücadele zemininin genişletilmesini gerektirmektedir. Sendikal mücadelenin uluslararası zemininin genişletilmesinin sağlayacağı kazanım ise hiç şüphesiz çerçeve anlaşmalarla sınırlandırılmaz. Ulusötesi şirketlerde ve tedarikçilerinde örgütlülüğün sürdürülebilmesi, en az örgütlenmenin kendisi kadar zordur. Çerçeve anlaşmalar, en başta yerel toplu sözleşme süreçleri olmak üzere, etkin kullanıldığı takdirde örgütlülüğün sürdürülmesi ve kazanımların geliştirilmesi konusunda yerel sendikalara olanak sağlayabilir.

Uluslararası çerçeve anlaşmalar, sunduğu olanakların yanı sıra bazı sınırlara da sahiptir. Sendikal mücadelede sonuç alınabilmesi için olanaklar kadar sınırların da bilinmesi gerekmektedir. Öncelikle günümüz koşullarında, çerçeve anlaşmaların yerel toplu sözleşme düzeninin yerine geçecek araçlar olarak kurgulanmadığını ve böylesi bir fonksiyonu yerine getiremeyeceğini belirtmek gerekir. Çerçeve anlaşmalar, toplu sözleşme olmaktan çok toplu sözleşme sürecinin önünü açan araçlardır. Bir diğer önemli nokta, söz konusu anlaşmaların gerçekleştirilebilmesinde yerel sendikaların örgütlülüğünün belirleyici olmasıdır. UÇA'lar her ne kadar küresel sendika federasyonları ile ulusötesi şirketler arasında imzalanıyor olsa da, söz konusu anlaşmaları yazılı birer belge olmanın ötesine taşıyan şey, sendikaların yerel ölçekteki gücü ve etkinliğidir. Sendikaların çerçeve anlaşmaların denetiminde ne kadar hayati bir rolü olduğuna daha önce değinmiştik. Aynı şekilde ulusötesi şirketlerdeki örgütlenme süreçlerinde çerçeve anlaşmaların katkı sağlayabilmesi için sendikaların yerel ölçekte gücü belirleyici bir öneme sahiptir. Bu olmadığı takdirde çerçeve anlaşmalar kağıt üzerinde kalmaya ve şirketlerin halkla ilişkiler faaliyetlerinin bir parçası olmaya mahkumdur. Bu nokta, uluslararası çerçeve anlaşmaların işlevselliğini belirleyen belki de en kritik sınıra işaret etmektedir. Çerçeve anlaşmalar, sendikal krizin henüz aşılamadığı ve neoliberal politikaların yarattığı basıncın sendikalar üzerinde ciddi biçimde hissedildiği bir süreçte ortaya çıkan araçlardır. Sendikal kriz, üye sayılarının azalmasının ötesinde, kendisini örgütsel, politik ve ideolojik yönleriyle ortaya koyan çok boyutlu bir olgudur. Sendikal kriz olgusunun değerlendirilmesi bu çalışmanın sınırlarını aşmaktadır. Bununla birlikte, emek mücadelenin yürütüldüğü zemini ve bu mücadelenin asli öznelerini büyük ölçüde etkileyen bir süreç ile sendikal mücadelenin araçlarının birbirinden bağımsız olduğunu düşünmek söz konusu olamaz. Sendikal mücadele araç ve politikalarının etkinliği, aynı zamanda sermaye ve emek arasındaki genel güç dengesine bağlıdır. Dolayısıyla çerçeve anlaşmaların sınırlarını son tahlilde belirleyecek olan şey, bu güç dengesindeki değişimler ile sendikal krize karşı üretilecek yanıtlardan bağımsız değildir.

