

# Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Toplu Pazarlık Sürecine Etkisi: Türkiye’de IndustriALL’a Üye Sendikalar Örneği

Merve ÇELİK<sup>1</sup>

ORCID: 0000-0002-6540-0617

Hacer Simay KARAALP-ORHAN<sup>2</sup>

ORCID: 0000-0001-9889-1494

DOI: 10.54752/ct.1325640

**Öz:** Türkiye, 1980 sonrasında ihracata dayalı sanayileşme modelini benimseyerek, dışa açılma sürecine girmiş ve böylelikle yabancı sermaye yatırımları ve çok uluslu şirketler (ÇUŞ)’ler için cazibe merkezi haline gelmiştir. Bu süreçte ucuz işgücüne dayalı emek yoğun üretim biçimleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Birçok gelişmekte olan ülkede olduğu gibi ulusal sendikal hareketin nispeten zayıflaması emeğin hak ve çıkarlarının gözetilmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Küresel sendika federasyonları tarafından küreselleşmenin neden olduğu sendikal sorunlara çözüm olabilecek yeni bir mücadele alanı olarak Küresel Çerçeve Sözleşmeleri (KÇS) düzenlenmiştir. Bu çalışmanın amacı KÇS’lerin Türkiye’deki ulusal sendikaların toplu pazarlık sürecine etkisini araştırmaktır. Alan araştırması iki boyutta olup öncelikle Türkiye’de IndustriALL’a üye KÇS kapsamındaki sekiz sendikanın uzmanı ve IndustriALL İsviçre merkez yetkilileri görüşülmüştür. Çalışmada, yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği kullanılmış ve farklı işkolu/ sektör temelinde karşılaştırmalar yapılmıştır. Sonuç olarak, KÇS’lerin Türkiye’deki üye sendikaların toplu pazarlık sürecine etkisinin sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Yerel

<sup>1</sup> Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Doktora Öğrencisi, [mervecelik1396@gmail.com](mailto:mervecelik1396@gmail.com)

<sup>2</sup> Prof.Dr. Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [skaraalp@pau.edu.tr](mailto:skaraalp@pau.edu.tr)

**ÇELİK, M., KARAALP-ORHAN, H.S. (2023) “Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Toplu Pazarlık Sürecine Etkisi: Türkiye’de IndustriALL’a Üye Sendikalar Örneği”, Çalışma ve Toplum, C.3, S.78. s. 2187-2228**

Makale Geliş Tarihi:20.02.2023 - Makale Kabul Tarihi:13.06.2023

sendikaların KÇS'lerin müzakere süreçlerinde doğrudan yer almadığı, KÇS'lerin toplu pazarlık süreçlerinde araçsal nitelikte kullanıldığı ve grev hakkına etkisinin ise yerel yasa nedeniyle zayıf olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca KÇS'lerin, gönüllükten bağlayıcılığa geçişin hızlanması ve ÇUŞ'ların hesap verilebilirliğinin artırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar sözcükler:** küresel çerçeve sözleşmeler, toplu pazarlık, IndustriALL, Türkiye

### **The Effect of Global Framework Agreements on the Collective Bargaining Process: The Case of Trade Unions Affiliated with IndustriALL in Turkey**

**Abstract:** After 1980s, Turkey adopted the export-based industrialization model and began opening up, thus becoming a center of attraction for foreign capital investments and multinational companies (MNCs). This started with labour-intensive production based on a cheap labour force. As in many developing countries, the relatively weak national trade union movements revealed the need for the rights and freedoms of workers to be observed within the framework of new arguments. In this process, Global Framework Agreements (GFAs) were organized by global union federations as a new field of struggle that could be a solution to the union problems caused by globalization. This study aims to investigate the effect of (GFAs) on the collective bargaining process of national trade unions in Turkey. The field research is in two dimensions: First, experts of eight national trade unions that are members of IndustriALL and the scope of GFAs, and second the IndustriALL Switzerland central officials were interviewed. In this research, a semi-structured in-depth interview technique is employed, and comparisons were made based on different sectors/business lines. As a result, it has been determined that the effect of GFAs on the collective bargaining process of member trade unions in Turkey is limited. It has been determined that local unions are not directly involved in the negotiation processes of GFAs, they are used instrumentally in collective bargaining processes, and their effect on the right to strike is weak due to local law. Moreover, it is stated that the transition from voluntary to binding should be accelerated, and the accountability of MNCs should be increased.

**Key words:** Global Framework Agreements, Collective Bargaining, IndustriALL, Turkey

## Giriş

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler, ekonomik büyümeye katkı sağlaması ve istihdam yaratması amacıyla çok uluslu şirketlerin (ÇUŞ) yatırımlarını ülkelerine çekmeye çalışmış ve özellikle ucuz emeğe dayalı üretim ve sanayileşme kapsamında işgücü piyasalarını Neo-liberal ekonomi politikaları ile uyumlaştırmışlardır. Böylece yasalardaki kural dışı uygulamaları, sendikaların etkinliğinin zayıflamasına, hak ve özgürlüklerin gerilemesine yol açmıştır. Ayrıca bu uygulamalar, taşeron işçiliğin oluşması, güvensiz çalışma, kayıt dışı istihdamının yaygınlaşması, işsizliğin artması ve düşük ücret düzeyleri nedeniyle çalışan yoksulluğunun ortaya çıkması gibi birçok soruna neden olmuştur. Tüm bu süreç içinde, ÇUŞ'ların emek piyasasına yönelik olumsuz etkilerine karşı Levinson (1971) uluslararası toplu pazarlık mekanizmasının geliştirmesi düşüncesini ortaya atmıştır. Bu bağlamda küreselleşmenin neden olduğu sendikal sorunlara çözüm olabilecek yeni bir mücadele alanı olarak Küresel Çerçeve Sözleşmeleri (KÇS) ortaya çıkmıştır. Yeni enternasyonal düşünceler çerçevesinde oluşturulan KÇS'ler, çalışma ilişkilerinde temel hakların çerçevesini çizmeyi hedeflemektedir (Kıdak ve Uçkan Hekimler, 2021: 2694). Başka bir deyişle, Küresel Sendika Federasyon (GUF)'ların yeni argümanlarından biri olan KÇS'ler ÇUŞ'ların, sendikal hak ve özgürlükleri tanıması ve uygulaması amaçlamaktadır. GUF ve ÇUŞ'ların taraf olduğu KÇS'ler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün çalışma standartlarını sözleşme metinlerinde referans almaktadır. Bu anlaşmaların geliştirilmesi endüstri ilişkilerinin uluslararasılaşmasına katkı sağlamaktadır.

Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye ise, 1980 sonrasında ihracata dayalı sanayileşme modelini benimseyerek, dışa açılma sürecine girmiş ve böylelikle yabancı sermaye yatırımları ve ÇUŞ'lar için cazibe merkezi haline gelmiştir. Türkiye'nin sanayileşme süreci ucuz işgücüne dayalı emek yoğun üretim biçimleriyle başlamış ve birçok gelişmekte olan ülkede olduğu gibi ulusal sendikal hareketlerin nispeten zayıf olması, emeğin hak ve özgürlüklerinin yeni yöntemler çerçevesinde gözetilmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmanın amacı; uluslararası üretimde küresel tedarik zincirinin önemli bir parçası olan Türkiye'de KÇS'lerin ulusal sendikaların toplu pazarlık sürecine etkisini incelemektir. Nitel araştırma yönteminin kullanılmış olduğu çalışma iki farklı boyutta ele alınmıştır. İlk olarak, GUF'ların bir örneği olan, 140 ülkede faaliyet gösteren ve küresel düzeyde birçok marka ile KÇS imzalamış ve Türkiye'de 10 farklı işkolunda faaliyet gösteren IndustriALL Küresel Sendika Federasyonu'nun (IndustriALL) İsviçre-Cenevre merkezdeki üç uzman ile görüşmeler yapılmıştır. Daha sonra, Türkiye'de IndustriALL'a üye ve imzalanan KÇS'ler kapsamında bulunan sekiz ulusal sendika yetkilisi ile görüşme yapılmıştır. Alan araştırmasında yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniği uygulanmış ve elde edilen bulgular betimleyici biçimde yorumlanmıştır. Çalışma altı bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde

GUF'lar ve KÇS'lerin tanımı ve gelişim süreci ele alınmıştır. İkinci bölümde KÇS ve toplu pazarlık süreci, üçüncü ve dördüncü bölümlerde IndustriALL ve taraf olduğu KÇS'ler ile Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikalara değinilmiştir. Beşinci bölümde alan araştırmasından elde edilen bulgulara yer verilirken, son bölümde sonuçlar değerlendirilerek çalışma tamamlanmıştır.

## **Küresel Sendika Federasyonları ve Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Ortaya Çıkışı**

Uluslararası sendikal hareketin doğuşu, ilk işçi sınıfı mücadeleleri ile ilişkilendirilmektir. İngiliz işçi sınıfının mücadelelerinde 27 Mayıs 1832 yılında yayımlanan "Fabrikanın Yankıları" adlı bildiride uluslararası dayanışma niteliğinde girişimler bulunmaktadır. Bununla birlikte 1834'te Genç Avrupa hareketi ve sonrasında 1846 yılında Çartist hareketin teşviki ile Londra'da kurulan Kardeş Demokratlar derneği örnek verilebilmektedir (Işıklı, 2003:113). Bu dönemde uluslararası örgütler, sosyalist doktrin akımlar çerçevesinde oluşmuştur. 29 Eylül 1864 yılında Londra'da, I. Enternasyonal işçi sınıfının uluslararası düzeyde ilk sendikal örgütlenmesidir. Karl Marx'ın düşünceleri hâkim olan I. Enternasyonal, işçi sınıfı devrimci ve sendikaları (ulusal ve uluslararası) işçiler için önemli bir mücadele aracı olarak görmektedir. Marx, bütün ülkelerdeki sendikaların birleşmesi düşüncesindedir. Ancak enternasyonal hareketin ulus-devletçi çizgisinde ortaya çıkması ve ulus devletler arasında yaşanan çatışmaların işçi sınıfını etkilemesi, milliyetçi duyguların enternasyonal hareket karşısında ağır basmasına neden olmuştur. Ortaya çıkan fikir ayrılıkları sonrasında 1876 yılında düzenlenen kongrede fesih kararı alınmıştır. Hemen ardından 1889 yılında II. Enternasyonal kurulmuş, ancak I. Dünya savaşının başlaması ile milliyetçilik duygularının ağır basması, 1915 yılında son toplantısının yapılmasına ve örgütün dağılmasına neden olmuştur.

İşkolu düzeyinde ise ulusal sendikaların uluslararası düzeyde ilk örgütlenmeleri II. Enternasyonal hareketin devam ettiği 1889 yılına dayanmaktadır. 1895-1896 yılına gelindiğinde yaşanan ekonomik krizlerin geleneksel meslekleri etkilemesi nedeniyle, mesleki nitelikli örgütlenmelere ihtiyaç duyulmuş ve Uluslararası İşkolu Sekreterlikleri (ITS)'n ilki çizme ve ayakkabı işkolu federasyonları Paris'te kurulmuştur. İlerleyen yıllarda tekstil, maden, metal ve ulaşım sektörlerinde de işkolu federasyonları kurulmuştur. Mesleki ve endüstriyel amaçlar doğrultusunda kurulan işkolu sekreterlikleri, meslek sendikalarının uluslararası düzeyde örgütlenmeleridir. Sosyalist düşünceleri benimseyen bu federasyonların kuruluş amaçları; aynı işkolunda çalışan işçilerin hak ve çıkarlarını korumak, meslekleri ile ilgili haberleşme ve bilgi alışverişinde bulunmaktır (Ünal, 1999: 11-14). Waterman'a göre (2001: 315) ITS, çıkmazda olan geleneksel eski enternasyonal harekete yeni bir unsur olarak eklenmiştir. Bunun nedeni Dünya savaşları nedeniyle çıkmazda olan II. Enternasyonal harekete alternatif olarak ortaya çıkmasıdır.

ITS'ler, günümüzdeki GUF'ların temelini oluşturmaktadır. ITS'lerin büyük çoğunluğunun faaliyetleri bu dönemde, işçiler arasındaki koordinasyonları sağlamak, ulusal sendikalar arasındaki bilgi alışverişinde bulunmak ve uluslararası grevler düzenlenmektir (Munck, 1995: 318). ITS, Copenhagen (1901), Stuttgart (1902) ve Dublin (1903) konferanslarından sonrasında uluslararası sendika sekreterliği olarak adlandırıldı. 1913 yılında ise Uluslararası İşçi Sendikaları Federasyonları (IFTU) ismini almıştır (Windmuller, vd. 2014:76, Işıklı, 2003:117, Hyman, 2005:139). ITS'lerin, IFTU ismini almasının ardından I. Dünya Savaşı çıkmıştır. Bu dönemde IFTU, savaşın çıkmaması için mücadele etmişse de başarılı olamamıştır. İki kutuplu bir Dünya görüşünün hâkim olduğu bu dönemde, IFTU'nun reformist düzeydeki faaliyetleri nedeniyle fikir ayrılıkları yaşanmıştır. Amerikan Emek Federasyonu (AFL)'nin IFTU'ya katılması ve Fransız sendikaların faaliyetleri nedeniyle IFTU içerisinde görüş ayrılıkları derinleşmiş ve bunun sonucunda IFTU 1945 yılında feshedilmiştir (Ünal, 1999:19; Işıklı: 2003: 119; Erdoğan, 2006:194).

