

ÇOK ULUSLU ŞİRKETLERİN İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİNE ETKİSİ

Doç. Dr. Gülten KUTAL

Çok uluslu şirketlerin yatırım yaptıkları ülkelerde endüstri ilişkileri sistemi üzerinde bazı etkilerde bulduklarına şüphe yoktur. Bu yargı ÇUŞ'lerin doğrudan yatırımlarının büyük bir kısmını yaptıkları gelişmiş sanayi ülkeleri için olduğu gibi, gelişme halindeki ülkeler için de geçerlidir. Nitekim Kassalow yabancı yatırımların yüzlerce yıllık bir geçmişe sahip olduğu gelişmiş ülkelerde ÇUŞ'lerin yatırımlarının bu ülkelerdeki endüstri ilişkileri sistemlerini "her zaman için etkilediklerini" ve "çok uluslu Amerikan şirketlerinin bu kervana katılması ile ... bu etkinin önemli derecede arttığını" ve bir çok Asya, Afrika ülkelerine yayıldığını belirtmektedir¹. Genellikle, bu etkinin olumlu olduğu ve bunların personel yönetimi ve sendikalarla ilişkiler konularında kendi belirli ve modern görüşlerini bu ülkelere götürdükleri kabul edilmektedir. Nitekim bazı hallerde bunlar yöresel uygulamaların üstündedir². Buna rağmen bu uygulamalar sendikaları rahatsız edici ve işçiler arasında hoşnutsuzluk yaratıcı nitelikte de olabilmektedir³. Pek nadir haller olarak belirtilmekle beraber, ÇUŞ'lerin sendikalara karşı bir takım olumsuz davranışlarda buldukları ve bunlar açısından önemli bazı sorunlar doğurdıkları da bir gerçektir. Bunlardan en önemlileri, bazı

- 1) E.M. Kassalow, Kalkınmakta olan ülkelere Endüstri ilişkilerinde son gelişmeler, Uluslararası Deneylerin Işığında Türkiye'deki Endüstri İlişkileri konulu seminere sunulan tebliğ; Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, İst., 19 - 22 Ekim 1976, sh. 15-16.
- 2) E.M. Kassalow, Multinational Corporations..., a.g.t., p. 7-8.
- 3) B I T., Les relations professionnelles dans les entreprises multinationales en Europe occidentale, Genève 1976, p. 79.

ÇUŞ'lerin sendikaları tanımamalarıdır. Bu gibi durumlara ender olmakla beraber sendikacılığın beşiği durumunda olan İngiltere'de dahi rastlanmıştır⁴. Pek tabii sendikaların tanınmamasına gelişme halindeki ülkelerde daha çok rastlanmakta, hatta bazı hallerde ÇUŞ'ler sermaye kabul eden ülke hükümetlerinden bu ülkelerdeki üretim faaliyetleri sırasında sendikalarla karşılaşmayacaklarına dair garanti istemekte ve bunu da sağlayabilmektedirler⁵. Bazı hallerde ise sendikaları tanımama "sarı ... veya firmının özel sendikası" olmayan sendikalar için söz konusu olabilmektedir⁶.

Bunun yanında toplu sözleşme hükümlerine uymama⁷, işkolu düzeyinde toplu sözleşme yapılması adet olan ülkelerde işyeri sözleşmeleri yapmakta, direnme, mahalli işveren örgütlerine girmeme⁸ ve sendikanın pazarlık gücünü zayıflatabilmek için üretim kaydırmalarına başvurma, şirketin ana merkezi ile temas bahanesiyle toplu pazarlık müzakerelerini uzatma gibi tutumlar bu olumsuz davranışlara örnek olarak gösterilebilir⁹.

Çok uluslu şirketlerin işçi-işveren ilişkileri üzerindeki en önemli etkisi, toplu pazarlık sırasında taraflar arasındaki güç dengesini bozucu bazı davranışlarda bulunma olanağına sahip olmalarıdır.

- 4) E.M. Kassalow, *Multinational Labor Relations*, Amerikan Ücret Yönetimi Derneği Konferansına sunulan tebliğ, Boston, Kasım 1976, p. 11. Ayrıca bkz. E.M. Kassalow, *Multinational Corporations and agt.*, p. 19-23; K. Matthies, "Gewerkschaften contra multinationale Unternehmen", in Keschull D./Mayer O.G., *Multinationale Konzerne und Gewerkschaftsstrategie*, Hamburg 1974, s. 89.
- 5) E.M. Kassalow, *Multinational Labor Relations*, agm., p. 13; ayrıca bkz. S. Moller, "Forecast and Theoretical Consideration of Union Strategies in Relation to Multinational Corporations", IRRA, 3rd Congress London, 3-7 September 1973 sunulan tebliğ, p. 2.
- 6) M. Warner/L. Turner, "Gewerkschaften und Multinationale Konzerne" in: Tudyka K., *Multinationale Konzerne und Gewerkschaft Strategie*, Hamburg 1974, s. 181.
- 7) G. Köpke, "Multinational Unternehmen und Gewerkschaften" in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 7/1971, s. 394; ayrıca bkz. H. Hinz, agm., s. 143.
- 8) H. Günter, 'Multinational Corporations and Labor: A Prospective view, International Institute for Labour Studies, Genova 1973, s. 7.
- 9) B I T., *Les relations professionnelles...*, age., p. 77-78.

Bilindiği gibi özgür toplu pazarlık düzeninin işçiler ve işverenler arasında güç dengesini sağlayıcı bir rol oynadığı genellikle kabul edilmektedir. Gerçekten toplu pazarlık düzeni sayesinde işçiler işverenler karşısında çalışma koşullarının belirlenmesi konusunda bir pazarlık gücüne kavuşmakta ve söz konusu düzen, emeği sermaye karşısında ferdi iş ilişkileri düzenine nazaran daha müsait koşullarla korumaktadır. Nitekim sanayi demokrasisinin hakim olduğu ülkelerde işçiler kendilerine tanınan koalisyon, toplu pazarlık ve toplu iş mücadelesi haklarını kullanarak çalışma koşullarının belirlenmesinde işverenle birlikte söz sahibi olmuşlardır.

Ancak hemen belirtmeliyiz ki sendikaların toplu pazarlık faaliyetlerinin alışılmış çerçevesi ulusal sınırlardır¹⁰. Esasen sendikaların faaliyetlerini düzenleyen bütün yasal hükümler ulusal düzeydeki kaidelerdir. Uygulamada ülkeden ülkeye değişen çeşitli toplu pazarlık sistemleri ortaya çıkmıştır. Her ülkede yasal çerçeve değişmekle beraber, kanun koyucular hiç bir zaman tarafların ulaşacakları nihai pazarlık noktasını tespit etmemiş, bunu tarafların pazarlık gücüne bırakmıştır. Kanun koyucular taraflara grev ve lokavt gibi toplu mücadele silahlarını vermek suretiyle onlara toplu pazarlıkta erişilecek sonucu kendi güçleri ve mücadeleleri ile tayin etme olanağını tanımışlardır.

Toplu pazarlık güç dengesine ulusal düzeyde çok daha kolay ulaşıldığına şüphe yoktur. Kişisel olarak iktisaden zayıf olan işçiler, sayıca kalabalık oluşlarından yararlanarak güçlü sendikalar kurmuşlar ve bu sayede iktisaden güçlü sermaye sahipleri karşısında güç dengesini kurmayı, bu düzeyde büyük ölçüde başarmışlardır. Şüphesiz bu durum sanayileşmiş ülkelerdeki sendikalarda çok daha belirgindir. Gelişmekte olan birçok ülkede ise, kanun koyucular işçi sendikacılığını teşvik etmek için çeşitli yasal müdahalelerde bulunmaktadır. Bununla beraber bu yasal müdahaleyi ülkelerine yabancı sermayeyi çekmek amacıyla geciktiren bazı ülkeler halâ mevcuttur.

10) K. Matthies, agm., s. 86; ayrıca bkz. R. Jungnickel / K. Matthies, *Multinationale Unternehmen und Gewerkschaften*, Hamburg 1973, s. 3 ve Philippe Laurent, *Les Firmes Multinationales*, Proje No. 58, Paris 1971, s. 927.

Toplu pazarlıkta güç dengesinin uluslararası düzeyde sağlanması çok daha güç ve problemlidir. Çünkü uluslararası planda, gücünü doğrudan doğruya üyelerinden alan ulusal sendikalar gibi güçlü işçi kuruluşları mevcut değildir. Uluslararası sendikalar güçlerini kendilerine üye olan ulusal kuruluşlardan almaktadır. Ayrıca uluslararası kuruluşları güçlendirecek nitelikteki yasal müdahaleler de hemen hemen mevcut değildir. Uluslararası sendikacılık hareketi ÇUŞ'lere kıyasla daha eski bir maziye sahip olmakla beraber, bunlar "hukukî çerçeveden önce ve bunun dışında gelişmektedirler"¹¹.