KAYNAKÇA

- Anner, M. (2001) "The International Trade Union Campaign for Core Labor Standards in the WTO", **Working USA**, vol. 5, issue 1, 43–63.
- Berber Ağtaş, Ö. Ve Sayım, K.Z. (2012), "Implementing International Framework Agreements at the Local Level: Cases from Turkey", **16th ILERA World Congress 2012**, 2-5 Temmuz, Philadelphia, ABD.
- Bourque, R. (2008) "International Framework Agreements and The Future of Collective Bargaining in Multinational Companies", **Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society**, vol. 12, 30-47.
- Building and Wood Worker's International (BWI). (2010) *New BWI Model Framework Agreement*
<http://www.bwint.org/default.asp?Index=47&Language=EN> (10.07.2012)
- Building and Wood Worker's International (BWI). *About BWI*
<http://www.bwint.org/default.asp?Issue=About&Language=EN> (20.06.2012)
- Croucher R. Ve Cotton, E. (2009) **Global Unions, Global Business: Global Union Federations and International Business** London: Middlesex University Press.
- Çelik, A. (2006) "Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar", Fikret Sazak (der.) **Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar** içinde, Ankara: Epos Yayınları, 17-74.
- Çelik, A. (2010) **Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık (1946-1967)**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Dale, Leon A. (1967) "International Trade Secretariats", **Relations Industrielles/Industrial Relations**, vol. 22, no.1, 98-115.
- Dunning, J.H. Ve Sarianna, M.L. (2008) **Multinational Enterprises and the Global Economy**, 2nd Ed., London: Edward Elgar Pub.
- Erdoğan, S. (2006) **Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık** Ankara: İmge Kitabevi
- European Council. (1994) *European Works Council Directive*
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:EN:HTML> (04.04.2011)
- European Trade Union Institute (ETUI). (2009) *European Works Council Database*
<http://www.ewcdb.org/documents/wwwewcdbestats.pdf> (04.04.2011)
- Fichter, M., Helfen, M., Sydow, J. (2011) "Regulating Labor Relations in Global Production Networks: Insights on International Framework Agreements", **Internationale Politik und Gesellschaft**, Issue 2, 69-86.
- Gibb, E. (2005) *International Framework Agreements: Increasing the Effectiveness of Core Labour Standards*.http://www.globallabour.info/en/2006/12/international_framework_agreem.html (24.03.2011)
- Gallin, D. (2008) *International Framework Agreements: A Reassessment*.
http://www.globallabour.info/en/2008/06/international_framework_agreem_2.html (24.03.2011)
- Goldstein, A. (2009) **Multinational Companies from Emerging Economies: Composition, Conceptualization and Direction in the Global Economy**, Palgrave Macmillan.
- Hammer, N. (2005) "International Framework Agreements: Global Industrial Relations Between Rights and Bargaining", **Transfer**, vol. 11, no. 4-5, 511-530.

- Hammer, N. (2008) "International Framework Agreements in the Context of Global Production", Konstantinos Papadakis (der.) **Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?** içinde, Geneva: ILO Publications, 89-112.
- Hopkins, M. (2007) **Corporate Social Responsibility & International Development Is Business the Solution?**, London: Earthscan.
- Hennes & Mauritz (2010) *Code of Conduct*
http://about.hm.com/content/dam/hm/about/documents/en/CSR/codeofconduct/Code%20of%20Conduct_en.pdf (05.07.2012)
- International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union (ICEM). (2004) *Text of the Global Framework Agreement between Lukoil and ICEM*
<http://www.icem.org/index.php?id=100&doc=1365&la=EN> (03.07.2012)
- International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union (ICEM). (2011) *Terms of Understanding of Good Labour Relations*
http://www.icem.org/files/PDF/Global_agreements_pdfs/1201.Petrobras%20GFA%20Text%20English.pdf (06.07.2012)
- Itto-Gillies, G. (2005) **Transnational Corporations And International Production: Concepts, Theories And Effects**, UK: Edward Elgar Publications.
- IndustriALL Global Union (2012) *Congress ends, history of IndustriALL begins*
<http://www.building-power.org/congress-ends-history-industriall-begins> (12.07.2012)
- International Center for Trade Union Rights (ICTUR). (2003) "What is an IFA?", **International Union Rights**, vol. 10, no.3, 25-26.
- International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU). (1997) *The ICFTU/ITS Basic Code of Labour Practice* <http://www.icftu.org/www/english/tncs/tncscode98.html> (30.06.2012)
- International Labour Organisation (ILO). (2006) *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*
http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang-en/index.htm (04.07.2012)
- International Labour Organisation (ILO). (2009a) *Global Employment Trends: January 2009*
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_101461.pdf (04.04.2011)
- International Labour Organisation (ILO). (2009b) *The ILO and Corporate Social Responsibility (CSR)* http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_116336.pdf (04.04.2011)
- International Labour Organisation (ILO). (2011) *ILOLEX Database of International Labour Standards* <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm> (04.04.2011)
- International Metal Workers' Federation (IMF). (2001) *Basic Principles of Social Responsibility at Bosch* http://www.imfmetal.org/files/ifa_bosch_en.pdf (30.06.2012)
- International Metal Workers' Federation (IMF). (2005) *Joint Declaration on Human Rights and Working Conditions in the BMW Group*
http://www.imfmetal.org/files/0505101759457/bmw_ifa_english.pdf (30.06.2012)
- International Metal Workers' Federation (IMF). (2011) *GFA Signed with Norsk Hydro*
<http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=25945&l=2> (04.04.2011)