1919 yılında III. Enternasyonal hareketi ortaya çıkmıştır. Lenin'in "proleter enternasyonalizm" ilkesi çerçevesinde Uluslararası işçi kolları kurulmuş, ulusal sendikalar bu kola bağlanmıştır. III. Enternasyonal'in iş kolu olarak Kızıl İşçi Enternasyonalisi (RILU) Moskova'da Dünya'daki komünist işçilerin örgütlenmesi amacıyla kurulmuş (1935 yılında faaliyetlerine son verilmiş) olup, diğer taraftan Zürih'de reformist çizgide olan Uluslararası Hristiyan Sendikaları Federasyonları (IFCTU) 1908 yılında kurulmuştur (Windmuller vd., 2014:77). Önemli siyasi çalkantıların ve jeopolitik sorunların yaşandığı iki kutuplu bu dönemde, ideolojik ayrılıklar uluslararası sendikal hareketlerin gelişimini de etkilemiştir.

IFTU'nun 1945 yılında feshedilmesi, Neo-liberal küreselleşme süreci sonrasında ortaya çıkan ÇUŞ'lara karşı bir boşluk oluşmuştur. Bu nedenle küresel işkolu federasyonları kurulması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. (Uçkan Hekimler, 2017:119). Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU) 3 Ekim 1945 yılında Paris'te kurulmuştur. WFTU'nun kurulması için oylama yapılan Birinci Dünya Sendikalar Kongresi'ne (Paris, 3-8 Ekim 1945) 55 ülkeden 56 ulusal kuruluştan ve 20 uluslararası kuruluştan 67 milyon işçiyi temsil eden delegeler katılmıştır. Birinci Dünya Sendikalar Kongresi'nden önce, 6-17 Şubat 1945 tarihleri arasında Londra'da Dünya Sendikalar Konferansı düzenlemiş ve konferansta İngiliz İşçi Sendikası Kongresi (TUC) temsilcileri, ABD Sanayi Örgütleri Kongresi (CIO) ve SSCB Sendikalar Birliği Merkez Konseyi eş başkanlık yapmıştır. Ayrıca Fransa Genel Emek Konfederasyonu (CGT), Çin Emek Federasyonu ve Latin Amerika İşçileri Konfederasyonu'nun başkan yardımcılığı görevini üstlenmiştir (WFTU, 2023). WFTU, Komünist ve Anti-Komünist sendikaları bir araya getirmiştir fakat farklı ideolojilerde örgütlü sendikaların bir arada bulunması fikir ayrılıklarına neden olmuştur. Bu nedenle WFTU'dan ayrılan sendikalar ile AFL, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) kurmuştur. WFTU, soğuk savaş döneminde ICFTU ile rekabete girmiştir. Anti-komünist bir tavır ortaya koyan ICFTU yeni

enternasyonalizmin savunuculuğunu üstlenmiş ve uluslararası alanda GUF'ların desteğini alarak ÇUŞ'lara karşı kampanyalar yürütmüştür. Hristiyan sendikalarını tek çatı altında toplayan IFCTU, II. Dünya Savaşı sonrasında Uluslararası Hristiyan Sendikalar Konfederasyonu (IFCTU) adını almıştır. Örgütün ismi 1968'de Dünya Emek Konfederasyonu (WCL), olarak değiştirilmiştir (Munck, 2003:171; Işıklı, 2003: 131-133; Windmuller, vd. 2014:77-78; Carew, 1996:148)

Hristiyan sendikacılığı, II. Dünya savaşı sonrasında işçilere yönelik sosyal devlet uygulamalarını benimsemiş ve üçüncü dünya ülkeleri ile yakın ilişkiler kurmuştur. Sendikaların laikleşme sürecine girmesiyle savaş sonrasında Hristiyan sendikacılığının etkisi azalmış ve bazı sendikalarda kopmalar yaşanmış ve çözümler sonrasında WCL, üye ve güç kaybetmiştir (Işıklı, 2003:148-151). Uluslararası sendikal hareket içinde azınlıkta kalan WCL, ICFTU ile birleşerek 2006 yılında Uluslararası İşçi Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) kurmuştur. ITUC, yeni enternasyonal hareketin savunuculuğunu yapmakta olup, evrensel insan hakları koşullarını sağlama, yoksulluk, baskı, sömürü ve eşitsizliğe karşı mücadele görevini üstlenmektedir. ITUC bu görevleri yerine getirirken GUF'lar ile iş birliği içinde olacağını bildirmiştir. Diğer taraftan, GUF'lar ITUC'a bağlı olmayan bağımsız örgütlerdir. Resmi bir özerkliğe sahip olan GUF'lar ile ulusal merkezle dayanan ITUC gerek duyduklarında ortak hareket edebilmektedir fakat aradaki bağlantının pratikte ne kadar etkili işleyeceği konusu öngörülememektedir (Öztürk, 2021:289, 299).

Aynı işkolundaki ulusal sendikaları üye olarak kabul eden ve Dünya genelinde faaliyet gösteren GUF'ların amacı üyesi olduğu ulusal sendikalara yönelik eğitim verme, çeşitli küresel kurumlarda ulusal sendikaların temsiliyetini sağlamaktır. Ulusal sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına yönelik yerel düzeydeki sorunları küreselle taşımak ve bu sorunların çözümünü sözleşmeler ile formüle etmek GUF'ların önemli fonksiyonları arasında yer almaktadır. (Ford ve Gillan, 2015:463-466). GUF'ların büyük çoğunluğu reformist eğilimli uluslararası federasyonlardır. Kurumsal ideolojileri bakımından GUF'lar, Avrupa modeli olan sosyal ortaklığı benimsemektedir ve yıllar içinde küresel örgütlere dönüşmüştür (Hyman, 2005:147). Son 20 yılda GUF'lar, birden fazla bölgelere yayılmış ve örgütlenme kampanyalarındaki destekleri farklılaşmıştır (Fairbrother ve Hammer, 2005:408; Müller vd., 2010:3). Bu genişlemenin asıl nedeni, küreselleşme nedeniyle ülkeler arasında entegrasyonun artmasıdır (Müller, vd. 2010: 4-5). GUF'ların kuruldukları dönemde sayıları 11 iken, 2012 yılından günümüzde faaliyette bulunan 9 GUF<sup>3</sup> bulunmaktadır. Bu süreçte, küresel düzeyde ÇUŞ'lara karşı daha güçlü

<sup>3</sup> İnşaat ve Ağaç işçileri Enternasyonal (BWI), Eğitim Enternasyonal (EI), Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ), Uluslararası Sanat ve Eğlence Birliği (IAEA), IndustriALL Küresel Sendika Federasyonu (IndustriALL), Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu (ITF), Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yemek, Tütün ve İlgili İşçi Sendikaları Federasyonu (IUF), Kamu Hizmetleri Enternasyonal (PSI), Uluslararası Sendikalar Ağı (UND)'dir.

mücadele alanları oluşturmak amacıyla bazı federasyonlar birleşme kararı almıştır. Örneğin; Uluslararası Metal İşçileri Federasyon (IMF), Uluslararası Maden, Enerji, Kimya ve Genel İşçiler Sendikaları Federasyonu (ICEM) ve Uluslararası Tekstil, Giysi ve Deri İşçileri Federasyonu (ITGLWF) IndustriALL çatısı altında birleşmiştir. Bu üç küresel federasyonun birleşmesiyle IndustriALL, GUF'lar arasında en fazla üyeye sahip federasyon olmuştur.

Ulusal sendikaların, ÇUŞ'lara karşı yerel düzeyde mücadele etmesi oldukça güçtür. Bu nedenle GUF'lar, ulusal sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının ÇUŞ'lar tarafından tanınması ve uygulanması amacıyla KÇS'leri düzenlemektedir. Uluslararası düzeyde toplu pazarlık sürecinin bir örneği olan KÇS'ler, ÇUŞ'lar ve GUF'lar arasında imzalanan belgelerdir. Bu sözleşmelerin temelinde ILO çalışma standartları yatmaktadır (PETROL-İŞ, 2014:6). KÇS'lerin amacı ÇUŞ'ların ILO temel çalışma standartlarını benimsemesi ve tedarikçileri de dahil olmak üzere tüm şirket bünyesinde uygulanmasıdır. Bu anlaşmaların geliştirilmesi endüstri ilişkilerinin uluslararasılaştırılmasına katkı sağlamaktadır. KÇS'ler 1960'lı yıllarda özellikle 4 Uluslararası İşkolu Sekreterlikleri'nin (ITS)<sup>4</sup> çabası sonucunda ortaya çıkmıştır (Gallin, 2008:16).

KÇS, ilk olarak Fransız BSN Group ile IUF arasında 1988 yılında imzalanmıştır (Papadokis, vd., 2008:6; Gallin, 2008:26). 1997'de yılına gelindiğinde ise KÇS'lerin kapsamı genişletilerek, "*Çalışma koşullarını etkileyen ticari faaliyetlerdeki değişimlere ortak anlayış*" metni düzenlenmiştir (Hammer, 2005:517; Fairbrother ve Hammer, 2005: 414). 2000'li yıllarda KÇS'lere ITF ve Denizcilik Enstitüsü İşverenler Federasyonu (IMEC) arasında yapılan uluslararası anlaşmalar örnek verilebilir. Bu anlaşmalar uluslararası toplu pazarlığın ilk örneklerinden biridir. Sonraki yıllarda ise ITF, IMEC ile sektörel düzeyde anlaşmalar yapmıştır (Gallin, 2008:16). Yıllar içinde kapsamı ve niteliği genişleyen KÇS'lerin sayıları da artmıştır. 2000'li yıllarda 32 anlaşma imzalanırken, 2018 yılında toplamda 133 anlaşma imzalanmıştır (Eurofound, 2019). 2015 yılında KÇS imzalayan şirket sayısı ise 112'ye ulaşmıştır Hadwinger (2016).

KÇS'ler, ağırlıklı olarak ILO normlarından oluşmaktadır. Ayrıca *OECD Çok Uluslu İşletmeler Rehberi*, *Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi* ve *ILO Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politika İlkelerinden* yararlanmaktadır. Bu kapsamda, uluslararası kuruluşların çalışma prensipleri ve ortak düzenlemeler benimsenerek kurumsallaşmış bir sosyal diyalog geliştirilmiş ve ÇUŞ'ların KÇS'lere karşı sorumlu tutulması hedeflenmiştir. KÇS'ler, taraflar arasındaki müzakere süreci sonrasında imzalanmaktadır. Bu taraflar ÇUŞ'ları temsilen üst yöneticiler iken sendikaları temsilen GUF'lardır. Ayrıca Avrupa İş Konseyi ya da Dünya İş Konseyinde bulunan bölgesel ve ulusal sendikalar, GUF'lar ile işbirliğine girerek çerçeve

<sup>4</sup> Uluslararası Kimya ve Genel İşçileri Sendikası (ICF), Uluslararası Maden, Enerji, Kimya ve Genel İşçiler Sendikaları Federasyonu (ICEM), Uluslararası Metal İşçileri Federasyon (IMF) ve Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran ve Tütün İşkolu Federasyonu (IUF).

anlaşmaları imzalayabilmektedirler (Hammer, 2005: 6; Koçak, 2014:161).

KÇS'ler içerisinde yer alan "sözleşme" ifadesi hukuki bir terim olup akit, mukavele sözcükleri ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Sözleşmeler, iki tarafın hukuki sonuç doğurması amacıyla imzalanan karşılıklı irade beyanına dayanmaktadır (Gözler, 2013:230). Ancak KÇS'lerin içerisinde "sözleşme" terimi geçmesine rağmen uluslararası alanda herhangi bir hukuki bağlayıcılığı bulunmamakta ve ÇUŞ'ların işçi haklarını saygı göstermesini dile getiren ortak metinler olmaktan öteye gidememektedir. Bu nedenle KÇS'ler tıpkı davranış kodları gibi yumuşak hukuk kuralları içerisinde dahil edilmektedir. Yumuşak hukuk kuralları, resmi olmayan süreçlerde ortaya çıkan, herhangi bir bağlayıcılığı bulunmayan ve ahlaki yaptırımları içeren düzenlemelerdir (Kağnıcıoğlu, 2014:384). KÇS'lerin hukuki bağlayıcılığının bulunmaması, kapsamının daralmasına neden olmaktadır. KÇS'lerin kapsamının dar olmasının nedeni ise işveren örgütleri yerine bireysel şirket gruplarının taraf olması ve bazı ulusal sendikaların GUF'lar içerisinde temsil edilmek istememesidir. Ayrıca, ulusal sendikaların toplu pazarlık sürecini, yasal mevzuat prosedürleri belirlemektedir ve KÇS'lerin bazı maddeleri, yasal mevzuatların dışında kalabilmektedir (PETROL-İŞ, 2004:12; Sobczak, 2008:117-119). Tüm bu unsurlar KÇS'lerin yaptırım gücünün az ya da sınırlı kalmasına neden olmaktadır.