Buna karşılık sermaye çok kolay bir şekilde çok uluslu bir nitelik kazanmaktadır. Böylece çok uluslu mekanizmalar içinde hareket edebilen sermaye, ulusal çerçevede dışında hareket kabiliyeti zayıf bir sendikacılıkla karşılaşmakta ve güç dengesi sendikalar aleyhine bozulmaktadır.

Bazı yazarlara göre teşebbüslerin ulusal sendikaların etki alanını terk ederek uluslararası düzeydeki faaliyetlerini artırmaları şimdiye kadar sendikalar tarafından erişilen gelişmelere zarar verebilir. Aslında teşebbüslerin çok uluslu bir nitelik kazanmaları ve böylece köken ülkelerindeki güçlü sendikaların etki alanını terk etmeleri süreci yeni bir olay değildir. Ancak sendikalar için yeni ve önemli olan teşebbüslerin birden fazla ülkede üretim ve satış faaliyetinde bulunmasının yaygın hale gelmesi, ÇUŞ'lerin yabancı ülkelerdeki yatırımlarının yüksek bir büyüme hızı göstermesi ve ÇUŞ'lerin üretim ve satış faaliyetlerini dünya çapında bütünleştirmeleridir¹². Sendikalar için bu gelişmenin en önemli sonuçlarından birisi "toplu pazarlıkta hareket alanının daralması ve ulusal düzeyde sosyal ilişkilerde özünü kaybetme" şeklinde belirtilebilir¹³. Buna ulusal sendikaların ÇUŞ'lerin dünya çapında istihdam ettikleri işçilerden daima küçülen bir oranını temsil etmeleri gerçeği de eklenmelidir. Çünkü sendikaların ÇUŞ'ler karşısında direnme güçleri ve bunların istihdam politikalarını toplu sözleşmeler yoluyla etkileme olanakları

11) J.P. Dubois, "Entreprises multinationales et négociations collectives syndicales au niveau international : Les moyens Juridiques d'un contre-pouvoir syndicale", Droit Social, No. 1, Janvier 1973, p. 4.

12) R. Jungnickel / K. Matthies, a.g.e., s. 3-9.

13) K. Matthies, a.g.m., s. 86.

zayıflayan temsil güçleri nedeniyle azalmaktadır. Diğer bir ifadeyle yabancı ülkelerde, özellikle sendikacılığın zayıf olduğu ülkelerde ÇUŞ'ler tarafından istihdam edilenlerin sayı ve oran olarak artmaları köken ülkelerdeki sendikaların pazarlık gücünü zayıflatmaktadır. Pek tabii sorun sadece köken ülkelerdeki sendikaların pazarlık gücünün zayıflaması değildir. ÇUŞ'ler faaliyetlerini birden çok ülkeye yaydıkları için ulusal sendikalar ister köken ülkede bulunsunlar, ister ÇUŞ'leri kabul eden bir ülkede bulunsunlar ÇUŞ'in bütün dünyada istihdam ettiği personelin pek küçük bir bölümünü temsil etmektedirler.

A. Sendikaların Niteliğinden Doğan Faktörler

Sendikaların ÇUŞ'ler karşısında toplu pazarlık gücünü azaltan faktörler arasında ÇUŞ'lerin niteliğinden doğan bazı faktörler de rol oynamaktadır. ÇUŞ'lerin ana merkezleri tek bir işveren gibi davranabildiği halde ana şirkette ve yavru şirketlerde kurulu ulusal sendikalar dağınık hareket etmekte ve toplu pazarlık sırasında aralarında bir koordinasyon sağlayamamaktadır. Bu durumun toplu pazarlıkta güç dengesini sendikalar aleyhine bozduğuna şüphe yoktur. Sendikaların ÇUŞ'ler karşısında bugüne kadar elde ettikleri ilerlemeler bazı ulusal ve uluslararası sendikal örgütlerin üye sayısı itibariyle sahip oldukları büyüklükle ölçülemeyecek derecede sınırlıdır. Sendikalar bunun bir kısım nedenlerini kendi örgütleri ile ilgili görmekte ve 4 noktada topladıkları örgütsel sorunlara çözüm aramaktadır. Bunlar;

- sendikaların ideolojik bakımdan bölünmüş olmaları,
- sendikaların toplu pazarlık faaliyetinin ulusal sınırlar ile kısıtlı olması,
- ulusal sendikalar ile uluslararası sendikalar arasında ÇUŞ'lerle toplu pazarlık faaliyeti açısından bir rekabetin söz konusu olması,
- gelişme halindeki ülkelerdeki sendikaların çıkarları ile sanayileşmiş ülkelerdeki sendikaların çıkarlarını birbirinden farklı olması gibi sorunlardır¹⁴.

14) Daha geniş bilgi için bkz. G. Kutal, Endüstri İlişkileri Açısından Çok Uluslu Şirketler, (Doçentlik tezi), İstanbul, 1977 (Teksir), s. 161 ve devamı.

Özgür toplu pazarlık düzeninde güç dengesi kavramının ulusal düzeyde olduğu kadar uluslararası düzeyde de büyük bir önem taşıdığına şüphe yoktur. Bu bakımdan sendikalar tarafından ileri sürülen ve güç dengesinin bozulmasına yol açan faktörler arasında sayılan ideolojik bölünmüşlük ulusal sınırlarla kısıtlanmış toplu pazarlık, sendikalar arası rekabet ve çıkar farkları gibi hususların bilimsel açıdan hiç bir tartışmaya yer vermeksizin kabul edilmesi mümkündür. Gerçekten ulusal düzeyde olduğu gibi uluslararası düzeyde de işçiler adına bir pazarlık ünitesi yaratmak gerektiği halde günümüzde dünya sendikacılığına hakim olan ideolojik parçalanmalar ve çeşitli örgütlenme biçimleri böyle bir pazarlık biriminin ortaya çıkmasına engel olmaktadır.

Öte yandan günümüzde alışılmış olan toplu pazarlık faaliyeti ulusal sınırlar içinde cereyan ettiği halde, ÇUŞ'ler faaliyetlerini kolayca uluslararası düzeye kaydırabilmektedir.

Gerçekten sendikaların toplu pazarlık sırasındaki alışılmış ve yasalarla da düzenlenmiş bulunan faaliyet alanı ulusal sınırlarla kısıtlanmış bulunmaktadır. Sadece bir ülkede faaliyet gösteren şirketlerle toplu pazarlık yapılması esasına göre düzenlenen bu yetki, sendikalara ulusal düzeyde bir güç dengesi sağlamaya ve sendikaların üyelerinin mevcut haklarını korumak ve geliştirmek amacına ulaşmasına yeterli görülmekteydi. Ancak ÇUŞ'lerin birden çok ülkede üretim ve satış faaliyetinde bulunmaları sendikalara göre birçok ülkede mevcut olduğu kabul edilen güç dengesini ÇUŞ'ler lehine bozmuştur. Çünkü ÇUŞ'ler toplu pazarlık sırasında izleyecekleri stratejiyi şirketin ana merkezinden ve bütün dünyadaki faaliyetlerinin bütününe dikkate alarak saptamaktadır. Buna karşılık ulusal sendikalar sadece toplu pazarlık yetkisine sahip oldukları işletme ile ilgili stratejiyi çok kısıtlı bilgilere sahip olarak belirleyebilmektedirler. Diğer bir ifadeyle, ÇUŞ'lerin ana merkezleri dünyanın çeşitli yerlerindeki yavru şirketleri sayısınca ulusal sendika karşısında tek bir teşebbüs olarak toplu pazarlık faaliyetlerini yönetmektedir. Bunun sonucu olarak:

- Çeşitli ülkelerdeki yavru şirketlerde toplu pazarlığın başlangıç ve bitiş tarihleri birbirinden farklı olmakta,
- Toplu iş uyuşmazlıklarının konusu farklı olabilmekte,
- Toplu iş mücadelelerinin başlangıç ve bitişleri farklı tarihlere rastlamaktadır.

Böylece ÇUŞ'in herhangi bir yavru şirketinde toplu pazarlık veya iş mücadelesi devam ederken, diğer yavru şirketlerde ve ana şirkette toplu sözleşme imzalanmış bulunmakta, dolayısı ile sendikalar bu işletmelerde çalışma barışını ve üretimi sürdürmekle yükümlü bulunmaktadır. Aynı malı üreten veya gerektiğinde grev yapılan bir yavru şirketin ürettiği malları da üretebilecek şekilde projelendirilmiş bulunan diğer yavru şirketlerin grev devam ettiği sırada üretim faaliyetlerini sürdürmesi, ulusal sendikaların pazarlık gücünü zayıflatmaktadır.