- International Organisation of Employers (IOE). (2007) *International Framework Agreements An Employers' Guide*
http://www.ioecmp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/papers/guides/english/guide_2007_august_ifasrevi.pdf (08.04.2011)
- International Trade Union Confederation (ITUC) *About Us*: <http://www.ituc-csi.org/about-us.html> (20.06.2012)
- International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF). (2011a) *"Sodexo-IUF" International Framework Agreement*
<http://cms.iuf.org/sites/cms.iuf.org/files/Sodexo-IUF%20Framework%20agre-e.pdf> (12.07.2012)
- International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF). (2011b) *"Danone/IUF Agreement on health, safety, working conditions and stress"*
<http://cms.iuf.org/sites/cms.iuf.org/files/058%20Danone%20Agreement-e.pdf> (12.07.2012)
- Karluk, R. (1997) "Çok Uluslu Şirket Üzerine Bir İnceleme", **Eskişehir ITIA Dergisi**, c.8, no. 2, 190-213.
- Kim, K.B. (2006) "Direct Employment in Multinational Enterprises: Trends and Implications" ILO Multinational Enterprises Programme, Job Creation and Enterprise Development Department, Employment MULTI Working Paper No. 101
- Koç, Y. (2000) **Ulusötesi Sermaye ve İşçi Hakları**, Ankara: Türk-İş Eğitim Yay. No.47.
- Munck, R. (2002) **Globalisation and Labour: The New "Great Transformation"**, London: Zed Books.
- Müller, T., Platzer H.W Ve Rüb, S. (2008) "International Framework Agreements- Opportunities and Limitations of a New Tool of Global Trade Union Policy" Global Trade Union Programme, Briefing Papers No. 8, Friedrich Ebert Stiftung.
- Nilsson, J. (2002) "A Tool for Achieving Workers' Rights", **Metal World**, no. 4, 22-27.
- Oswald, R. (2006) *Global Unions, Global Companies, Global Research, Global Campaigns*.
http://www.globallabour.info/en/2007/09/global_unions_global_companies.html (09.04.2011)
- Öz İplik İş (2010) *ITGLWF ile INDITEX arasında imzalanan Çerçeve Sözleşmesine ilişkin bilgilendirme toplantısı*
<http://www.oziplikis.org.tr/tr/data.asp?id=352> (04.07.2012)
- Petrol-İş (2004) **Küresel Çerçeve Sözleşmeleri**, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası 7 İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Pitelis, C. (Ed.) Ve Sugden, R. (Ed.) (2000) **The Nature of the Transnational Firm**, London: Routledge.
- Scherrer, C. Ve Greven, T. (2001) **Global Rules for Trade: Codes of Conduct, Socail Labeling, Workers' Rights Clauses**, Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Schetting, G. (1980) "On the definition of Transnational Corporations in a UN Code of Conduct", **Intereconomics**, vol. 15, no.2, 76-80.
- Schömann, I., Sobzack, A., Voss, E. ve Wilke, P. (2008) "International Framework Agreements: New Paths to Workers' Participation in Multinational's Governance?", **Transfer**, vol. 14, no.1, 111-126.

- Stavis, D. Ve Boswell, T. (2007) “International Framework Agreements Opportunities and Challenges for Global Unionism”, Bronfenbrenner K. (der.) **Global Unions Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns** içinde, Ithaca ve London: Cornell University Press, 174-194.
- Stavis, D. (2010) “International Framework Agreements and Global Social Dialogue: Parameters and Prospects” ILO Multinational Enterprises Programme, Job Creation and Enterprise Development Department, Employment Working Paper No. 47
- Telljohann, V., Costa, I., Müller, T., Rehfeldt, U. ve Zimmer, R. (2009a) “European and International Framework Agreements: New Tools of Transnational Industrial Relations”, **Transfer**, vol. 15, no. 3-4, 505-525.
- Telljohann, V., Costa, I., Müller, T., Rehfeldt, U. ve Zimmer, R. (2009b) “European and International Framework Agreements: Practical Experiences and Strategic Approaches”, Office of the Official Publications of the European Communities.
- Torres, L Ve Gunnes, S. (2003) *Global Framework Agreements: A New Tool for International Labour*, Fafo Labour International Think Tank, <http://www.fafono/pub/diverse.htm> (24.03.2011)
- UNI Global Union (UNI). (2004) *Agreement between H&M and UNI on Cooperation to secure and promote fundamental worker's rights at H&M's workplaces worldwide* <http://www.uniglobalunion.org/Apps/uni.nsf/pages/gfaEn> (05.07.2012)
- UNI Global Union (UNI). (2006) *Worldwide Agreement on Fundamental Labour Rights within the France Telecom Group* <http://www.uniglobalunion.org/Apps/uni.nsf/pages/gfaEn> (04.07.2012)
- Üstün, M. (2002) “Türkiye İşçi Hareketi Üzerine Bazı Gözlemler”, **Praksis**, sayı 8., 227-254.
- Yücesan-Özdemir, G. (2009) **Emek ve Teknoloji Türkiye’de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri**, Ankara: Tan Kitabevi Yayınları