## Küresel Çerçeve Sözleşmeleri ve Toplu Pazarlık Süreci

KÇS'ler, "*küresel düzeyde toplu pazarlık*" görüşüne dayanmaktadır. Toplu pazarlık kavramı ise ilk olarak 1891 yılında Sidney Webb tarafından ortaya atılmıştır. Bu kavram, sendikaların önemli fonksiyonlarından biri olup, işçi ve işverenler arasında geçen düzenlemeleri kapsamaktadır (Hutt, 2007:22). ILO'nun 154 sayılı sözleşmesindeki 98 No'lu Tanıma göre toplu pazarlık; bir/bir grup işveren ya da bir/birden fazla işveren örgütü ile bir/birden fazla işçi örgütü arasında çalışma ve istihdam koşullarının belirlenmesi ve işverenler ve işçiler arasındaki ilişkileri düzenlemek amacıyla yapılan müzakerelerdir (ILO, 2022: 1).

Toplu pazarlık sürecinin gerek işçi gerekse işveren açısından sosyo-ekonomik boyutta kazanımları bulunmaktadır. İşçi açısından; ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, sosyal yardımların düzenlenmesi ve refah düzeyinin artırılması, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, sendikal güvencenin sağlanması, verimlilik ve performansın artırılmasıdır. İşveren açısından ise; çalışma barışının sağlanması ve verimliliğin artırılmasıdır. Dolayısıyla toplu pazarlık; işkolu düzeyinde ücret dengesi sağlanarak ücretlerarası rekabetin son bulmasına ve ücret eşitliğinin oluşmasına neden olmaktadır (Koçak , 2013:175-176).Toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi ve grev ile tamamlanan bütünleşik bir haktır ve toplu pazarlık mekanizmasının oluşabilmesi için sendikal özgürlüğün hükümetler ve işverenler tarafından tanınması



gerekmektedir. Özellikle toplu pazarlık mekanizmasının işlemesi için işçi sınıfının güçlü sendikaların temsiliyetine ihtiyacı vardır.

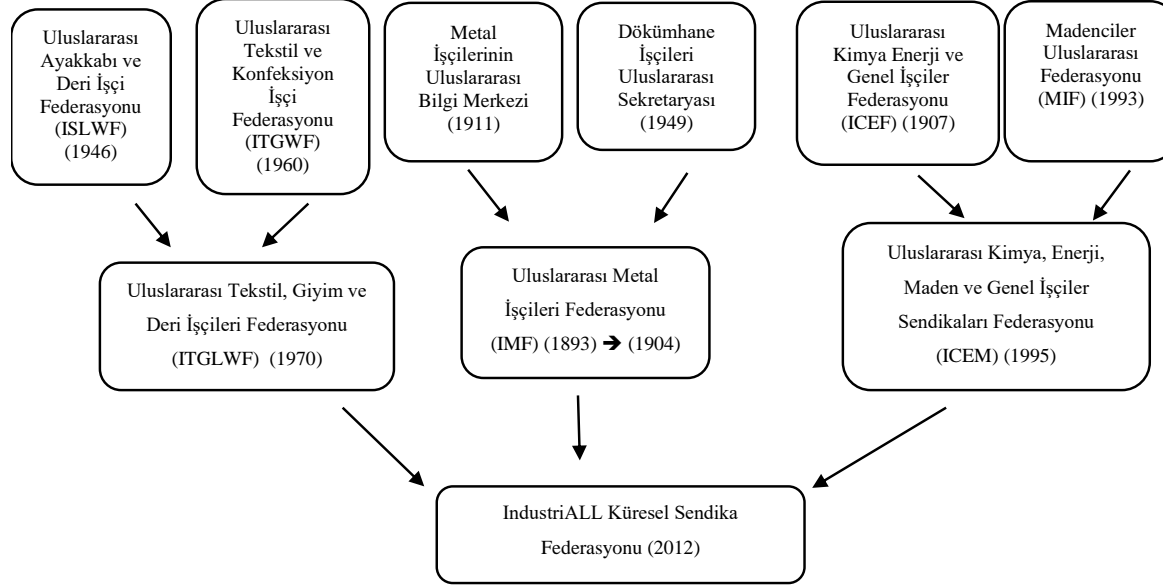
ILO'nun Filadelfiya bildirgesinde kabul edilen 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması ve 98 sayılı Sendikal Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı sözleşmeleri ile toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını da kapsayan sendikal haklar güvence altına alınmıştır (Gülmez, 2008:138). Küreselleşme kolektif çalışma ilişkilerinin zayıflamasına ve toplu pazarlığın olumsuz etkilenmesine neden olmuştur. Bunun üzerine uluslararası sendikalar, toplu pazarlığın kapsamını genişletmek ve etkinliğini arttırmak amacıyla yeni yöntemler geliştirmiştir. Bu kapsamda geliştirilen KÇS'ler aracılığıyla, uluslararası sendikalar ÇUŞ'lara karşı ulusal sendikalar ile dayanışmaya girmiştir. ÇUŞ'ler ile imzalanan uluslararası çerçeve sözleşmeleri, ILO çalışma standartları gereği örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını savunmakta, ulusal sendikalar ve uluslararası sendikalar arasında dayanışmanın sağlanmasını hedeflenmektedir. Böylelikle ulusal düzeyde toplu pazarlıkların genel çerçevesi çizilmektedir (Rusgoord, 2005:707). Ayrıca GUF'lar KÇS'ler ulus ötesi toplu pazarlık sisteminin oluşmasını ve bu sistemin gelişmesini amaçlamışlardır.

## **İndustrial ve Taraf Olduğu Küresel Çerçeve Sözleşmeleri**

Küreselleşme sürecinde ÇUŞ'ların faaliyetlerine karşı sanayi işçileri birleşme kararı alması ile birlikte, 2012 yılında IMF, ICEM ve ITGLWF birleşerek, günümüzde 50 milyon işçiyi temsil eden ve en büyük küresel işkolu federasyonu olan IndustriALL'un kuruluşuna öncülük etmiştir. Bu birleşmenin nedeni ulusal sınırlar içinde bulunan sendikaların küreselleşme süreci ile güç kaybetmesi ve küreselleşme sonrası faaliyetleri artan ÇUŞ'lara karşı ortak mücadele yöntemi geliştirmektir. Aynı zamanda 3 federasyonun örgütlü olduğu işkollarında küresel çapta çalışma standartlarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi birleşmenin diğer nedenlerindedir.

IndustriALL, 140 ülkede faaliyet gösteren küresel bir işkolu federasyonudur. IndustriALL'un merkezi İsviçre-Cenevre'de olmasına rağmen Güney Afrika, Malezya, Hindistan, Rusya, Latin Amerika ve Orta Doğuda bölgesel ofisleri bulunmaktadır (IndustriALL, 2022a). IndustriALL'un örgütlü olduğu sektörler enerji, kimya, mekanik mühendislik, tekstil, elektrik, lastik, maden, metal, gemi, otomotiv, uçak, cam ve kağıttır (IndustriALL, 2018). Federasyon'un temel misyonu, örgütlü oldukları sektörlerde işçi haklarını savunmak ve sendikal gücü oluşturmaktır. IndustriALL; örgütlenme, toplu pazarlık ve kampanyalar aracılığıyla örgütlü oldukları sektörlerde işçilerin küresel sesi olmayı amaçlamaktadır. Ayrıca Federasyon, küresel sermayeye karşı ulus ötesi sınırları aşarak üyeleri ile beraber çalışmayı önermektedir (IndustriALL,2016:1). Bu hedefleri doğrultusunda örgütlü oldukları ÇUŞ'lar ile KÇS imzalamaktadır.

Şekil 1: IndustriALL'un Tarihsel Süreci



**Kaynak:** Literatür taraması sonucunda yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

IndustriALL'un 47 anlaşması bulunmaktadır. KÇS'lerin büyük çoğunluğu temel hak ve özgürlüklere yönelik olmakla birlikte, küresel ölçekte iş sağlığı ve güvenliği ve cinsiyet eşitliği gibi sosyal konularda da KÇS imzalanmıştır. IndustriALL bu anlaşmaları, web sitesinde çeşitli dillerde yayınlamaktadır. Ancak bu anlaşmaların tamamı KÇS niteliğinde değildir. Aralarında IndustriALL'un birleşmesinden önce IMF, ICEM ve ITGLWF küresel sendika federasyonlarının katkı sağladığı davranış kodları<sup>5</sup> yer almaktadır. IndustriALL tarih bakımından en eski sözleşmesi IMF zamanında Volkswagen ile imzalanan "*Volkswagen'de Sosyal haklar ve Endüstri İlişkileri Üzerine Deklerasyon*" unudur. 6 Haziran 2002 yılında düzenlenen ve Dünya İşyeri Konseyindeki işçi temsilcilerinin aralarında bulunduğu bildirmede temel hak ve prensipler kapsamında örgütlenme özgürlüğü, ayrımcılık, çalışma özgürlüğü, çocuk işçiliğine karşı mücadele, ücret ve tazminat hakları, çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi prensipler yer almaktadır. Bu deklasyonunun hazırlanış kısmında ILO sözleşmelerinin dikkate alındığı ifade edilmesine rağmen, ILO sözleşmelerine doğrudan atıf bulunmamaktadır (IMF ve Volkswagen, 2002:1-2 ). Ancak ilerleyen yıllarda IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lerde ILO sözleşmelerine referans olarak yer verilmiştir.

IndustriALL en güncel KÇS'yi, 25 Kasım 2020 tarihinde mekanik-mühendislik sektöründe faaliyet gösteren Alman ÇUŞ'u TK Elevator GmbH ile imzalamıştır. Bu sözleşmenin tarafları yalnızca IndustriALL ve TK Elevator yönetimi değil, TK Elevator Avrupa Çalışma Konseyi temsilcileri ve Alman Metal işçileri federasyonu IG Metall'de bulunmaktadır. KÇS'nin içeriğine bakıldığında ise, ILO çalışma standartlarına doğrudan atıf yapıldığı görülmektedir. Buna göre; çalışma ortamında ayrımcılığa karşı mücadele (100 ve 111 sayılı ILO sözleşmesi), örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı (87 ve 98 sayılı ILO sözleşmesi), çalışma özgürlüğü (29 ve 105 sayılı ILO sözleşmesi), çocuk işçiliğinin yasaklanması (138 ve 182 sayılı ILO sözleşmesi) gibi hükümlülükler bulunmaktadır. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, işçilerin verimliliğinin artırılmasına yönelik eğitimlerin verilmesi, işçilerin çalışma saatleri üzerinde durulan maddelerdir. KÇS'de, yer alan zorunlu hakların uygulanmasında ÇUŞ olan TK Elevator'ın diğer ülkelerde bulunan tedarik zincirleri de sorumlu tutulmuştur. Ancak çalışanların ücret ve çalışma sürelerini belirlemede yasal mevzuatlara ve toplu pazarlık uygulamalarına bırakılmıştır. Bu maddelerin ortaya konulmasında kuşkusuz ülkelerin sosyo-ekonomik farklılıkları neden olmuştur (IndustriALL ve TK Elevator, 2020:1-4).

<sup>5</sup> Davranış kodları, kurumların faaliyetleri sırasında uymayı taahhüt ettikleri gönüllü etik kurallardır. Bu kodlar, insan ve çalışma hakları, sağlık ve güvenlik, çevre gibi sosyal konuları içinde barındıran temel standart ve ilkelerdir. Ancak davranış kodları ÇUŞ'ların üst düzey yöneticilerinin düzenlediği, tek taraflı ve sendikaların dışında bırakıldığı bir uygulamadır. Davranış kodlarının uygulanmasında, GUF'ların aktif rol oynayamaması çalışma ilişkilerinde güç dengesini bozduğu gerekçesiyle KÇS'ler gibi yeni stratejilerin geliştirilmesine neden olmuştur. KÇS'ler, nitelik olarak ÇUŞ'ların tek taraflı hazırladığı davranış kodlarından ayrılmaktadır.

IndustriALL'un taraf olduğu ve son yıllarda yapılan KÇS'lerde hukuki bağlayıcılığı konusu üzerinde durulmuş, özellikle sözleşmelerin, ÇUŞ'ların merkezlerinin bulunduğu ülkelerdeki yasalara tabi tutulmasına yönelik maddeler eklenmiştir. Örneğin; Uçak sektöründe faaliyette olan Fransız ÇUŞ SAFRAN ile 2017'de imzalanan KÇS'de Fransız yasalarına tabi olduğunu vurgulayan madde bulunmaktadır. Bu sözleşmelerin tarafları arasında Fransız ulusal sendikalarda yer almaktadır (IndustriALL ve SAFRAN, 2017:18). Yine enerji sektöründe faaliyette olan İtalyan ÇUŞ ENI, IndustriALL ve İtalyan sendikalarının imzaladığı KÇS'de sözleşmenin İtalyan yasalarına tabi olduğunu içeren madde yer almaktadır (IndustriALL ve Eni, 2019:17).