Sendikalara göre, ÇUŞ'ler çeşitli ülkelerin işçilerini birbiri ile rekabet içine sokmakta ve uluslararası ücret farklarından da yararlanmak suretiyle hem topyekün kârlarını, hem de sendikalar karşısındaki pazarlık güçlerini artırmaktadırlar. Böylece faaliyetlerini dünya çapında bütünleştirmiş bulunan ÇUŞ'ler farklı bitiş tarihleri olan, ayrı toplu iş sözleşmeleri imzalamak suretiyle "önce zayıf sendikalarla, daha sonra da hatta güçlü sendikalarla daha kolay başa çıkabilmektedir"ler¹⁵.

Diğer traftan çeşitli ülkelerde toplu pazarlığın ve toplu iş mücadelelerinin farklı hukuk normlarına tabi oluşu da sendikalar arasında dayanışmayı güçleştiren ve ÇUŞ'lerin pazarlık gücünü artıran faktörler arasında bulunmaktadır. Örneğin, birçok ülke mevzuatı toplu mücadeleyi menfaat veya hak uyuşmazlıkları ile bağlantılı olarak düzenlediği için, farklı başlangıç ve bitiş tarihlerine sahip bulunan toplu iş sözleşmelerini imzalayan sendikaların birbirini toplu iş mücadelesi sırasında etkili bir biçimde desteklemeleri, bunun bilincine varmış olmaları halinde dahi güçleşmektedir.

Öte yandan sendikaların üzerinde önemle durdukları uluslararası dayanışma grevlerinin de hukuki açıdan birçok sorun yarattığına kuşku yoktur¹⁶. Gerçekten bazı ülkelerin mevzuatında dayanışma grevleri, Türk mevzuatında olduğu gibi tümüyle reddedildiği halde, bazı ülkelerdeki yasalar dayanışma grevlerini müsamaha ile karşılamaktadır. Kaldı ki dayanışma grevlerinin yasalarda veya mahkeme

15) M. Warner / L. Turner, a.g.m., s. 185.

16) A. Pankert, "Les actions internationales de solidarité des travailleurs, quelques problèmes juridiques", *Revue Internationale du Travail*, VI, 116, no. 1, Juillet - Août 1977, p. 75-84.

içtihatlarında kabul edildiği ülkelerde dahi, işçilerin yabancı bir ülkede patlak veren bir grevi destekleyip destekleyemeyecekleri ciddi tartışmalara yol açmaktadır. Örneğin Federal Almanya'da bir iş mahkemesi 1959 yılında İngiltere'de cereyan eden basın işçileri grevini desteklemek amacıyla greve girişen Alman işçilerinin bu hareketini kanunsuz bir hareket olarak nitelenmiştir. Buna karşılık İsveç iş mahkemesi Danimarkalı dok işçilerinin başlatıtları bir grevi destekleyen İsveçli işçilerin grevini yasal bir hareket olarak değerlendirmiştir. Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür. Şu hususu belirtmek istiyoruz ki dayanışma grevleri konusunda ulusal yasalar arasında bir ahenk sağlanmadıkça ve uluslararası düzeyde cereyan eden grev hareketleri belirli yasal dayanaklara kavuşturulmadıkça, işçi sendikalarının dayanışma grevlerinden yeterince yararlanmalarına olanak kalmamaktadır.

Bundan başka ÇUŞ'lerin yatırım yaptıkları birçok ülkede koalisyon hakkı veya toplu pazarlık ve toplu mücadele hakları gibi sosyal hakların yasalarla güvence altına alınmamış olması da mümkündür. Hatta bazı gelişme halindeki ülke hükümetlerinin yabancı sermayeyi ülkelerine çekebilmek için söz konusu yasaları çıkarmamaya özen gösterdikleri dahi birçok sendika ve ilim adamı tarafından iddia edilmektedir¹⁷.

Sendikaların toplu pazarlık faaliyetlerini ulusal yasaların çerçevesi içinde yürütme zorunlukları yanında, bu yasal hükümlerin ülkeden ülkeye büyük farklılıklar göstermesi ulusal sendikaların birbirleri ile dayanışmalı toplu pazarlık faaliyetine girişmelerini engelleyen faktörlerdendir. Buna karşılık ÇUŞ'lerin de her ülkede mevcut yasalara uyma zorunluğu olmasına rağmen, bu şirketlerin ulusal firmalara nazaran bunlara üstünlük sağlayan bazı nitelikleri ve üretimin merkezden planlanması konusunda ekonomik kanunlar dışında hiç bir engelle karşılaşmamaları bunların pazarlık gücünü olumlu yönde etkilemektedir.

Nitekim sendikalar ÇUŞ'lerin ulusal şirketlerden farklı bazı özelliklere sahip olduklarına işaret ederek, bunların sendikaların pazarlık gücünü azaltıcı, buna karşılık ÇUŞ'lerin pazarlık gücünü artırıcı bir rol oynadığını iddia etmektedir.

17) Bu konuda bkz. M. Warner / L. Turner, a.g.m., s. 189.

Biz incelememizde ÇUŞ'lerin söz konusu özellikleri üzerinde de durmak ve sendikaların iddialarını bu açıdan da değerlendirmek istiyoruz.

B. Çok Uluslu Şirketlerin Niteliğinden Doğan Faktörler

ÇUŞ'lere toplu pazarlık sırasında ulusal şirketlere göre üstünlük sağlayan ve bunların pazarlık gücünü artıran faktörleri aşağıda 4 noktada toplamış bulunuyoruz. Bunlar;

- ÇUŞ'lerin mali gücü,
- Sendikaların ÇUŞ'lerin dünya çapındaki faaliyetleri hakkındaki bilgilerinin yetersiz oluşu,
- ÇUŞ'lerde karar merkezinin başka bir ülkede oluşu ve
- ÇUŞ'lerin üretim faaliyetini başka ülkelere kaydırabilme olanlığına sahip olmalarıdır.

a) Çok uluslu şirketlerin Mali Gücü

Çok uluslu şirketlerin üretim faaliyetlerini dünya çapında planlamaları bunların büyük bir mali güce sahip olmalarına imkân vermektedir. Özellikle aynı malı çeşitli ülkelerde kurdukları yavru şirketlerde ürettikleri ve her ülkedeki yatırımlarını daha bağımsız bir hale getirdikleri, veya her yatırımı gerektiğinde başka ülkelerdeki fabrikaların üretim faaliyetini üstlenebilecek şekilde projelendirdikleri takdirde sendikaların toplu pazarlıkta başarılı olma şansı azalmaktadır. Herhangi bir yavru şirkette sendikanın greve başvurması ve üretim faaliyetini durdurması halinde, aynı malı üreten diğer bir ülkedeki fabrika üretime devam ettiği için, gerekirse bu fabrikada işçilere fazla çalışma yaptırmak suretiyle üretimin devamlılığı sağlanabilmektedir. Şirketin dünya çapında bir pazarlama ve haberleşme ağına sahip olması da, satışların grev nedeniyle aksamasına, siparişlerin gecikmesine ve şirketin grev baskısı ile sendika taleplerine yaklaşmasına imkân vermemektedir.

ÇUŞ için önemli olan topyekûn kârını artırmak olduğu için herhangi bir yavru şirketin grev nedeniyle zarar etmesi bunları etkilememekte ve diğer işletmelerde elde ettikleri kârlarla zor durumda olan yavru şirketler desteklenmektedir¹⁸. Bu bakımdan sendikalar

18) B I T., a.g.e., p. 97-98.

ÇUŞ'lerin sahip oldukları mali gücün ulusal düzeyde sosyal partnerler arasındaki geleneksel sorunlara yeni boyutlar eklediğini iddia etmektedirler.

b) Sendikaların ÇUŞ'lerin Dünya Çapındaki Faaliyetlerinin Tümü Hakkındaki Bilgilerinin Yetersiz Oluşu

Herhangi bir ÇUŞ'in ülkesinde faaliyet gösteren yavru şirketi ile toplu pazarlık masasına oturacak olan ulusal bir sendikanın başarılı olabilmesi için, aşağıda sayılan hususlarda yeterli bilgi sahibi olması zorunludur. Bunlar:

- pazarlık ettikleri şirketin tümünün mali durumu ve özellikle kâr durumu,
- Yıllık cirosu, hangi pazarlara satış yaptığı,
- başka ülkelerdeki yavru şirketlerinde üretilen malların cinsi, üretimin ne şekilde projelendirildiği,
- ÇUŞ'nin hangi fabrikalarında kendi ülkelerindeki yavru şirketin ürettiği malın üretildiği, bu fabrikaların üretim kapasitesi, bu kapasitenin tamamının kullanılıp, kullanılmadığı,
- hangi fabrikalarda bu mal normal olarak üretilmediği halde, kısa sürede bu malın üretimine geçmenin mümkün olduğu,
- diğer benzer yavru şirketlerde yapılan toplu iş sözleşmeleri ile işçilere ücretler ve diğer çalışma koşulları açısından ne gibi haklar tanındığını gösterir bilgilerdir.