## **Türkiye'de IndustriALL'a Üye ve Küresel Çerçeve Sözleşmeleri Kapsamındaki Sendikalar**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda 20 farklı işkolu belirtilmektedir. Türkiye'de IndustriALL'a üye 19 sendikanın 10 farklı işkolunda faaliyet göstermesi örgütlenme çeşitliliğini ve kapsayıcılığını göstermektedir. IndustriALL'a üye olan sendikaların faaliyet gösterdiği işkolları şunlardır: (01) Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık, (03) Madencilik ve taş ocakları, (04) Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç, (05) Dokuma, hazır giyim ve deri, (06) Ağaç ve kâğıt, (11) Çimento, toprak ve cam, (12) Metal, (14) Enerji, (16) Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antreopoculuk ve (20) Genel işler'dir. Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikalar; Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası (BELEDİYE-İŞ), Türkiye Maden İşçileri Sendikası (MADEN-İŞ), BİLEŞİKMETAL İşçileri Sendikası (BİLEŞİK METAL-İŞ), Türkiye Selüloz, Kâğıt, Ağaç ve Mamulleri İşçileri Sendikası (SELÜLOZ-İŞ), Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ), Türkiye Çimento, Seramik, Toprak ve Cam Sanayi İşçileri Sendikası (ÇİMSE-İŞ), Tekstil İşçileri Sendikası (DİSKTEKSTİL), Türkiye Enerji, Sanayi, Maden Kamu İşçileri Sendikası (TÜRK ENERJİ SEN), Deri, Dokuma ve Tekstilden Yapılan Her Türlü Giyim Eşyası İşleme Yerleri İşçileri Sendikası (DERİTEKS), Genel Maden İşçileri Sendikası (GENEL MADEN İŞ), Tarım ve Orman Kamu İşçileri Sendikası (TÜRK TARIM ORMAN SEN), Tüm Dokuma, İplik, Trikolaj, Hazır Giyim, Konfeksiyon ve Deri İşçileri Sendikası (ÖZİPLİK-İŞ), Cam, Çimento, Seramik, Toprak ve Cam Sanayi İşçileri Sendikası (KRİSTAL-İŞ), Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makine, Metalden, Mamül Eşya ve Oto Montaj ve Yardımcı İşçiler Sendikası (TÜRK METAL), Özdemir, Çelik, Metal ve Mamulleri İşçi Sendikaları (ÖZÇELİK-İŞ), Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayi İşçileri Sendikası (LASTİK-İŞ), Türkiye Tekstil, Örme Giyim ve Deri Sanayi İşçileri Sendikası (TEKSİF), Türkiye Liman Dok ve Gemi Sanayi İşçileri Sendikası (TÜRKİYE DOK GEMİ İŞ)

IndustriALL'a Türkiye'deki örgütlü sendikaların üyeliği eskiye dayanmaktadır. Örneğin; BİLEŞİK METAL-İŞ ve ÖZ ÇELİK-İŞ sendikaları IMF'e, DİSK TEKSTİL, TEKSİF, DERİTEKS ve ÖZ İPLİK-İŞ ITGLWF'e, PETROL-İŞ'in ise ICEF'e üyeliği bulunmaktaydı. IndustriALL'un birleşme kararı sonrasında üyelikleri devam etmiştir. Diğer taraftan TÜRK METAL ve DOK GEMİ-İŞ sendikası ise 1980 askeri darbesine desteklediği nedeniyle IMF'e üyeliği askıya alınmıştır. Bu sendikalar ise IMF'in Türkiye'nin iç işlerine karışmaları nedeniyle üyelikten çıktıklarını açıklamıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 1, 1996: 183; Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 2: 485, 489,521; Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 3, 1998: 11, 187, 192, 210, 360, 361). Bu nedenle her iki sendikanın IndustriALL'a üyeliği yenidir.

Türkiye'de 19 farklı sendika IndustriALL'a üye olmasına karşın, IndustriALL'un, küresel firmalar ile imzaladığı KÇS'ler sınırlı sayıda sektörü kapsamaktadır. Görüşmeler sırasında elde edilen bilgiler ışığında Türkiye'de IndustriALL'a üye KÇS kapsamında 8 sendikanın bulunduğu tespit edilmiştir. Türkiye'de IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lerin kapsamının en geniş olduğu sektör metal ve dokuma, hazır giyim ve deri işkoludur.

## **Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Toplu Pazarlık Sürecine Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması**

### **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Çalışmanın amacı uluslararası üretimde tedarik zincirleri arasında önemli bir halka olan Türkiye'de KÇS'lerin ulusal sendikaların toplu pazarlık sürecine etkisini incelemektir. Araştırma çerçevesinde IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'ler seçilmiştir. Bunun nedeni, Türkiye'de 6356 sayılı Kanununda yer alan 10 farklı işkolunda faaliyet gösteren 19 sendikanın federasyona üye olmasıdır. Nitel araştırma yönteminin kullanılmış olduğu çalışma iki farklı boyutta ele alınmıştır. İlk olarak, KÇS'lerin Türkiye'deki tanınırlığı, etkinliği ve uygulanma sürecindeki sorunları ve ihtiyaçları ortaya koymak amacıyla IndustriALL İsviçre-Cenevre merkezdeki 3 uzman ile görüşmeler yapılmıştır. Daha sonra, KÇS'lerin toplu pazarlık sürecine yönelik etkilerini analiz etmek amacıyla Türkiye'de IndustriALL'a üye ve imzalanan KÇS'ler kapsamında yer alan sekiz ulusal sendika yetkilisi ile görüşme yapılmıştır. Ayrıca, araştırma kapsamında farklı sektör/işkolları temelinde değerlendirme yapılması hedeflenmiştir. Türkiye'de konu ile ilgili alan araştırmasına dayalı çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu nedenle çalışma gerek IndustriALL'a üye sendikalar ve gerekse İsviçre merkezdeki uzmanlar ile görüşmeler yapılarak konunun çift boyutlu olarak incelenmesi bakımından önem arz etmekte ve literatüre katkı yapacağı düşünülmektedir.

## **Araştırmanın Yöntemi**

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin en güçlü tekniklerinden biri derinlemesine görüşme (mülakat) tekniğidir. Alan araştırmasında yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniği uygulanmış ve iki farklı gruba iki farklı soru formu oluşturulmuştur. Araştırma çerçevesinde ilk grup olarak; IndustriALL İsviçre-Cenevre merkezinde bulunan bir genel sekreter yardımcısı ve 2 uzman ile görüşme sağlanmıştır. İkinci grup olarak; Türkiye’de IndustriALL’a üye ve KÇS kapsamında bulunan 8 sendika uzmanı ve temsilcileriyle görüşülmüştür.

## **Etik Kurul İzin Bilgileri**

Makalenin alan araştırmasında yapılan görüşmeler için Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 22.09.2021 tarihli 17-7 toplantı/karar nolu etik kurul izin belgesi alınmıştır.

**Tablo 1:** Görüşmecilere İlişkin Bilgiler

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

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Görüşme yapılan sendikalar; TÜRK METAL, BİRLEŞİK METAL-İŞ, PETROL-İŞ, DİSK TEKSTİL, TEKSİF, DERİTEKS, SELÜLOZ-İŞ ve ÖZİPLİK-İŞ'dir. Bu kapsamda, 6 sendikanın uluslararası ilişkiler departmanında çalışan uzmanları, bir sendikanın şube başkanı ve bir sendikanın yöneticisi olmak üzere toplam 8 kişi ile görüşme yapılmıştır. Ayrıca IndustriALL İsviçre-Cenevre merkezinde bulunan bir genel sekreter yardımcısı ve 2 uzman ile görüşme sağlanmıştır. Genel sekreter yardımcısı ile çevrim içi yöntemle görüşme gerçekleşirken, iki uzmana sorular elektronik posta yolu ile iletilmiştir. Görüşmeler Ağustos 2021'de başlayıp, Mayıs 2022'de bitmiştir. Alan araştırması sonrasında ortaya çıkan bulgular betimsel analiz ile yorumlanmıştır.

### **Araştırmanın Kısıtlılıkları**

Çalışmanın alan araştırması süresince birtakım kısıtlılıklar ile karşılaşmıştır. Araştırma kapsamında, Türkiye'de IndustriALL'a üye 19 sendikanın tamamına ulaşılmıştır. Ancak; BELEDİYE-İŞ, ÇİMSE-İŞ, GENEL MADEN-İŞ, LASTİK-İŞ, MADEN-İŞ, TÜRK ENERJİ SEN, TÜRK TARIM ORMAN SEN, TÜRKİYE DOK GEMİ-İŞ ve KRİSTAL-İŞ sendikaları IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'ler kapsamında yer almadıkları gerekçesiyle görüşme talebini kabul etmemiştir. TES-İŞ sendikası görüşmeyi kabul etmiş fakat IndustriALL'un imzaladığı KÇS'ler kapsamında yer almadığı için alan araştırmasına dahil edilmemiştir. ÖZÇELİK-İŞ IndustriALL'un imzaladığı ve sendikanın kapsamında olduğu KÇS isimleri hakkında bilgi vermek istememiştir. Dolayısıyla alan araştırmasında IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'ler kapsamında olan toplam 8 ulusal sendika ile görüşme yapılmıştır. Diğer taraftan, IndustriALL İsviçre merkezde bulunan sektör uzmanlarına gönderilen e-postalara geri dönüş olmaması nedeniyle tamamıyla görüşme sağlanamamıştır.

### **Araştırmanın Bulguları**

Araştırmada 4 farklı işkolunda örgütlenmiş olan 8 farklı sendika uzmanı ve IndustriALL İsviçre merkezde bulunan 3 uzman ile görüşülmüştür. Elde edilen bulgular Sendikaların KÇS'ne Bakış Açısı, KÇS'lerin Hazırlanması ve Müzakere Sürecinde Sendikaların Rolü, KÇS'lerin Hukuki Durumu ve KÇS'lerin Toplu Pazarlığın İçeriği, Kapsamı ve Araçları Üzerine Etkisi olmak üzere 4 başlık altında değerlendirilmiştir.



**Tablo 2:** Görüşme Yapılan IndustriALL'a Üye KÇS Kapsamındaki Türk Sendikalar

IndustriALL'a Üye Sendikalar	Sektör/ İşkolu No	Sendikanın Kapsamında Olduğu ve IndustriALL'un KÇS İmzaladığı ÇUŞ'lar	Sendika Üye Sayısı*	Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Üye Sayısı*	KÇS Kapsamında Üye Sayısı
TÜRK METAL	Metal ve Otomotiv (No. 12)	Bosch, Renault, Daimler, Simens, Volkswagen, Ford, Man	224.823	203.000	100.000
BİLEŞİK METAL-İŞ	Metal ve Otomotiv (No. 12)	Bosch, Ford, Renault, Daimler, Volkswagen, Man	34.913	25.000	15.000-20.000
ÖZ İPLİK-İŞ	Tekstil ve Hazır Giyim (No. 05)	H&M, Inditex, Tchibo	47.677	-	40.000
TEKSİF	Tekstil ve Hazır Giyim (No. 05)	Inditex, H&M, Tchibo, Esprit,	50.213	32.840	32.000
DİSK TEKSTİL	Tekstil ve Hazır Giyim (No. 05)	Inditex, Tchibo, H&M	13.455	6.000	4.000-5.000
DERİTEKS	Tekstil ve Hazır Giyim (No. 05)	Asos, Tchibo, Esprit, Inditex, H&M	4.437	3.000	1.760
PETROL-İŞ	Petrol ve Kimya (No. 04)	Unilever	43.122	40.000	400
SELÜLOZ-İŞ	Kâğıt (No. 06)	Essity	3.820	3.400	80

**Kaynak:** ÇSGB 2022 Ocak ayı verileri\* ve görüşmeler sırasında elde edilen bilgiler doğrultusunda oluşturulmuştur.

Tablo 2'e göre, Türkiye'de IndustriALL'un, küresel firmalar ile imzaladığı KÇS'ler 4 farklı sektör/işkolunu kapsamaktadır. Bu bağlamda, IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lerin kapsamının en geniş olduğu sektör sırasıyla metal, tekstil ve hazır giyim işkollarıdır. Gerek toplu iş sözleşmesi gerekse KÇS kapsamında üye sayısının en fazla olduğu sendikalar sırasıyla TÜRK METAL, ÖZİPLİK-İŞ, TEKSİF, BİLEŞİK METAL-İŞ, DİSK TEKSTİL ve DERİTEKS'dir.

PETROL-İŞ üyesi 400 kişi Unilever ve IndustriALL arasında imzalanan "İşyerinde Tacizi Önlemeye Yönelik Küresel Çerçeve Sözleşme" adlı KÇS kapsamında yer almaktadır. Ayrıca Kağıt işkolunda iki KÇS bulunduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bunlardan biri AĞAÇ-İŞ Sendikasının örgütlü olduğu işletmedir. Ancak AĞAÇ-İŞ Sendikası IndustriALL üye olmaması nedeniyle tabloda yer almamaktadır. Diğeri ise SELÜLOZ-İŞ sendikasının kapsamında olduğu KÇS'dir. SELÜLOZ-İŞ sendikasının 3.400 üyesi toplu iş sözleşmesi kapsamında üyesi bulunmasına karşın yalnız 80 üye IndustriALL ve Essity arasında imzalanan KÇS kapsamındadır. PETROL-İŞ ve SELÜLOZ-İŞ sendikalarının örgütlü olduğu işkolları, IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'ler kapsamının en dar olduğu sektörlerdir. Bunun nedeni IndustriALL'un bu sektörlerde imzaladığı KÇS sayısının az olmasıdır. IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'ler kapsamında yer alan 8 sendika içerisinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanuna göre DERİTEKS sendikası işkolu barajının altında kalmaktadır. Diğer sendikaların tümü işkolu barajını aşmış ve toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisine sahiptir.

#### *Sendikaların Küresel Çerçeve Sözleşmeleri'ne Bakış Açısı*

Çalışmanın bu kısmında KÇS'lerin tanınırlığını ölçmek ve sendikaların KÇS'lere bakış açısını ortaya çıkarmak amacıyla üye sendikalara KÇS'lerin tanımı ve amacına yönelik sorular iletilmiş, şu şekilde cevaplar verilmiştir:

"KÇS uluslararası endüstri ilişkileri sisteminde uluslararası sendikalar ile çok uluslu şirketler arasında akdi bir ilişki türü"(IndustriALL-A1)

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

"Bana göre bir toplu iş sözleşmesi... Birçok sosyal tarafın bir araya geldiği, sosyal diyalog mekanizmasının işlediği küresel çapta küresel markaların sendikaların ulaşmasında aracı niteliğinde bir oluşum... " (TEKSİF).

Toplu iş sözleşmeleri ücret, çalışma saatleri ve yan haklar gibi özel konuları düzenlemektedir. KÇS'ler ise geleneksel toplu iş sözleşmelerinde yer alan ücret gibi spesifik konulara ilişkin hüküm ve koşullar barındırmamakta, daha çok örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına yönelik temel ilkelerin yer aldığı genel çerçeveyi belirlemektedir (Papadokis vd., 2008:71). Bu nedenle uluslararası toplu iş sözleşmeleri tanımlaması KÇS'ler için doğru olmasa da IndustriALL'un amaçları

arasındadır. Bu bağlamda IndustriALL'un hedefi KÇS'lerin uluslararası toplu iş sözleşmeleri niteliğine dönüşmesidir. Böylelikle KÇS'ler her ülkede aynı seviyede uygulanabilir. Diğer taraftan üye sendikalar KÇS'leri şu şekilde tanımlamaktadır:

“KÇS'ler ulusal sendikaların uluslararası anlamda kurduğu bağ... yerel ülkelerdeki şirketlerin bir çalışma standartlarının oluşturulmasında KÇS'ler araçtır.” (SELÜLOZ-İŞ)

“KÇS'ler, küresel sendika federasyonlarının küresel sermaye hareketlerinin sendikalar konusunda ihlaller konusunda işçi hakları konusunda davranış tutumunu kontrol etmeye yönelik stratejik bir araçtır” (PETROL-İŞ)

SELÜLOZ-İŞ ve PETROL-İŞ KÇS'leri bir araç olarak tanımlarken BİRLEŞİK METAL İŞ KÇS'leri şüpheli bir yaklaşım ile yorumlamaktadır:

“KÇS'ler gerçekten sözleşme mi tartışılmalı... Çünkü uygulanabilirliği sıkıntılı, gerekli mi dersen? olmaması tabii ki daha kötü. Ama bağlayıcılığı var mı? ne kadar gerçekten fayda sağlıyor çok tartışılmalı... işletmeler kendi ismini temize çekme, imajını düzeltme aracı olarak kullanılabilir. Tabii olmamasından daha iyidir olması. Ama önemli olan sendikaların kendi isimlerini şirketin imajını düzeltmesi için kullandırtmaması, ayrıca sözleşmenin uygulanabilirliğini takip etmelidir...” (BİRLEŞİK METAL-İŞ)

Sözleşme genellikle hukuki bir terim olarak karşımıza çıkmakta, tarafların beyanları sonrasında imzalanmakta ve hukuki bir sonuç doğurmaktadır. KÇS'ler ise hukuki bağlayıcılığı olmaması nedeniyle yumuşak hukuk kuralları içerisinde yer aldığı önceki bölümde yer almaktadır.. IndustriALL, KÇS'leri uluslararası norm ve standartların kapsadığı temel hak ve özgürlüklerin her ülkede aynı seviyede uygulanabilmesi amacıyla genel çerçeveyi belirleyen, ulusal toplu iş sözleşmelerin alt yapısını oluşturan temel sözleşmeler olarak tanımlamaktadır. Buna göre, Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikaların KÇS'ler hakkında bilgi sahibi oldukları fakat KÇS'lerin tanımı ve amacına ilişkin bir görüş birliğinin olmadığı tespit edilmiştir. Fichter, Aptaş ve Sayım (2013)'ın Türkiye'de KÇS'lerin uygulanmasına ilişkin yayımladıkları raporda belirttiği üzere; Türkiye'de yerel aktörler (sendikalar ve üst yönetimler) KÇS'lerin içeriğine ilişkin ya hiç bilgisi yoktur ya da bilgi düzeyi sınırlıdır.

#### *Küresel Çerçeve Sözleşmeleri'nin Hazırlanması ve Müzakere Sürecinde Sendikaların Rolü*

KÇS'lerin emek tarafında GUF'lar, sermaye tarafında ise ÇUŞ'lar bulunmaktadır. Bu nedenle KÇS'ler “uluslararası toplu pazarlık” ya da “uluslararası endüstri ilişkileri” olarak tanımlanmaktadır. GUF'lar her ne kadar uluslararası düzeyde toplu pazarlık olarak nitelendirse de mevcut anlaşmaların büyük çoğunluğu Kıta Avrupa'sında gerçekleşmekte ve müzakereler Avrupa çalışma ilişkileri karakterize

edilerek yapılmaktadır (Fichter vd., 2011:75-78). KÇS'lerin müzakere süreci öncesinde taslakları genellikle GUF'lar tarafından hazırlanırken, ÇUŞ'ların merkezinde bulunan ulusal sendikalar da taslakların hazırlanmasında ve sürecin yürütülmesinde aktif yer alabilmektedir. Fakat gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerdeki yerel sendikaların KÇS'lerin müzakere ve hazırlanma sürecindeki rolü sınırlıdır. Bu bağlamda; görüşmecilere IndustriALL'un imzaladığı KÇS'lerin hazırlık aşamasında ve müzakere süreçlerinde Türkiye'deki üye sendikaların aktif olarak yer alıp almadığına ilişkin sorular iletilmiştir. IndustriALL genel sekreter yardımcısının ifadesi şu şekildedir:

“KÇS'lerin nasıl hazırlanacağı konusunda kendi iç protokolümüze göre taslak ve KÇS rehberimize göre kapsam hazırlanır. Bunu KÇS komitemize göndeririz, bütün KÇS'lerin uyum içinde olması, asgari standartlara uyduğunu görmek, teyit etmek için...sonra, şirketin değişik ülkelerindeki işyerlerinde örgütlü sendikalarımıza gönderir, katkılarını isteriz... Taslak ile ilgili görüşler gelir, ilaveler yapılır ve işverene gönderilmeden önce tekrar bütün üyelerimize gönderilir. Son taslağı işverene göndeririz, sonra işverenle müzakereler başlar.... Müzakereleri yaparken üye sendikalarımızın bir kısmı müzakere komitesi olarak yer alabilir. Bunlar için standart yok, vakadan vakaya değişir... müzakerelere katılsın ya da katılmasın üye sendikalarımıza müzakerelerin gidişatı hakkında bilgilendiririz. Müzakerelerin sonuna yaklaştığımız zaman üye sendikalarımızın ve KÇS komitesi üyelerinin kanaati sorulur... olur gelirse imzalanır, gelmezse düzeltiriz, tartışırız...” (IndustriALL-A1)

IndustriALL-A1; IndustriALL ve ÇUŞ'ların üst yönetimleri arasında geçen müzakere süreçlerine ulusal sendikaların doğrudan katılımını vakadan vakaya değişim gösterdiğini ve IndustriALL tarafından müzakere sürecine ilişkin bilgilendirmelerinin yapıldığını vurgulamaktadır. Diğer taraftan KÇS'lerin Avrupa çalışma pratikleri çerçevesinde müzakere edilmesi nedeniyle Avrupa merkezliliği eleştirilmektedir. Bu nedenle KÇS'lerin Avrupa merkezli olmasından ziyade küresel boyut kazanabilmesi için tedarik zincirlerinde örgütlü olan tüm sendikaların müzakere süreçlerinde yer alması gerekmektedir. Bu sendikal iş birliği çerçevesinde KÇS'lerin küresel boyut kazanabileceği ileri sürülmektedir. Böylece KÇS'lerin müzakere süreci şeffaf ve demokratik bir şekilde ilerleyebilecektir. Bu doğrultuda, görüşmecilere Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikaların müzakere süreçlerine katılım sağlayıp sağlamadıkları sorusu iletilmiştir. Buna göre:

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

TÜRK-METAL, IndustriALL'un imzaladığı KÇS'lerin müzakere süreçlerine doğrudan katılmadığını iletmiştir. Araştırma kapsamında diğer üye sendika uzmanları da KÇS'lerin müzakere süreçlerine doğrudan katılım sağlamadıklarını vurgulamışlardır. Oysa KÇS'lerin etkin uygulanabilmesi müzakere süreçlerine eşit katılım olması gerekmektedir. Diğer taraftan müzakere süreçlerinde en çok tartışılan konulardan biri KÇS'lerin kapsamıdır. Sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı bakımından ÇUŞ'ların tedarik zincirlerini de kapsamı ve çalışma standartlarını tanıması tartışma konularından biridir. Müzakere süreçlerinde işverenler bu konuda oldukça direnç göstermektedir (PETROL-İŞ, 2014:10). Bunun nedeni uluslararası sermayenin ucuz işgücüne ulaşmasının önündeki engelleri kaldırma isteğidir. ÇUŞ'ların işgücü maliyetlerinden dolayı ucuz işgücünün bulunduğu bölgelerde fabrika açması, ileri kapitalist bölgelerde ise fabrikaların kapatılmasına neden olmaktadır. KÇS'lerin müzakere süreçlerinde özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki ulusal sendikaların yer alması ve bu konuların tartışılması gerekmektedir (Gallin, 2008:39).

KÇS'lerin müzakere süreçlerinde Avrupalı sendikalar ucuz işgücü nedeniyle kapatılan fabrikalar sonucunda oluşan istihdam kaybını tartışırken, az gelişmiş yada gelişmekte olan ülkelerdeki yerel sendikalar ise ucuz işgücü ve sendikal hakları içeren konularını tartışabileceklerdir. Türkiye'de ucuz işgücü nedeniyle tedarik zincirlerinin bulunduğu ülkelerden biridir. Bu nedenle Türkiye'deki yerel sendikalarında yürütülen müzakere sürecine doğrudan katılmaları gerekmektedir. Buna bağlamda genel sekreter yardımcısı, Türkiye'deki sendikaların da müzakere süreçlerine katılım sağlayabileceklerini vurgulamıştır:

“Eğer bir firma ile bir müzakere yapıyorsak, Türkiye'de de bu firmanın bir operasyonu varsa tabii ki orada örgütlü sendikalarımıza gider katkı yapabilir, böyle bir olanak kendilerine aittir”(IndustriALL-A1).

Görüşmeciler IndustriALL-A1'in ifadelerine göre müzakere süreçlerine Türkiye'deki sendikalar da katılım sağlayabilir, ancak bugüne kadar yapılan KÇS'lerin müzakerelerinde katılım sağlanamamıştır. KÇS'lerin müzakere süreçlerinde genellikle ÇUŞ'ların merkezindeki ulusal sendikalar doğrudan katılım sağlarken, çevre ve yarı çevre ülkelerdeki ulusal sendikaların doğrudan taraf olarak katılımı söz konusu değildir. İlerleyen zamanlarda çevre ülkelerdeki ulusal sendikaların gözlemci olarak müzakere süreçlerine katılması, KÇS'lerin şeffaf ve demokratik bir müzakere sürecinin yürütülmesine katkı sağlayacaktır.