Ancak ulusal sendikalar için bu bilgilerin bir çoğunu elde etmek çok güçtür. Bunun sebebi bu firmaların faaliyetinin geniş bir alana yayılması yanında, genellikle ÇUŞ'lerin faaliyetlerinin tümü hakkında bilgi vermekten özellikle kaçınmalarıdır: Gerçekten ulusal sendikalar için belirli bir ÇUŞ hakkında uluslararası kaynaklardan elde edilebilecek, çoğu zaman birbiri ile bağlantılı olmayan ve mukayeselere elverişsiz bilgilerin içeriğinin birbirinden farklı oluşu da bu sonuç üzerinde etkili olmaktadır.

Yukarıda belirttiğimiz gibi, ÇUŞ'lerin söz konusu bilgileri verme hususundaki tutumları da birbirinden farklıdır. Birkaç yıl öncesine kadar bu şirketlerin yabancı ülkelerdeki faaliyetleri hakkında susmayı tercih ettikleri ve pek az sayıdaki yayımlanmış tamim vs. gibi belgelerde yabancı ülkelerde yapılan yatırımlar hakkındaki bil-

gilerin gizli tutulmasının talep edildiği belirtilmektedir. Faaliyetleri hakkındaki bilgileri yayımlama konusunda Avrupalı şirketlerin daha çekingen davrandıkları, buna karşılık Amerikan ÇUŞ'lerinin bu konuda daha olumlu bir tutuma sahip oldukları söylenebilir¹⁹.

Bu durumda sadece en büyük ulusal sendikaların yaptıkları toplu pazarlık için lüzumlu olan bilgileri toplama ve tasnif etme ve bunlardan toplu pazarlıkta yararlanma olanağına sahip olabilecekleri tahmin edilmektedir. Hatta daha da ileri giderek sadece IMB ve ICF gibi uluslararası meslek sekreterliklerinin veya buna benzer kuruluşların bu bilgileri toplamada başarılı olabilecekleri sonucuna varılabilir²⁰.

Yeterli bilgilere sahip olmadan pazarlık masasına oturan ulusal sendikaların karşısında, kârlarını tröst içi fiyat uygulamaları gibi çeşitli yollarla ana merkezlerine veya vergi bakımından kolaylık gösteren ülkelere transfer edebilecek durumda bulunan yavru şirketlerin, "işletmenin kâr etmediğini" beyan etmeleri ve sendikaların ücretler vs. konusundaki taleplerini reddetmeleri mümkündür. Buna karşılık söz konusu bilgilere sahip olan sendikaların bunlara ÇUŞ'in topyekün kârlarını hatırlatmaları güç olmayacaktır.

Ayrıca yukarıda söz konusu edilen üretim faaliyeti ile ilgili bilgiler ulusal sendikaya greve gitmesi halinde, ÇUŞ'in durdurulan üretimi telafi etmek için nasıl bir strateji uygulamayı düşündüğü konusunda bir fikir verebilecektir. Bu bilgilerden bir kısmı aynı zamanda kendisini grev sırasında destekleyebilecek durumda olan yabancı ulusal sendikaları seçme konusunda da yardımcı olabilecektir.

Nitekim son birkaç yıl öncesine kadar ÇUŞ'in dünya çapındaki faaliyetleri hakkında yeterli bilgi sahibi olmıyan, ve ÇUŞ'lerin merkezden yönetilmesine karşı dağınık ve birbiriyle bağlantısız bir şekilde teker teker toplu pazarlığa oturan ulusal sendikaların gerek talep, gerek direnme gücünün zayıfladığı görülmüştür.

c) Çok Uluslu Şirketlerde Karar Merkezinin Başka Bir Ülkede Oluşu

Ulusal sendikalar ÇUŞ'in herhangi bir yavru şirketinde toplu pazarlık yaptıkları sırada pek tabii mahalli yöneticiler ile temas et-

19) R. Jungnickel / K. Mattahies, s. 37-43.

20) B I T., a.g.e., p. 104.

mektedirler. Ancak sendikalar mahalli yöneticilerin birçok hususlarda bağımsız olarak karar verme yetkisine sahip olmadıklarına ve bazı konularda ana merkezden talimat beklediklerine, toplu pazarlık sırasında mahalli yöneticilerce ana merkezin yetkisine girdiği belirtilen hususlara pek de ender rastlanmadığına işaret etmektedirler.

Bundan dolayı sendikalar toplu pazarlık sırasında karar verme merkezini saptamakta güçlük çektiklerinden mahalli yöneticiler ana merkezin emirlerini talep ederken, ÇUŞ'in ana merkezinin yavru şirketlerin bağımsız olarak karar verme yetkisine sahip olduğunu iddia ettiklerinden şikâyet etmektedirler²¹.

Sendikalara göre bunun bazı sakıncaları vardır:

Onlara göre toplu pazarlıkta ortaya çıkan sorunların çözümünü sağıyacak kararları verme yetkisine sahip olan ana merkez ile ulusal sendikaların temas kurmasına imkân yoktur. Karar merkezi ile olan temas yavru şirketin yöneticilerinin aracılığı ile yapılmaktadır. Halbuki karar merkezi ile kişisel temas kurma meslekî ilişkiler ile ilgili sorunların çözümlenmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Binlerce kilometre uzakta ve ayrı bir sosyal çevrede yaşıyan kişilerin herhangi bir ülkedeki yavru şirkette çalışanların ihtiyaçlarını ve çalışma koşulları ile ilgili taleplerini gerektiği şekilde değerlendirmesi mümkün değildir. Ayrıca sendikaların ve işçilerin ne gibi bir tepki gösterebileceğini tahmin etmek de karar merkezi için güç olmaktadır.

Diğer taraftan çalışma barışının sürdürülmesi de sendika ve işveren temsilcilerinin karşılıklı temasları sırasında birbirlerinin davranışlarını ve belirli konulardaki muhtemel tepkilerini lme yeteneklerini arttırmaları ile yakından ilgilidir. Karar organı lie karşılıklı temasın imkânsızlığı her iki taraf için de bu yeteneğin geliştirilmesini önlemektedir.

Ayrıca önemli kararların merkezden verilmesi ÇUŞ'lerin kendi köken ülkelerinde cari olan uygulamaları yavru şirketlerinin bulunduğu ülkelerde de sürdürmekte ısrar etmelerine yol amaktadır²². Faaliyet gösterdikleri yabancı ülkelerin mevzuatına veya toplu pazarlıkta yerleşmiş örf ve adetlerine uymıyan ÇUŞ'lerin özellikle ge-

21) R. Jungnickel / K. Matthies, a.g.e., s. 16.

22) B.I.T., a.g.e., p. 99-100.

işme halindeki ülkelerde, bazen de sanayileşmiş ülkelerde sendikalara güçlükler çıkardıkları iddia edilmektedir. Burada sadece toplu müzakere usulleri söz konusu değildir. Daha önce de değindiğimiz gibi aynı zamanda mevcut sendikaların ÇUŞ'ler tarafından tanınması da bir sorun olarak ortaya çıkabilmektedir. Örneğin Amerikan ÇUŞ'lerinin yöneticilerinin genellikle "çalışma ilişkilerinde sendikaların kapitalizmi bir veri olarak kabul ettikleri..... ve yönetimin hemen hemen kendi haline bırakılmış olduğu bir atmosfere alıştıkları ve birçok hallerde kendileri tarafından kurdukları ve firmanın özel sendikaları ile toplu pazarlık yapmayı tercih ettikleri, bunun dışındaki sendikaları pazarlık tarafı olarak tanımakta güçlük çıkardıkları" görülmektedir. Bununla beraber sendikaların işverenlerce tanınmaması sorununun bugün için büro müstahdemlerinin sendikaları ile sınırlı kaldığına işaret etmek yerinde olacaktır²³. Sendikalar bu gibi olaylara daha çok sermayeyi ülkelere çekmek için sendikaların ve koruyucu iş mevzuatının geliştirilmediği gelişme halindeki ülkelerde rastlanmakla beraber, yazılı hukukun tam anlamıyla yerleşmediği, örf ve adetlere dayalı hukukun geçerli olduğu gelişmiş sanayi ülkelerinde de rastlanabileceğini ifade etmektedirler. Bu durum ÇUŞ'lerin yatırım yaptıkları ülkelerde ekonomik ve sosyal hayatla bütünleşmelerine engel olmaktadır. Halbuki ÇUŞ'lerin yabancı ülkelerde başarılı olmaları bu bütünleşme ile yakından ilgili bulunmaktadır. Bu bütünleşmenin aynı zamanda yatırım yapılan ülkenin gelişmesine katkıda bulunma yönünden de zorunlu olduğuna şüphe yoktur.