IndustriALL-A1; üye sendikalara, müzakerelerin gidişatı hakkında bilgi verildiğini vurgulamıştır. Türkiye'deki IndustriALL'a üye sendika uzmanlarından oluşan görüşmecilerin tamamı bu bilgiyi doğrulamıştır. Bu sendikalar, IndustriALL'un KÇS'lerin müzakere süreci öncesinde ve müzakere sırasında ara ara kendilerine bilgilendirilme amacıyla elektronik posta ilettiğini vurgulamaktadır. Sürecin başlangıcında IndustriALL, Türkiye'deki üye sendikalardan görüş

istemektedir. Bunun sonucunda üye sendika uzmanları görüşlerini ilettiklerini belirtmiştir. Bu duruma örnek olarak TÜRK-METAL, IndustriALL ve Renault arasında düzenlenen “Uzaktan Çalışma Üzerine Küresel Çerçeve Sözleşmesi”ne ilişkin müzakere sürecinin başlamadan önce kendilerinden görüş alındığını ifade etmektedir:

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

Değişen çalışma koşulları ve teknolojilerin etkisi ile üretim tekniklerinin, organizasyon yapılarının da yeniden yapılanma süreci zaman içerisinde esnek çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Esnek çalışma pratiklerinden biri olan uzaktan çalışma, IndustriALL ve Renault Fransız sendikaların desteği ile 9 Temmuz 2019 yılında imzalanan KÇS ile düzenlenmiştir. Bu KÇS’de TÜRK-METAL’in ifadesinde yer alan barınma, ısınma, yemek ve internet gibi ihtiyaçların karşılanmasına ilişkin açıkça bir madde belirtilmemiş olup “Yönetim ve sendika çalışanların yerel mevzuat ve kısıtlamalara göre gerekli ekipman, araçlara ve ek masrafları karşılamaya yönelik ödenek verilmesi için her iki taraf anlaşma yapacaktır” hükmü bulunmaktadır. Bu hüküm uygulanması yerel sendikalara ve yerel mevzuata bırakılmıştır (Renault ve IndustriALL, 2019:1-11). Türkiye’de ise uzaktan çalışma, Covid-19 sürecinde beyaz yakalı çalışanlar için kullanılmıştır. Uzaktan çalışmaya yönelik yönetmelik, 10 Mart 2021 yılında Resmi Gazete’de tekrar düzenlenmiştir (Resmi Gazete, 2021a:1).

Türkiye’de IndustriALL’a üye sendikaların büyük çoğunluğunda mavi yakalı işçiler örgütlüdür ve Covid-19 sürecinde mavi yakalı çalışanlar uzaktan çalışma modeli ile istihdam edilmiştir. Bu nedenle Renault ve IndustriALL arasında düzenlenen KÇS’nin kapsamı Türkiye’deki sendikalar için oldukça dardır. Diğer taraftan 10 Mart 2021 yılında düzenlenen yönetmelik ile Covid-19 pandemi süreci, işgücü piyasalarına uzaktan çalışma modelini kalıcı hale getirmiştir. Bu nedenle üye sendikalar, Renault ve IndustriALL arasında düzenlenen KÇS kullanılarak, uzaktan çalışma pratiklerini geliştirebilir ve toplu pazarlık süreçlerine dahil edebilir.

ÇUŞ’lar çoğu zaman kamuoyunda, sosyal sorumluluklarını arttırmak ve marka değerlerini yükseltmek amacıyla KÇS’lerin imzalama sürecinde yer almaktadır. GUF’lar ise üyelerin sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının uygulama alanlarını genişletmek, ulusal sendikaların ÇUŞ’lara karşı gücünü arttırmak amacıyla müzakere süreçlerinde bulunmaktadır. Ancak ÇUŞ’ların

KÇS'leri imzalama zorunluluğu yoktur. Bu nedenle genellikle KÇS'lerin müzakere süreçlerinin başlayıp başlamama konusunda karar verici taraf ÇUŞ'lardır. Ayrıca KÇS'lerin imzalanma sürecinde itici güç olarak GUF'ların üye sendikaları da etkilidir. Bu konuda Genel sekreter yardımcısının görüşü şudur:

“Burada itici güç işçilerin sendikalılık oranı ve uluslararası standardizasyona gitme konusundaki isteklerini firmaya ciddi şekilde hissettirmeleri... IndustriALL'da biz ÇUŞ'lar çerçevesinde şirketlerin değişik ülkelerdeki işyeri sendika temsilcilerini bir araya getirdiğimiz sendika networklerini toplarız, kendi safımızı sıklaştırırız.” (IndustriALL-A1).

IndustriALL-A1, KÇS'lerin imzalanması için itici gücün işverenlerin KÇS, imzalanmasını istemesinden daha çok tabandaki işçilerin istemesinin kendi küresel örgütleri için öncül bir koşul olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle görüşmeci, IndustriALL üye sendikalarının bulunduğu *ağlarda* bu konuların konuşulup, tartışıldığını ifade etmektedir. Bu ağlar, KÇS'ler hakkında üye sendikaların bilgilendirilmesi, özel durum ve vakalara ilişkin çözüm önerilerinin tartışıldığı önemli bir platform niteliğindedir.

IndustriALL, 17-18 Ekim 2012 yılında Frankfurt'ta düzenlediği *Küresel Çerçeve Sözleşmeleri ve Sendikal Ağlar Konferansında*, KÇS'lerin müzakere sürecinin demokratik ve şeffaf olması gerektiğinin üzerinde durmuştur. Bu bağlamda IndustriALL'a üye sendikalara bilgi akışının hızlı olması ve dayanışmanın bu süreçte sağlamanın gerekliliği vurgulanmaktadır (PETROL-İŞ, 2014: 15-16). Bu noktada, KÇS'lerin imzalanması için IndustriALL'un ÇUŞ'lar ile kurduğu bağ kadar, o şirketlerin tedarik zincirlerindeki yerel sendikaların da mücadelesi önemlidir. Ancak yerel sendikalar sözleşmelerin doğrudan tarafları değil dolaylı taraflarıdır (Doğan, 2020:269). IndustriALL ve diğer GUF'ların düzenledikleri KÇS'lerde doğrudan taraflar, ÇUŞ'ların merkezinde bulunan ulusal sendikalardır. Bu nedenle müzakere süreci öncesinde KÇS'lerin taslaklarının belirlenmesinde ve müzakere süreçlerinin yürütülmesine ilişkin Türkiye'deki sendikaların görüşleri şu şekildedir:

“Gördüğüm ve okuduğum kadarıyla Türkiye'deki sendikaların KÇS'lerin içeriğinin belirlenmesinde oldukça pasif durumda olduğu bir tablo var sanki...” (SELÜLOZ İŞ-B8)

“Buradaki asıl itici güç o ülkedeki yerel sendikanın gücü... örneğin Hollanda sendikası güçlü ve örgütlü bir sendika olduğundan Unilever'de bu kadar güçlü... biz Avrupa merkezli çok uluslu bir firmaya bir şey yapamayız... Biz ancak Türk çok uluslu firmaya dayatabiliriz... mesela şirket davranış kodu yazdırdık bir firmaya bunda katkımız oldu. Ama henüz çerçeve sözleşme imzalatacak gücümüz yok ama zaten bunun şöyle bir kısıtlı tarafı var Türkiye'de, Türkiye merkezli Türk çok uluslu firma sayılı... aklıma Şişe-Cam geldi. Kristal-İş Şişe-Cam'da, Dünya'nın

birçok yerinde Bosna Hersek'te, Rusya'ya fabrikalar açtı merkezi Türkiye, Kristal-İş güçlü *olsa KÇS imzalayabilir.*" (PETROL-İŞ).

Sonuç olarak Türkiye'deki üye sendikaların genel görüşü KÇS'lerin müzakere ve imzalanmasında çevre ülkelerdeki yerel sendikalardan ziyade, ÇUŞ'ların bulunduğu ulusal sendikanın gücünün etkili olduğudur. Bu sendikalar, müzakere süreçlerinde doğrudan taraf niteliğindedir. Çevre ülke konumunda yer alan Türkiye'de ise Türkiye merkezli ÇUŞ sayısı azdır. Ancak örnekte olduğu gibi Şişe-Cam birçok ülkede fabrikaları bulunan bir ÇUŞ'tur. Ters perspektiften bakıldığında IndustriALL, KRİSTAL-İŞ'in desteğinde Şişe-Cam ve IndustriALL, KÇS imzalayabilecektir. Diğer taraftan, müzakere sürecinde Türkiye'deki üye sendikaların şimdiye kadar doğrudan taraf olarak katılımının söz konusu olmadığı aktarılmıştır. Benzer sonuçlar, Fichter, vd. (2013) tarafından da tespit edilmiştir. Buna göre, yerel sendikalar KÇS'lerin müzakere süreçlerine dahil olmamakta ya da nadiren yer almaktadır.

#### *Küresel Çerçeve Sözleşmeleri'nin Hukuki Durumu*

KÇS'lere yönelik eleştirilerin büyük çoğunluğu, KÇS'lerin hukuki bağlayıcılığının bulunmaması ve ihlali söz konusu olduğunda ÇUŞ'lara yönelik herhangi bir yaptırım gücünün olmamasıdır. Uluslararası sermaye, küresel piyasalarda hareket alanını daraltacak herhangi bir uygulamaya karşı direnç gösterirken, KÇS'leri imzalanmasında yaptırım gücünün olmaması uluslararası firmaların KÇS'leri imzalamasının tercih nedenidir (Koçak , 2014:163; Gürkan , 2012: 248). Bu duruma ilişkin IndustriALL Genel sekreter yardımcısı ve uzmanın ifadeleri şu şekildedir:

"KÇS'leri şirketlere zorunlu kılan herhangi bir düzenleme yok. Bunun nasıl olacağına veya nasıl yürütüleceğine ilişkin düzenleme yok, bu tamamen her iki tarafın gönüllülükleri bağlamında yapılır. Bu çerçevede taraflar kendi aralarında sözleşmenin muhtevasını belirlerken referans olarak ILO sözleşmelerine atıfta bulunabilirler."(IndustriALL-A1).

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

IndustriALL-A3, KÇS'lerin etkili bir diyalog mekanizması olduğunu, IndustriALL-A1 ise KÇS'leri imzalanmasında küresel firmaların zorunlu olmadığını vurgulamaktadır. KÇS'lerin, büyük çoğunluğunda ILO norm ve standartlarına doğrudan atıfta bulunmaktadır. Ancak ILO normlarının herhangi hukuki bağlayıcılığın olmaması, normlara uyulmadığında ulus devletlere yaptırım gücünü sınırlı tutmaktadır. Bu bağlamda KÇS'ler ve ILO normları; endüstri ilişkilerini ulus devletlerin yerel düzenlemelerinin inisiyatifine bırakmaktadır (Koçak, 2014:163).



IndustriALL'un son dönemde taraf olduğu KÇS'lerde, ÇUŞ'ların merkezinin bulunduğu ülkelerdeki ulusal yasaya tabi tutulduğuna dair maddeler içermektedir. Örneğin; PSA-Peugeot ile IndustriALL ve IndustriALL Europe arasında 2017 yılında imzalanan KÇS, Fransız kanunlarına tabi tutulmuştur. KÇS'de 87 ve 98 sayılı sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin ILO sözleşmelerine doğrudan atıf yapılmıştır. PSA-Peugeot Dünya'nın diğer bölgelerindeki otomobil üretici firmaların da KÇS maddelerinin uygulanacağına dair taahhütte bulunmuştur ve KÇS hükümlerini ulusal düzenlemeleri göz önünde bulundurarak etkili bir şekilde uygulanacağına dair mutabakatı kabul etmiştir. Ancak düzenlenen bu KÇS'nin ulusal yasaların ya da sözleşmelerin yerine geçecek düzeyde tasarlanmadığının vurgusu yapılmaktadır (PSA 2017:1-25). KÇS'deki bu madde sözleşmelerin ulusal sendikaların sendikal örgütlenme alanlarında yaşadıkları sorunların çözümüne yönelik işlevini daraltmaktadır. Diğer taraftan Türkiye'de IndustriALL üyesi TÜRK-METAL ve BİRLEŞİK METAL-İŞ sendikası Peugeot ile imzalanan KÇS kapsamında yer almamaktadır. Bunun nedeni Peugeot'nun Türkiye'de ciddi bir yatırımı ve tedarikçisinin olmamasıdır (Altan , 2020:1).

Diğer taraftan Renault ve IndustriALL arasında IMF döneminden itibaren KÇS imzalamaktadır. Bu kapsamda ilk düzenleme 2004 yılında *"Temel Sosyal Haklar Deklarasyonu"*dur. Bu düzenlemenin devamı niteliğinde 2013 yılında IndustriALL ve Renault *"Sürdürülebilir Bir Gelişme ve Büyüme için Birlikte Taahhüt Etmek"* başlıklı KÇS'ni imzalamıştır. Bu KÇS'de 87 ve 98 sayılı örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin ILO sözleşmeleri referans alınmış ve diğer ILO sözleşmelerine de atıfta bulunulmuştur (29 No'lu Zorla Çalıştırma,100 No'lu Eşit Ücret, 105 Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması, 111 No'lu Ayrımcılık, 135 İşçi Temsilcileri, 138 Asgari Yaş,182 No'lu Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmeleri) KÇS'nin maddelerinde; Renault temel sosyal hakların tanınması ve uygulanmasını diğer ülkedeki tedarikçilerinden isteyeceğini belirtmiştir. Bu hakların ihlali söz konusu olduğunda Renault ve tedarikçi arasında ilişkilerin kesileceğine dair hüküm yer almaktadır. Ayrıca Renault, Fransız sendikalar ve IndustriALL arasında bu anlaşmaya ek olarak 2019 yılında *"Renault Grubunda Çalışma Yaşamındaki Gelişmeleri Birlikte İnşa Etme"* başlıklı Fransız kanunlarına tabii bir KÇS imzalamıştır. Ancak KÇS'nin ihlali durumunda taraflara ne gibi yaptırım uygulanacağına dair herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. (Renault ve IndustriALL, 2013: 1-11). Bu nedenlerden dolayı BİRLEŞİK METAL-İŞ uzmanı yaşadıkları problemlerde KÇS'lerin uygulanabilirliğinin sınırlı kaldığını ve etkili olmadığını düşünmektedir:

"KÇS'ler bağlayıcı değil herhangi bir yasal pozisyonu yok sözleşme demek bile ne kadar doğru... sözleşme dediğiniz şeyin yaptırımı olur. KÇS nerede imzalanmışsa, işte Fransa'nın kanunu geçerli mesela ama dava açsanız ne olur çok tartışmalı... KÇS'lerin hiçbir bağlayıcılığı yok yani KÇS'ye dayanıp dava açsan sözleşmede hiçbir tazminat, ceza

yaptırım tanımlanmamış uygulanabilirliği yok ama 2017 sonrası Fransa’da yeni çıkan yasa Loi vigilance, biraz imkân sağlıyor davaya...” (BİRLEŞİK METAL İŞ-B2).

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

“Sorunuz çok ilginç bir konuya işaret ediyor ve bu nedenle birçok kişi (IndustriALL) iş ve insan haklarına ilişkin bağlayıcı anlaşmalar için yıllardır mücadele ediyor. Hiç tarif ettiğiniz gibi bir vaka yaşadığımız farkında değilim. Sektörlerimde bir zamanlar KÇS’mize dayanarak bir Fransız şirketine dava açmayı düşündük ve -o sırada- hukuk uzmanımız bunun KÇS ortaklarından biri olarak bizim için mümkün olacağını söyledi. Sanırım sorunuz, Almanya’daki ve daha sonra AB’deki yeni durum tespit tedarik zincirleri mevzuatı bağlamında oldukça alakalı hale gelecektir. Üzgünüm ama bunu ekleyebileceğim başka bir şey yok..”(IndustriALL-A2).

BİRLEŞİK METAL-İŞ sendikası, Renault’nun alt iştiraklerinde örgütlenmeye çalışmış ve birtakım sorunlar yaşamıştır. Renault ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS’ye ve görüşmecinin de aktardığı bilgiye göre ulusal sendikaların IndustriALL aracılığıyla dava açması mümkündür. Ancak BİRLEŞİK METAL İŞ örgütlenme aşamalarında yaşadıkları sorunlara rağmen Fransız mahkemelerinde dava açmamıştır. Diğer taraftan IndustriALL-A2, 2017 yılında durum tespit yasalarının uyuşmazlıklar sırasında kullanılabileceğini de ileri sürmüştür. Diğer taraftan IndustriALL-A3, Renault ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS’nin yasal bağlayıcılığı üzerine şu değerlendirmelerde bulunmaktadır:

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

IndustriALL-A3, KÇS’nin uyuşmazlığı durumunda herhangi bir ÇUŞ ile dava sürecine girilmediğini aktarmıştır. Diğer taraftan IndustriALL-A3, Renault ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS’nin yasal olarak bağlayıcılığından ziyade Avrupa ülkelerinde yeni durum tespit yasalarının daha etkili olduğu görüşündedir. Bazı Avrupa Ülkeleri tarafından kendi ülkelerinde merkezinin bulunduğu ÇUŞ ve tedarik zincirlerine yönelik yasal düzenlemeler gerçekleştirilmektedir. “Loi vigilance” olarak adlandırılan bu yasa ilk olarak 2017 yılında Fransa’da çıkarılmıştır. Bu yasaya

göre Fransız ÇUŞ'ların ve diğer ülkelerdeki tedarik zincirlerinin insan ve çevresel haklarını ihlalleri durumunda cezai bir ilişki kurulmaktadır ve yasa BM İş ve İnsan Hakları Rehberlik İlkelerine dayanmaktadır. Fransa'da 5.000'den fazla ya da Dünya çapında 10.000'den fazla çalışanı bulunan ÇUŞ'lar yasa kapsamında yer almaktadır. İnsan haklarına, çevre standartlarına, insan sağlığı ve güvenliğine yönelik ihlaller söz konusu olduğunda Fransız ÇUŞ'lar sorumlu tutulacak ve riskler önlenmeye çalışılacaktır (IndustriALL, 2020: 1).

Ayrıca IndustriALL, tekstil ve hazır giyim sektöründe faaliyet gösteren; ASOS, HM, Inditex, Man Group, Mizuno, Man+Hummel ve Tchibo ile imzaladığı KÇS'lerin hiçbirinde hukuki bağlayıcılığına yönelik bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak bu sektör kapsamındaki Esprit ve IndustriALL arasında 2018 yılında imzalanan KÇS, Alman yasalarına tabi tutulmuştur. KÇS kapsamında; Esprit'in diğer ülkelerinde bulunan tedarik zincirleri de yer almaktadır. KÇS'nin uygulanmasında herhangi bir uyumsuzluk durumunda tarafların Almanya'da yetkili adli kurumlara dava açabileceğine yönelik hüküm KÇS'de yer almaktadır (Esprit ve IndustriALL, 2018: 2-5). Esprit'in merkezi Almanya ve Hong Kong'ta bulunmakta iken üretimin büyük çoğunluğu Bangladeş ve Çin'de gerçekleştirilmekte; Türkiye, Vietnam, Hindistan ve Pakistan da tedarik zincirlerinde yer almaktadır (IndustriALL, 2018: 1).

Türkiye'de TEKSİF ve DERİTEKS; Esprit ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS kapsamındadır. KÇS'nin hükümleri uygulanmadığında TEKSİF ve DERİTEKS sendikaları, IndustriALL'a başvurabilirler. IndustriALL ise KÇS'nin tarafı olarak Esprit'in ihlallerine ilişkin Almanya mahkeme organlarına dava açabilecektir. Ayrıca TEKSİF ve DERİTEKS, 2023 yılında Almanya'da yürürlüğe girecek olan tedarikçilerin durum tespit kanunuyla da Esprit yada tedarikçilerinin herhangi insan hakları ve çevresel standartlara yönelik ihlallerinde Alman mahkeme organlarına dava açma yetkisi bulunabilecektir. IndustriALL kağıt sektöründe faaliyette bulunan Essity, Norkse Skog, SCA-Swedish Cellosa Company ve Staro Enso gibi ÇUŞ'lar ile KÇS imzalamıştır. Ancak bu sözleşmelerin de hiçbirinde hukuki bağlayıcılığına yönelik herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Selüloz İş-B8, Essity'nin Türkiye'de üretim yapan tedarik zincirinde örgütlü olduklarını ifade etmiştir. (IndustriALL, Essity vd. 2018: 3).

Türkiye'de Unilever'in tedarik zincirinde PETROL-İŞ Sendikası örgütlü olup, Unilever ile düzenlenen sözleşmenin kadın çalışanlara yönelik bir KÇS olduğunu, temel hak ve özgürlükleri kapsamadığını ve hukuki bağlayıcılığa yönelik bir hüküm bulunmadığını belirtmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda, Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikaların uyumsuzluklar karşısında ÇUŞ'lara karşı merkez ülke mahkemelerinde dava açma sürecine girmediklerini, IndustriALL uzmanları ise böyle bir davayla karşılaşmadıklarını beyan etmiştir. Türkiye'deki üye sendikaların KÇS'leri IndustriALL aracılığıyla markalar ile diyalog kurma ve yaşadıkları uyumsuzlukları çözmeye çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır.

### *Küresel Çerçeve Sözleşmelerin Toplu Pazarlık Üzerine Etkisi*

Bu bölümde KÇS'lerin Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikaların toplu pazarlığın içeriği, kapsamı ve araçları üzerindeki etkisine ilişkin görüşler değerlendirilmiştir. Bu bağlamda KÇS'lerin sendikal örgütlenmelerdeki etkisi, sendika üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarına etkisini ve uyuşmazlık durumunda sendikaların grev haklarına etkisi üzerine görüşmecilere sorular iletilmiştir. IndustriALL-A1, tarafı oldukları KÇS'lerin sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına etkisine ilişkin şu şekildedir:

“Etkili olduğunu düşünüyorum. Toplu sözleşme süreçlerinin başlayabilmesi için işyerlerinde sendikal bir yapılanmanın olması gerekir. Sendikal yapılanmanın olabilmesi için de örgütlenme özgürlüğünün önünün açılması lazım. KÇS'lerle esas hedefimiz sendikalaşma ve örgütlenme özgürlüğünün alt yapısını oluşturmak... örgütlenme bittikten sonra toplu sözleşmeyle devam ettirilmesi ve işçilerin ücretlerinin çalışma koşullarının daha da iyileşmesini bekliyoruz. Bizim burada yapmış olduğumuz elverişli ortamın hazırlanması. Dolayısıyla işverenden gelecek herhangi bir baskının önüne geçmeye çalışıyoruz”(IndustriALL-A1).

IndustriALL'un KÇS'ler ile asıl hedefi üye sendikalar için örgütlenme özgürlüğünün alt yapısını oluşturmak sonrasında ise toplu iş sözleşmeleriyle üyelerin ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlamaktır. Diğer taraftan, Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikaların KÇS'lerin toplu pazarlık hakkına etkisine ilişkin görüşü şu şekildedir:

“DİSK-TEKSTİL işçileri sendikası Türkiye Devletinin kanunlarının aradığı barajı aşmış bir sendika, aynı zamanda TÜRK-İŞ'e bağlı, TEKSİF ve ÖZ-İPLİK İŞ de barajı aşmış durumda. Böyle olunca biz KÇS bağlamında bir toplu pazarlığa girmiyoruz, doğrudan doğruya ulusal yasayı kullanarak grevli, toplu sözleşmeli pazarlığa giriyoruz. Ama KÇS'yi eğer markalara bir üretim varsa araç olarak örgütlenmede yetki alma aşamasında kullanmaya dikkat ediyoruz” (DİSK-TEKSTİL).

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

“Tanımları var o kadar yaşama ücreti ne hoş iyi üretilmiş, sonuç var mı? yaşama ücreti insan yaşamının bir parçası ise yaşama ücretinin kaç bin lira olduğu ortada... hiçbir etkisi yok” (DİSK-TEKSTİL).

Ülkeler arasındaki sosyo-ekonomik farklılıklar nedeniyle KÇS’lerde ücretlere ilişkin genel-geçer hükümler bulunmaktadır. Genel itibarı ile KÇS’lerde ücretlerin, ulusal yasa veya toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmesine ilişkin maddeler yer almaktadır. Örneğin; HM ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS’de, ücretlere ilişkin hükümlerde; standart haftalık çalışma süresine karşılık ödenen ücretlerin ulusal yasada veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenen değerden yüksek olmasına ilişkin maddeler yer almaktadır. Ayrıca KÇS hükümleri içerisinde ücretlerin, çalışanların ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek ve tasarruf edebilecek düzeyde olması vurgulanmaktadır (IndustriALL ve HM, 2015:9). Diğer taraftan, DİSK-TEKSTİL, KÇS’lerin uygulandığı ve sıkı denetimin yapıldığı işyerlerinde sosyal haklara ilişkin KÇS’lerin olumlu yönlerini şu şekilde aktarmıştır:

“KÇS’ler sıkı denetleniyorsa eğer hiç değilse sigorta primleri tam yatırılıyor benim üyem olsun ya da olmasın... ekonomik sosyal haklarda iyileştirmeler oldu, en azından emeklilik günleri açısından... KÇS’lerin faydası oldu ama bunun yerel yasa ile sağlanması daha doğru olur. KÇS’ye ve markanın insafına bırakılmaması, kapitalizmin insafına bırakılmaması gerekir” (DİSK-TEKSTİL).

Türkiye’de tekstil ve hazır giyim sektöründe ücretler nispeten düşük ve kayıt dışı çalışan fazladır. Bu nedenle sektörde güvencesiz çalışma yaygındır. Bu bağlamda tekstil ve hazır giyim sektöründe imzalanan KÇS’lerin Türkiye’de kayıt dışı çalışmayı azaltıcı yönüne olumlu bir katkı yaptığı söylenebilmektedir. Diğer taraftan TÜRK-METAL ise KÇS’lerin ücret ve yan sosyal haklara etkisine ilişkin görüşü şu örneklerden bahsetmiştir:

“Bizim faydalandığımız yönü şu; iyi bir hak ve menfaat görürsek Mercedes, Bosch bak kardeşim geçen yıl bir KÇS akdetmişsin bu sözleşme şu maddeler bizim yararımıza bize de uygula diyoruz, bastırıyoruz alıyoruz hakkı. Ağır iş primi ödeme sistemi vardır. Fabrikada 3.500 mavi yakalının 500’ü işin niteliğine-ağırlığına göre ekstra ücret alır. Bu ücret aslında işçiye değil tezgâha verilir. O tezgâhta çalıştığı zaman işçi artı 1,5-2 lira daha ücretin üstüne kazanç alır biz bunu KÇS’den yola çıkarak aldık. Ayrıca Mercedes-Benz yönetimi pandeminin başlarında ekonomik krizi bahane ederek, uzun yıllardır yılda 2 defa aldığımız altın hakkını, gold coin diyorlar vermeyelim işler kötü dedi... üretimi durdurduk... KÇS’nin faydası oldu yani... Keşke KÇS’ler yasal bir düzenlemeyle temsil edilse, bunu biz kendi zorumuzla yapıyoruz...ama 2 satır yasamızda bir şey olsa bize kolaylık sağlar” (TÜRK-METAL).