Bundan başka toplu pazarlıkta işveren açısından kararları verme durumunda bulunan yöneticilerin yavru şirketin yöneticileri mi, yoksa ana merkezdeki yöneticiler mi olduğu konusundaki tereddütler, sendikaların hangi bilgilere dayanarak pazarlık yapacaklarını saptamalarını güçleştirmektedir²⁴.

d) Çok Uluslu Şirketlerin Üretim Faaliyetlerini Başka Ülkelere Kaydırabilme Olanığına Sahip Olmaları

Sendikalar ÇUŞ'lerin çok sayıdaki ülkede üretimde bulunmasını, yatırım yaptıkları çok sayıdaki ülke arasında amaçlarına en uygun olanı seçme olanağına sahip olmasını ve buna dayanarak üretim

23) M. Warner / L. Turner, a.g.m., s. 179-210.

24) R. Jungnickel / K. Matthies, a.g.e., s. 16.

faaliyetini bir ülkeden diğere kaydırmada yüksek bir mobiliteye sahip bulunmasını ulusal sendikaların pazarlık gücü açısından tehlikeli görmektedirler. Gerçekten ÇUŞ'lerin mal ve hizmet üretimini sürekli olarak veya geçici olarak bir ülkeden diğere nakletme olanağına sahip olması toplu pazarlıkta gc dengesini bu Şirketler lehine bozucu nitelikte grlmektedir²⁵. Sendikalara göre ÇUŞ'ler yatırımlarını ve üretim faaliyetlerini sendikaların kuvvetli ve başarılı olduğı ülkelerden, sendikaların mevcut olmadığı veya sendikacılık hareketinin zayıf olduğı ülkelere götürme imkânına sahiptirler. Bir grev sırasında bu faktörleri dahi dikkate almadan, üretimi en yakındaki yavru Őirkete kaydırma olanağı ÇUŞ'lere sendikalar karşısında gcl duruma geçme fırsatını vermektedir. Gerçekten ÇUŞ'lerin herhangi bir yavru Őirketindeki retimi geçici olarak başka bir ülkeye kaydırması mümkünse, bu Őletmede sendikanın grev ilân etmesi ve söz konusu Őletmede üretimin uzun süre durdurulması halinde dahi teşebbüsün toplam üretimi tehlikeye girmeyeceğı için, böyle bir gc denemesi sendikaya büyük bir mal yk teşkil edeceğı gibi, toplu pazarlıkta başarı Őansının da artırmayacaktır. Hatta toplu pazarlık sırasında işveren temsilcilerinin açık veya kapalı bir Şekilde böyle bir nakilden söz etmeleri dahi, sendikanın durumunu belirli bir Şekilde zayıflatmakta ve greve başvurması gcleşmektedir. Aynı Şekilde toplu pazarlık sırasında ÇUŞ'lerin bundan sonra yatırımlarını sendikaların bulunmadığı veya daha yumuşak davrandığı ülkelere yapacaklarını beyan ederek sendikalar üzerinde baskı kurmaya çalıştıklarına da rastlanmaktadır. Bu gibi tehditlerin üzerinde ciddi Şekilde durulması gerekmektedir. Nitekim bazı grev olaylarında üretimin kaydırılması konusunda ciddi girişimlerde bulunulduğı ve sendikanın başlattığı grevin etkisiz bırakıldığı olaylara rastlanmaktadır. Buna gösterilen en belirgin rnek İngiltere'de cereyan etmiştir. Firma toplu sözleşme müzakerelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanacağını anlayınca, söz konusu parçanın üretimi için en önemli olan alet ve makineleri, daha grev ilan edilmeden önce Almanya'daki bir firmaya taşımak suretiyle üretimin devamlılığını sağlamış ve grevi etkisiz bırakmıřtır²⁶.

25) R. Jungnickel / K. Matthies, a.g.e., s. 51; ayrıca bkz. B.I.T., a.g.e., p. 97.

26) M. Waner / L. Turner, a.g.m., s. 183.

Bir daha bu ülkeye yatırım yapılmayacağına dair tehditlere de yine iki büyük Amerikan otomobil firmasının İngiltere'deki ve Kanada'daki yavru şirketlerinde toplu sözleşme müzakerelerinde rastlıyoruz: FORD 1969'daki grevden sonra bir daha İngiltere'ye yatırım yapmayacağını açıklarken, Chrysler firması da Kanada'daki fabrikasında işçilere bundan böyle ABD'ne yatırım yapacağını, çünkü ABD'de işçilerin verimliliğinin daha yüksek olduğunu ifade etmişti. Sendikalar bu tip baskı ve tehdit olaylarında bunlara hedef olan ulusal sendikaların çok müşkül durumda kaldığını, çünkü bu sendikaların söz konusu tehditleri değerlendirebilecek yeterli bilgi ve elemanlara sahip olmadıklarını belirtmektedirler.

Başlangıçta bu tehditler bir blöf olarak kabul edilmekteydi. Ancak belirli bir piyasadaki etki alanlarını geniş tutmak isteyen ÇUŞ'lerin yatırımlarını planlarken yavru şirketlerini birbirinden daha bağımsız şekilde üretimde bulunacak şekilde planlayacakları veya kısa zamanında gerekli parçaların üretimine geçebilecek şekilde projelendirecekleri düşünülebilir.

Sendikalara göre, üretimin sendikaların daha az mücadeleci olduğu ülkelere nakledileceği tehdidi ise, ancak sendikaların uluslararası dayanışmasını sağlamak suretiyle etkisiz hale getirilebilir.

Sendikaların ÇUŞ'lerin malî gücü konusundaki endişelerinin haklı bazı nedenlere dayandığına şüphe yoktur. Bunun gibi ÇUŞ'lerin dünya çapındaki faaliyetlerinin tümü hakkında sendikaların bilgi edinmede karşılaştıkları güçlükler de açıktır. Nitekim işveren çevreleri sendikaların iddialarıyla ilgili olarak verdikleri yanıtlarda bu konular üzerinde durmamaktadır. Buna karşılık ÇUŞ'lerde karar merkezinin genellikle yavru şirketin faaliyet gösterdiği ülkenin dışında oluşuna ilişkin iddialar ve ÇUŞ'in üretim faaliyetini başka ülkelere kaydırma olanağına sahip olmaları konusundaki iddiaları yanıtlamaktadır:

İşveren çevrelerinin ifadesine göre, ÇUŞ'ler gerçekte çok sayıdaki ulusal şirketten meydana gelmektedir. Sadece aile çok ulusludur. Her yavru şirket hukuki bakımdan ulusal mevzuata tabi olan, yöneticilerinden çoğunluğu kabul eden ülke vatandaşı, hatta birçok halde sermayenin önemli bir kısmı yerli ortaklara ait olan bir şirkettir. Bu bakımdan sendikalarca iddia edildiği gibi karar yetkisininin

teşebbüsün ana merkezinde toplanması sorunu mevcut ÇUŞ'lerin sadece küçük bir kısmı için geçerlidir. İleri derecede merkezileşmiş teşebbüslerde sendikalar gerçekten büyük güçlüklerle karşılaşmaktadır. Ancak bütün ÇUŞ'lerin aynı uygulamayı benimsediklerini iddia etmek hatalıdır. Sendikalar bu iddiaları ileri sürerken büyük ölçüde ademimerkeziyetçi bir yönetime sahip olan ÇUŞ'leri hiç dikkate almamaktadır. Yine işveren çevrelerinin belirttiğine göre, genellikle yeni bir yavru şirket kurulduğu zaman, haklı bazı nedenlerle, bir süre ana merkezdeki yöneticiler tarafından uzaktan ve işletmenin dışından yönetilmekte, ancak işletme rayına oturduktan sonra, yavru şirket yöresel yöneticilerin yönetimine terk edilmektedir²⁷. Özellikle toplu pazarlıkla ilgili konularda kararlar geniş ölçüde ademi merkezileşmiştir. Bunun nedeni toplu pazarlığın cereyan ettiği ülkenin sosyal ve hukuki çerçevesinden soyutlanamaması ve bu hususta bir ülkenin koşullarının diğerine uymamasıdır²⁸. İşveren çevrelerine göre, kararlar sendikaların iddia ettiği gibi ana merkezden verilse dahi, ÇUŞ yönetiminin yöresel yöneticilerin görüşüne büyük bir önem verdiklerine ve kararlarını onların verdikleri bilgilere dayandırdıklarına şüphe yoktur. Uyuşmazlık konusu ile ilgili karar ekonomik motifler tarafından belirlendiğine göre, bu kararın ÇUŞ'in ana merkezinden veya yavru şirketinde verilmesi sonucu pek değiştirmeyecektir.

ÇUŞ'lerin ulusal düzeyde tarafların pazarlık gücü üzerindeki etkilerini doğru olarak değerlendirebilmek için, bunların işçi-işveren ilişkileri konusundaki davranışlarını, merkezileşme eğilimi ile birlikte dikkate almak gerekir. Ancak bu konuda günümüze kadar yapılan araştırmaların sınırlı olması ve sadece belirli ülkelerde, belirli birkaç ÇUŞ'in incelemeye tabi tutulmuş olması elde edilen sonuçların genelleştirilmesine imkân vermemektedir. Bu bakımdan ÇUŞ'lerin organizasyon ve davranış şekilleri hakkında kesin bir yargıya varmak güçtür. Bununla beraber üretimin merkezden koordine edildiği ve bütünleştirildiği, her yavru şirketin üretilen malın belirli bir parçasını üretmede uzmanlaştığı ve böylece uluslararası bir birleşik sistemin meydana getirildiği teşebbüslerin bir istisna teşkil ettiğine şüphe

27) Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeberorganisation, a.g.m., s. 189.

28) B I T., a.g.e., s. 99.

yoktur. Buna karşılık yavru şirketlerin birbirinden her konuda ve tamamiyle bağımsız faaliyet gösterdiği bir ÇUŞ'de istisna teşkil edecektir. Bu üretim faaliyeti açısından olduğu gibi, endüstri ilişkileri açısından da söz konusu edilebilir. Bugüne kadar edinilen tecrübeleri trendin kuvvetli bir üretim bütünleştirilmesi ve kararların merkezileşmesi yönünde geliştiğini göstermektedir²⁹.

Yapılan bazı araştırmalar ÇUŞ'lerin işçi-işveren ilişkilerinde bağımsız karar verme konusunda ulusal firmalara göre daha kuvvetle merkezileştiğini göstermektedir. Özellikle toplu pazarlık konusunda kuvvetli bir merkezleşme söz konusudur. Ancak bu merkezleşmenin uygulanacak stratejinin saptanması ile ilgili olduğu, uygulamanın faaliyet gösterilen ülkenin koşullarına tamamiyle uyabilmesi için ademi merkezi bir nitelik taşımamasının zorunlu olduğu kabul edilmektedir. Bu görüş ana merkezle yavru şirket arasında kuvvetlenmiş bir bilgi akımını zorunlu kabul etmektedir. Bunu "bilgi akımının merkezileşmesi", fakat "faaliyetlerin ademi merkezileşmesi" şeklinde de ifade etmek mümkündür³⁰. Ancak bu ana merkezin yavru şirketlerin yetkinde olan faaliyetlere hiç bir şekilde karışmayacağı anlamına gelmemektedir, ana merkez gerektiğinde toplu pazarlık müzakerelerine müdahale edebilmektedir³¹.

C. Çok Uluslu Şirketlerin Karşıt Görüşleri ve Genel Bir Değerlendirme

Sendikaların ÇUŞ'lerin üretimi başka ülkelere kaydırma olanakları ile ilgili iddialarını işveren, çevreleri iki ayrı safha için farklı şekilde yanıtlamaktadır:

Yatırım yapılması düşünülen ülkeler arasında bir seçim yapmak üzere, o ülke makamları ile görüşmelerin yapıldığı sırada yüksek bir fleksibilitenin varlığını kabul etmektedir. Bu safhada kendilerine en iyi teşvik tedbirlerini uygulayan ülkeyi tercih ettiklerini kabul et-

29) R. Jungnickel / K. Matthies, a.g.e., s. 63.

30) M. Warner und Mitarbeitern, "Arbeitgeber - Arbeitnehmer Beziehungen in den Multinationalen Konzernen", in: K. Tudyka, a.g.e., s. 162-163.

31) Bu konuda daha geniş bilgi için bkz. Gülten Kutal, a.g.e., s. 185-186.

mektedirler. Ancak yatırım yapılan yabancı ülkelerde kendilerine yerli firmalara göre hiç bir üstünlüğün tanmadığına da işaret eden işveren çevreleri, faaliyetlerini kendilerini kabul eden ülkenin endüstri ilişkileri sisteminin yasal çerçevesi içinde sürdürdüklerini belirtmektedir. Dolayısıyla yerli işverenlerle aynı yasal düzenlemelere tabi tutulduklarına işaret etmektedirler.

Bilindiği gibi sendikaların endişelerinin toplandığı nokta sadece yatırımların yapılmasına karar verilmesi safhası olmayıp, yatırım yapıldıktan, yavru şirket faaliyete geçtikten sonraki toplu pazarlık sözleşmelerini de içine almaktadır. Sendikalar yukarıda açıklandığı gibi ÇUŞ'lerin toplu pazarlık müzakereleri sırasında ve özellikle bir grev kararı alındığı ve uygulandığı günlerde üretimlerini başka ülkelere kaydırmak suretiyle sendikalar karşısındaki pazarlık güçlerini arttırdıklarını iddia etmektedirler. İşveren çevreleri bu iddialara karşı gerek üretimi geçici olarak başka ülkelere kaydırılması konusunda, gerek devamlı olarak başka ülkelere nakledilmesi ile ilgili olarak şu görüşleri ileri sürmektedirler:

i) Üretimin Geçici Olarak Başka Ülkelere Kaydırılması

İşveren çevrelerine göre, sendikaların ÇUŞ'lerle ilgili olarak ileri sürdükleri ve üretimin bir grev sırasında geçici olarak başka ülkelere kaydırılması ile ilgili iddiaları bazı varsayımlara dayanmaktadır. Bunlar:

- aynı malın birkaç ülkede üretilmesi,
- bu ülkelerden belirli pazarlara mal sağlanabilmesi olasılığı, yani taşıma masrafları, gümrükler ve diğer bazı ticari engellerin bulunmaması veya sayılan hususların maliyetleri etkilememesi,
- aynı malın üretildiği diğer yavru şirketlere ait fabrikalarda boş kapasitenin bulunması gibi hususlardır.

İşveren çevreleri bütün koşulların bir arada bulunması olasılığının sendikaların ve ÇUŞ'lerin diğer tenkitçilerinin tahminlerinden çok daha zayıf olduğunu, dolayısıyla sadece grevin devam ettiği süreye mahsus olmak üzere yapılabilecek üretim kaydırmalarının çok şüpheli olduğunu belirtmektedirler³².

32) R. Jungnickel / K. Matthies, a.g.e., s. 53; ayrıca bkz. B I T., a.g.e., p. 98.

Bundan başka işveren çevreleri ÇUŞ'lerde üretimin planlanma şeklinin de tarafların pazarlık gücü üzerinde etkili olduğunu iddia etmektedirler. ÇUŞ'in üretimi dikey bir organizasyon planı içinde gerçekleştirmesi halinde, ulusal sendikaların pazarlık gücü bakımından çok daha müsait bir durumda olduklarına işaret eden işveren çevreleri, şu görüşü savunmaktadırlar: Herhangi bir yavru şirkette üretilen malın ÇUŞ'in diğer yavru şirketlerinde montaj işlemleri için kullanılması halinde, bu ülkede üretimin grev nedeniyle durması ÇUŞ'i çok müşkül durumda bırakabilir. Bu takdirde ulusal sendikaların pazarlık gücünün artacağına şüphe yoktur. Çünkü bu durumda bir ülkede yapılan grev, diğer ülkelerdeki üretimi de felce uğratmakta ve bu ülkelerdeki istihdam düzeyini ve normal çalışma sürelerini tehlikeye sokabilmekte, hatta diğer ülkelerde tensikata yol açabilmekte veya iş sürelerinin kısaltılması gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Bu gibi olumsuz etkiler karşısında hem ÇUŞ'in sendikalar karşısındaki pazarlık gücü zayıflayabilir, hem de diğer ülkelerde kamu oyunun ve hükümetlerin baskısı nedeniyle bir an önce uyumsuzluğun kotarılması ve grevdeki işçilerin yeniden üretime geçirilmesi zorunlu hale gelebilir.

Buna karşılık üretimin ÇUŞ içinde yatay olarak planlanması ve her yavru şirketin birbirinden bağımsız olarak üretime devam etmesi halinde, üretim kaydırılması ancak yukarıda sayılan üç faktörün biraraya gelmesi ile gerçekleşebilecek bir ihtimal olarak görülmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi işveren çevreleri buna çok zayıf bir gerçekleşme şansı tanımaktadır.

1) Üretimin Devamlı Olarak Başka Ülkelere Kaydırılması

Sendikaların ÇUŞ'lerin üretim faaliyetlerini sendikaların kuvvetli olduğu, sosyal hukukun gelişmiş bulunduğu ülkelerden, sendikaların bulunmadığı veya zayıf olduğu ülkelere naklettiği iddiasına işveren çevreleri şu gerekçelerle cevap vermektedirler:

ÇUŞ'lerin herhangi bir ülkedeki yavru şirketlerinin maliyetleri sendikalarla yaptığı toplu sözleşmeler sonunda rakip firmalardan daha yüksek ise ve hükümetlerle yaptıkları müzakereler sonunda kendilerine vergi, alt yapı ve diğer konularda bazı kolaylıklar sağlıyamadıkları takdirde, bunların bu ülkede üretime devam etmeleri için

bir neden yoktur. Bu şirketler için maliyetlerin daha düşük olacağını tahmin ettikleri başka bir yere üretim faaliyetini götürmek, bunların varlıklarını devam ettirebilmeleri açısından zorunlu hale gelmektedir.

Bununla beraber bir ülkedeki işyerinin kapatılması ve üretimin devamlı olarak başka bir ülkeye kaydırılması her zaman mümkün olmamaktadır. Örneğin ÇUŞ'un bu ülkedeki yatırımları çok büyük meblağlara ulaşıyorsa ve ağır sanayi yatırımı niteliğine haizse, bunu kısa zamanda devredilmesi mümkün olmamakta, ortaya çıkacak sabit masraflar bir başka ülkeye üretim kaydırmasını engellemektedir.

Diğer taraftan bazı ülkelerde işletmenin kapatılması halinde önemli meblağlara varan ihbar ve kıdem tazminatları ödeme yükümlülüğünün mevcut olduğu da unutulmamalıdır.

İşveren çevrelerine göre üretimin başka bir ülkeye kaydırılması olanakları araştırılırken, o ülkede işgücünün maliyeti, işçi sendikalarının mevcudiyeti veya sendikaların ne derece güçlü olduğu dikkate alınan tek faktör olmadığı gibi, bunlar yatırım kararları sırasında birinci derecede önemi haiz de değildir. Bunun yanında yatırım yapılacak ülkenin pazarının genişliği, ülkenin ekonomik durumu, enflasyon olup olmaması, ülkede siyasi bir istikrar olup, olmaması, sermayenin ülke değiştirme imkânları, elde edilen kârların yurt dışına çıkarılmasının kamu otoritelerinin denetimine tabi tutulup tutulmaması gümrük mevzuatı ve hükümetlerce yabancı yatırımlara tanınan ayrıcalıkların yatırım kararlarında daha etkin bir role sahip olduğu belirtilmektedir.

İşveren çevreleri ÇUŞ'lerin yatırımlarının çoğunun gelişmiş sanayi ülkelerine yapıldığına işaret ederek, gelişme halindeki bir ülkede bir yavru şirket kurulmuşsa, bunun mutlaka belirli bir pazarı tutma, özel bir maddeyi üretme, ham madde çıkarma veya işleme" gibi özel bir nedeni olduğunu belirtmektedirler. Bunlara göre, "ücret sorunu ikinci derecede kalkmaktadır, zira düşük ücretler düşük verimlilik ve devamsızlık gibi hususlarla da ilgilidir"³³.

Diğer taraftan işveren çevreleri özellikle bazı gelişme halindeki ülkelerde tarafların pazarlık gücünün esasen teorik kaldığını iddia

33) Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeberorganisationen, a.g.m. s. 198.

etmektedirler. Zorunlu tahkim sisteminin kabul edildiği ülkelerde iş uyuşmazlıklarına, tarafların rızası olsun veya olmasın, bir iş mahkemesi el koymakta ve uyuşmazlığı çözümlenecek olan karar belirli bir tahkim usulüne göre mahkemece verilmektedir³⁴. Bu durumda ÇUŞ'lerin sendikaların zayıf olduğu ülkelere yatırım yaptığı iddiası büyük bir önem taşımamaktadır. Zorunlu tahkimin mevcut olduğu bir ülkede sendikalar kuvvetli de olsalar bunların pazarlık gücü teorik kalmaktan kurtulamayacaktır. Zira toplu mücadele yolu ile isteklerini işverene kabul ettirmeleri esasen mümkün değildir.

Özgür toplu pazarlık düzeninde güç dengesi kavramının ulusal düzeyde olduğu kadar, uluslararası düzeyde de büyük bir önem taşıdığına şüphe yoktur. Bu bakımdan sendikalar tarafından ileri sürülen ve güç dengesinin bozulmasına yol açan faktörler arasında sayılan ideolojik bölünmüşlük, ulusal sınırlarla kısıtlanmış toplu pazarlık, sendikalararası rekabet ve çıkar farkları gibi hususların bilimsel açıdan hiçbir tartışmaya yer vermeksizin kabul edilmesi mümkündür. Gerçekten ulusal düzeyde olduğu gibi, uluslararası düzeyde de işçiler adına bir pazarlık ünitesi yaratmak gerektiği halde, günümüzde dünya sendikacılığına hakim olan ideolojik parçalanmalar ve çeşitli örgütlenme biçimleri, böyle bir pazarlık biriminin ortaya çıkmasına engel olmaktadır.

Öte yandan günümüzde alışılmış olan toplu pazarlık faaliyeti ulusal sınırlar içinde cereyan ettiği halde, ÇUŞ'ler faaliyetlerini kolayca uluslararası düzeye kaydırabilmektedir.

Sendikaların ÇUŞ'lerin yüksek bir flexibiliteye sahip oldukları, dolayısıyla grevler karşısında üretimi geçici veya devamlı surette başka ülkelere kaydırmak ve grevi başarısız bırakma gibi bazı savunma olanaklarına sahip oldukları iddiası, bize göre, bunların hepsi için geçerli değildir. Burada önemli olan husus işverenler tarafından da belirtildiği gibi, ÇUŞ'lerin yavru şirketleri arasında üretimin planlama şeklidir. Üretimin dünya çapında bütünleştirilmesi yatay bir organizasyon şemasına göre gerçekleştirildiği ve teşebbüsün başka ülkelerdeki yavru şirketleri vasıtası ile aynı malı veya bu mala

34) Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeberorganisationen, a.g.m. s. 198.

gerçek bir alternatif teşkil edebilecek nitelikteki bir malı kısa sürede ve yeterli miktarda üretme olanağına sahip olması halinde ulusal şirketlere ve toplu iş uyuşmazlıklarında sendikalara oranla daha büyük bir pazarlık gücüne sahip olduğu kabul edilebilir. Ulusal şirketler böyle bir fleksibilite gösteremediği halde, çok uluslu bir teşebbüs bunu gösterebilmekte, böylece bir greve karşı daha uzun süreyle dayanabilmektedir. Uygulamada belirli bir pazara mal arzeden iki veya çok sayıda yavru şirketi olan ÇUŞ'lere rastlanmaktadır. Özellikle imalat sanayiinde çeşitli ülkelerdeki üretimleri birbirinden çok farklı olmayan teşebbüslerin bir grev sırasında çok büyük ticari güçlüklerle karşılaşmıyacak kadar bir fleksibiliteye sahip oldukları genellikle kabul edilmektedir. Bunun gibi petrol sanayiinde ve lastik sanayiinde de yeterli fleksibilitenin bulunduğunu gösterir bazı örnekler rastlanmıştır. Nitekim petrol sanayiinde Alman Texoco işletmesinde grev nedeniyle arz darboğazları ile karşılaştığı zaman piyasanın ihtiyacını Hollanda ve Belçika gibi komşu ülkelerde kurulu Texoco şirketlerinden sağladığı saptanmıştır³⁵. Aynı şekilde Good Year şirketinin ABD'lerindeki ve Batı Almanya'daki fabrikalarında grev yapıldığı sırada, İsveç'teki fabrikanın yeterli miktarda üretimde bulunarak grevi etkisiz bıraktığı iddia edilmektedir³⁶. Benzer bir olay da otomobil sanayiinde ve ne gariptir ki, sendikaların uluslararası düzeyde işbirliği ve dayanışma faaliyetlerini yürüttükleri bir grev sırasında vukubulmuştur: İngiltere'deki FORD işçileri grevde iken ve grev sadece İngiltere'de değil, diğer bazı ülkelerdeki FORD fabrikalarında da üretimi etkilediği sırada, sadece İngiltere'de üretildiği bilinen bir parçanın başka bir ülkede üretilerek piyasaya sunulduğu İngiliz sendikalarınca iddia edilmiştir. Bu itham Köln'deki FORD fabrikalarına yöneltilmiş olmasına rağmen, Kanada'daki fabrikanın da bu parçayı üretmiş olabileceği üzerinde durulmaktadır³⁷.

Bundan başka çalışma barışının hüküm sürdüğü sıralarda bazı yavru şirketlerin kapasite dar boğazları ile karşılaştıkları ve piyasanın taleplerini karşılayamadıkları zaman diğer ülkelerdeki yavru şir-

35) J. Brech, "Ein Streik der teueren Nadelstiche", in: Die Welt Nr. 287, 10/12/1971.

36) L. Turner, a.g.e., s. 92.

37) E. Piehl, a.g.e., s. 156.

ketlerin üretimleri ile bu darlığı giderebildikleri bilinmektedir. İsveç kökenli Kugellager teşebbüsünün Almanya'daki fabrikasının üretimi 1968 yılında Almanya'nın ihtiyacını karşılamayınca, adı geçen şirketin İngiltere, Fransa ve İtalya'daki yavru şirketleri bu darlığı gidermek üzere üretimlerini arttırmışlardır³⁸. Bu olay bazı ÇUŞ'lerin yavru şirketlerinin üretim kapasitesinin gereğinde kullanılmak üzere ülkenin hali hazır ihtiyacından daha yüksek tutulduğunu göstermektedir. Bu fazla kapasiteden yararlanma olanağının bir grev sırasında mevcut olmaması için hiçbir neden göremiyoruz.

Buna karşılık ÇUŞ içinde dikine bir üretim planlaması yapılması ve yavru şirketler arasında işbölümünün uzmanlaşma üzerine kurulması, yani her yavru şirketin bir bütünün belirli bir veya birkaç parçasını ürettiği bir üretim bütünleşmesinin uygulanması halinde, ÇUŞ'lerin böyle bir fleksibiliteye sahip olduğu söylenemez. Söz konusu yavru şirketlerden birinde grev yapılması halinde, ÇUŞ'in bu fabrikada üretilen parçalarını üretimlerinde kullanan diğer fabrikalarında da üretimin aksıyacağına şüphe yoktur. Bu durumda ÇUŞ'in değil, aksine ulusal sendikaların pazarlık gücünün artacağı ve güç dengesinin ÇUŞ aleyhine bozulacağı açıktır. Nitekim 1971 yılında İngiltere'deki 22 FORD fabrikasında 50.000 işçinin katıldığı grev sırasında grevin etkileri kara Avrupasında da hissedilmiştir. Üretimlerinde İngiltere'deki fabrikalara bağımlı olan Saarlouis'teki FORD fabrikasında 4200 işçiye kısa çalışma uygulanmış, Amsterdam'daki FORD fabrikasında çalışan 400 işçi haftada sadece 1 gün çalışma olanağı bulmuş, Anwepener Traktör fabrikasında çalışan 1200 işçi bazı vardiyalarda çalışmamışlardır³⁹. Sözü edilen grev nedeniyle sadece Kara Avrupasındaki FORD yavru şirketlerinin değil, fakat Amerikadaki "Pinto" imalatının da tehlikeye girdiği iddia edilmektedir⁴⁰.

Bununla beraber, yukarıdakine benzer olayların uzun dönemde ÇUŞ'lerin organizasyon planını etkileyeceğine ve yavru şirketlerini kendi kendine yeterli olabilecek şekilde birbirinden üretim açısından bağımsız olarak kuracaklarına şüphe yoktur. Böylece dikey bütün-

38) R. Jungnickel / K. Matthies, a.g.e., s. 65.

39) E. Piehl, a.g.e., s. 156.

40) Wirtschaftswoche, 25. Jg, 25/6/171, s. 5.

leşme söz konusu olsa dahi, belirli pazarlar için üretim yapacak yavru şirketleri, her parça için iki ayrı ülkede kurmak suretiyle, sendikaların kısa dönemde kuvvetlenmiş olan pazarlık gücünü dengeye getirmeye çalışacaklardır. ÇUŞ'lerin mali gücü bazı yavru şirketlerin düşük kapasite ile çalışmasını ve bu yüzden bazı sabit masrafların ortaya çıkmasını göze alabilecek kadar büyüktür.

Üretimin ÇUŞ'ler tarafından devamlı nitelikte olmak üzere başka ülkelere kaydırıldığı konusundaki sendika iddialarının bir ölçüde gerçeği yansıttığına şüphe yoktur. Sendikaların toplu pazarlık sırasında yüksek ücretler ve çok ileri bazı haklar talep etmeleri karşısında, ÇUŞ'lerin üretimlerini sendikaların olmadığı veya sendikalar bulunsa dahi, çalışanlara grev hakkının tanınmadığı veya ücretlerin düşük olduğu ülkelere kaydırmaları düşünülebilir bir teşebbüs tepkisidir. Amerikan elektronik sanayiinin ve Alman optik sanayiinin Uzak Doğu'ya kaymasında bu ülkelerdeki düşük ücret hallerinin ve zayıf sendikacılık hareketinin önemli bir rol oynadığında şüphe yoktur. Bazı gelişme halindeki ülke hükümetlerinin doğrudan yatırımları ülkelere çekebilmek için sendikal haklar konusunda ÇUŞ'lerle pazarlıkta bulunmalarının da bu konuda etkin bir rol oynadığı bilinmektedir⁴¹.

Buna karşılık işveren çevrelerinin üretim kaydırmalarının, üretime devam edebilmek için zorunlu olduğu tezi her üretim kaydırması olayı için ispatlanamamıştır. Nitekim birçok olayda asıl nedenin daha fazla kâr etmek amacı olduğu görülmektedir⁴².

İşveren çevrelerinin bazı hallerde pazarlık gücünün teorik kaldığı, zira yatırım yapılan birçok ülkede zorunlu tahkim sisteminin cari olduğu şeklindeki savunması ise, kanımızca, sendikaların ÇUŞ'lerin yatırımlarını sendikacılığın zayıf olduğu ülkelere kaydıracağı iddialarını adeta desteklemektedir. Zira sendikaların güçlü olduğu ülkelerde grev yasakları çok sınırlı bazı işkollarına inhisar ettirildiği gibi, zorunlu tahkim sistemi de aynı şekilde sınırlı bir alanda uygulanmaktadır. Ayrıca sendikaların söz konusu ettiği pazarlık gücünün zayıflaması iddiası sadece ÇUŞ'lerin yatırım yaptığı yabancı ül-

41) E. Kassalow, a.g.m., s. 30-31.

42) R. Jungnickel / K. Matthies, a.g.e., s. 68.

kelerdeki sendikalar için değil, aynı zamanda köken ülke sendikaları için de geçerlidir. Özellikle, gelişmiş sanayi ülkeleri açısından "tarafkların pazarlık gücünün esasen teorik kaldığı" savunması gerçeklere ters düşmektedir.

Bununla beraber ağır sanayi yatırımlarının yapılması halinde üretimin köken ülkeden yabancı bir ülkeye veya bir yabancı ülkeden diğerine kaydırılmasında ÇUŞ'lerin bazı güçlüklerle karşılaşmaları ve bunun her zaman mümkün olduğu savunması bazı olaylar için doğru kabul edilebilir. Nitekim Henry Ford IP'in İngiliz işçilerinin daha önce söz konusu ettiğimiz uzun süren grevlere neden olan yüksek ücret talepleri karşısında "bir daha İngiltere'ye yatırım yapmıyacağı" tehdidinde bulunmasına rağmen, bu ülkedeki yatırımlarının yoğunluğu nedeniyle mevcut yatırımlarını başka bir ülkeye kaydırmadığı gibi, 1,5 yıl gibi kısa bir süre sonra bu ülkeye yeni yatırımlar yaptığı henüz unutulmamıştır. Bu bakımdan ÇUŞ'lerin yöresel bağlara sahip olmaları halinde mevcut işyerlerinin sürekliliğini ve gelişmesini sağlamak daha gerçekçi bir politika olarak kabul edilebilir. Bu nedenle ÇUŞ'lerin bazı faaliyetlerden vazgeçmesinin veya faaliyetlerini başka ülkelere nakletmesinin ancak mutlak zaruret karşısında kararlaştırılabileceği görüşünün de değerlendirme sırasında dikkate alınması gerekir⁴³. Bununla beraber yukarıda verilen örnek ÇUŞ'lerin fleksibilitesi konusundaki sendika iddialarını çürütmeğe yeterli değildir. Bu bakımdan ÇUŞ'lerin çeşitli ülkelerdeki alternatif üretim olanakları açısından sahip oldukları fleksibilitenin ulusal sendikaların pazarlık gücünü olumsuz yönde etkileyebileceği, yöresel koşullara toplu pazarlık sırasında dikkat edilmediği takdirde, sendikalar ve istihdam edilenler açısından çözümü güç sorunlar ortaya çıkarabileceği kabul edilebilir. Bu sorunların yatırım yapılan yabancı ülkelerde yeterli sosyal güvenliğin bulunmaması halinde daha da büyüyeceğine şüphe yoktur.

43) Commission des Communautés, a.g.e., p. 18.