2021 yılında Daimler ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS kapsamına Daimler'in yan kuruluşu olan Mercedes-Benz'de dahil olmaktadır. KÇS hükümlerinde ücret ve yan haklara ilişkin açık ve net rakamsal ifadeler yer almamakla birlikte, bu hakların belirlenmesinde yerel yasalar ve toplu iş sözleşmeleri göz önünde bulundurulmaktadır (IndustriALL ve Daimler, 2021:9). Daimler ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS'nin Mercedes-Benz'deki yan haklara doğrudan bir etkisi yoktur. Fakat TÜRK-METAL'in kendi mücadelesi sonucunda "gold coin" hakkı tekrar kazanılmış, sendika KÇS'yi bir araç olarak kullanmıştır. Halbuki KÇS'lerin yasal bağlayıcılığının olmaması doğrudan uygulanabilirliğini etkilemektedir. KÇS'leri, ulusal toplu iş sözleşmelerine dahil edilirse ya da ÇUŞ'ların iştirakleri arasında düzenledikleri ticari-iş anlaşmalarına eklenirse KÇS'ler hukuki bağlayıcılık kazanabileceği ileri sürülmektedir (Erdoğan, 2006: 433). Diğer taraftan toplu iş sözleşmelerinin içeriğini oluşturan ücretlere yönelik KÇS'lerin etkisini PETROL-İŞ şu şekilde değerlendirmektedir:

"Bizim toplu sözleşmelerimizde KÇS gündeme gelmez. Uluslararası alanda mesela Hollanda ya da Almanya'da niye bu kadar çok ücret veriyorsun dediğinde o da Pakistan'dakine daha az veriyorum diyebiliyor. Yani ülkeler arasındaki ücret dengesizlikleri var, dolayısıyla bu aslında yerel sendikaların mücadelesiyle olabilecek bir şey gibi..." (PETROL-İŞ).

PETROL-İŞ sendikasının kapsamında olduğu Unilever ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS'de temel hak ve özgürlüklere yönelik maddeler yer almadığından ücretlere ilişkin hüküm bulunmamaktadır. PETROL-İŞ, ülkeler arasındaki ekonomik gelişmişliklerin farklı olması ve ücret dengesizlikleri nedeniyle bu konuların KÇS'ler ile değil, yerel sendikaların mücadelesiyle toplu iş sözleşmelerinde belirlenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

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

“İlk örgütlenme süreçlerinde iken KÇS’lerin etkisi oluyor, grev süresinde çok fazla etkili olmuyor, yani yetkili sendika olursanız normal bir prosedür işliyor... greve gidiyorsunuz... KÇS’nin ne grevde ne de sözleşmenin kapsamında hiçbir şeylere etkisi olmuyor.” (BİRLEŞİK METAL-İŞ).

Sendikal haklar; toplu pazarlık ve grev haklarını da kapsamaktadır. Bu nedenle 87 sayılı sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkının korunması ve 98 sayılı örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına ilişkin ILO sözleşmelerinin kabul edilmesinin ardından grev hakkı ILO tarafından tanınmıştır (Gülmez, 2008 :141). Her ne kadar grev hakkı ILO’nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine referans gösterilerek tanınmış olduğu varsayılsa da, KÇS’lerin grev hakkına ilişkin açık hükümlerinin bulunmaması, hukuki bağlayıcılığının olmaması ve grev haklarının uygulanmasının yerel yasalara bırakılması nedeniyle Türkiye’deki IndustriALL’a üye sendikaların toplu pazarlık sürecinde KÇS’lerin grev üzerinde etkisinin zayıf kaldığı sonuca ulaşılmaktadır.

Türkiye’de kolektif eylem haklarından biri olan grev hakkı, 1980 yılından sonraki anayasal düzenlemelerle yasaklanmış ve sınırlandırılmış böylece denetimli toplu pazarlık süreci ortaya çıkmıştır. 2010 yılı Anayasal değişiklikleriyle ülkemizde siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, iş yavaşlatma, işyeri işgali gibi direnişlerin hukuka aykırı olduğuna ilişkin düzenlemeler kaldırılmış olmakla birlikte, 6356 sayılı Kanununun 58 vd. maddelerinde düzenlenen grev, sıkı usul kurallarına tabi tutulmaktadır (Baycık, 2019:24). Günümüzde bu sürecin devamı olarak grev hakkının sendikal özgürlük bağlamında kullanılmasındaki hususlar KÇS’ler ile desteklenmeli ve maddeler halinde yer almalıdır. Böylelikle ulusal sendikaların örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarında KÇS’lerin etkinliği artırılabilir.

Türkiye’de 6356 sayılı Sendikalar Kanun’da, sendikaların toplu iş sözleşmesi imzalayabilmeleri için çift baraj sisteminin uygulanması, yetki alımını zorlaştırmaktadır. İşçi sendikaların toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisi alabilmesi için işletme ve işkolu düzeyinde yetkili olması gerekmektedir. Sendikalar işyerinde salt çoğunluk %50+1, işletme düzeyinde ise %40’ın üzerinde üyeye sahip olması gerekirken bunun yanında işkolu barajını sağlamaları toplu iş sözleşmesi imzalayabilmeleri için şart koşulmaktadır (6356, md.41/1). Ayrıca, işkolu barajı %1 olarak uygulanmaktadır (Alpagut ve Namlı, 2022:72-73). Buna göre işyerinde çoğunluğu elde eden sendika, işkolu düzeyinde %1’lik örgütlenme sağlayamaz ise işverenle toplu pazarlık sürecini başlatamamaktadır. Bu durum Türkiye’de bir taraftan sendikasızlaşmaya, diğer taraftan ise toplu iş sözleşmelerinin etkin olduğu bir sosyal diyalog ortamı kurulamamasına neden olmaktadır (Baycık, 2019:8). Bu duruma ilişkin DİSK-TEKSTİL şu ifadeleri aktarmaktadır:

“Mesela KÇS ile girilen işyerleri biliyorum... benim sendikam girmedi, başka sendikalar girdi. Mesela 1 yıldır bir işyerinde işveren zam vermiyor hadi grev yapsın yapamaz, yaptığı zaman yasa dışı grev yaptığı için bütün

işçiler işten atılır. Mahkemeye gittiğin zaman işçiler haksız bulunacaklar o yüzden eylem yapamıyorlar. Geçmişte KÇS imzalanmış, IndustriALL'un zorlaması ile Borçlar Hukuku ile yapılmış ama sözleşmenin süresi doldu yenisinin yapılması gerekiyor. O sendikanın yine yetkisi yok, baraj üzerinde değil yetki alamıyor benim veya TEKSİF'in aldığı gibi. KÇS bağlamında 11 aydır pazarlık devam ediyor ama grev yapma hakları yok, sendika olarak içerde odası var ama pazarlık gücü yok, grev ve toplu sözleşme hakkı yok. KÇS böyle bir şey tanımıyor. Tanımadığı için işveren nasıl olsa bunun sonu greve gitmeyecek diyor, ya benim dediğimi imzalarsınız geçen sefer olduğu gibi yoksa vermiyorum diyor... vermiyor da ..." (DİSK-TEKSTİL).

DİSK-TEKSTİL, yerel yasaya göre işkolu barajını sağlayamayan sendikaların KÇS'ler aracılığıyla toplu pazarlık sürecine dahil olabildiklerini vurgulamaktadır. Ancak bu sendikalar yerel yasadaki işkolu barajı nedeniyle grev mekanizmasını kullanamamaktadır. Bunun nedeni 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanununda belirtilmiştir: *"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyumsuzluk çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir"* (6356, md.58/1). 6356 sayılı kanun md. 41/1'e göre toplu iş sözleşmesi yetki koşulunu sağlayan sendikalar, toplu pazarlık süreçlerinde yaşadıkları uyumsuzluk sonrasında grev hakkına sahiptir. Ancak *"Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır"* (6356, md. 58/3) maddesi nedeniyle işkolu barajını sağlayamayan sendikalar kanuni grev hakkına sahip değildir. DİSK TEKSTİL, sendikaların KÇS'ler aracılığıyla toplu pazarlık sürecine dahil olsa bile işverenler ile uyumsuzluk durumunda kanuni grev hakkına sahip olmadığını belirtmektedir.

İşkolu barajına takılan bazı sendikalar, toplu iş sözleşmelerini Türkiye'nin onayladığı 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerine dayanarak imzalandığını vurgulamaktadır (Sosyal-İş, 2016:91). Türkiye, 1951 yılında 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin sözleşmeyi, 1992 yılında ise 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına yönelik sözleşmeyi imzalamıştır (ILO, 2015: 1). Anayasanın 90. Maddesine göre ise *"Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyumsuzluklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır"* (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, md.90).

Türkiye 87 ve 98 Sayılı ILO sözleşmelerini onaylaması nedeniyle anayasanın 90. Maddesinde geçen uyumsuzluk durumlarında ILO sözleşmeleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle sendikalar 87 ve 98 sayılı sözleşmelerini toplu pazarlık ve grev haklarına ilişkin araç olarak kullanabilir (Koç, 2008:1). Ancak ILO sözleşmelerin bağlayıcılığının bulunmaması ve üye ülkelerin uymadığı takdirde



hükümetlere yaptırım gücünün olmaması sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle yasal ve bağlayıcı hükümler ile sendikaların kollektif haklarından örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları korunabilir. SELÜLOZ-İŞ ise KÇS'lerin toplu pazarlık sürecine etkisine yönelik düşüncelerine şu şekilde aktarmaktadır:

° KÇS'lerin etkinliği bence çok zayıf, çünkü çok genel düzenlemeler yapıyor, detaylandırılmalı. Genel düzenlemelerde ILO'nun sözleşmelerine dayalı olarak yapılan genel düzenlemeler noktasında kalıyor. Yani bir nevi şirketlerin davranış kuralları var ya onun üst aşaması gibi, yaptırım gücü yok... uyulmadığı, kabul edilmediği taktirde herhangi bir yaptırım gücü olmayan yazılı bir metnin doğrudan toplu sözleşmenin içeriğinin belirlenmesi ya da toplu pazarlıktaki uyuşmazlıkların çözümünde etkin olma şansı yok" (SELÜLOZ- İŞ B8).

SELÜLOZ-İŞ'in kapsamında olduğu Essity ve IndustriALL arasında imzalanan KÇS'de, toplu pazarlığın içeriğine ve araçlarına ilişkin genel ifadeler bulunmaktadır. SELÜLOZ-İŞ'e göre KÇS'lerin genel düzenlemeler olması nedeniyle Türkiye'de üye sendikaların toplu pazarlık sürecine etkisinin zayıf olduğu yönündedir.

Genel olarak KÇS'lerin Türkiye'deki IndustriALL'a üye sendikaların toplu pazarlık sürecinin içeriği, kapsamı ve araçlarına olan etkisi, üye sendikaların örgütlü olduğu sektörlerle göre değişim göstermiştir. 6356 sayılı Kanunu'na göre işkolu barajını aşamayan sendikaların, KÇS'leri araçsal olarak kullanarak işveren ile toplu pazarlık sürecine dahil olduklarını aktarılmaktadır. Ancak bu sendikaların, toplu iş sözleşme imzalama yetkisinin ve kanuni grev hakkının bulunmaması nedeniyle toplu pazarlık süreci işverenler tarafından yöneltildiği sonucuna varılmaktadır. Bunun yanında tekstil sektöründe markaların KÇS'yi etkin uyguladıkları, işletmelerde kapsamında uyguladıkları, işçilerin ekonomik ve sosyal haklarına katkı sağladığı sonuca ulaşılmaktadır. Fakat ücret, çalışma saati ve yan haklara ilişkin KÇS'lerde açık rakamsal hükümlerin bulunmaması nedeniyle toplu pazarlığın içeriğinde KÇS'lerin etkisi zayıf kalmaktadır.

Görüşmecilerin büyük çoğunluğu KÇS'lerin toplu pazarlık sürecinde etkin uygulanabilmesi için bağlayıcılığı hükümlerin yer alması gerektiğini savunmaktadır. Bu bağlamda KÇS'leri, ulusal toplu iş sözleşmelerine dahil edilmesi ya da ÇUŞ'ların iştirakleri arasında düzenledikleri ticari-iş anlaşmalarına eklenmesi, KÇS'lerin yasal bağlayıcılık kazanmasına katkıda sağlayacak ve böylece Türkiye'de IndustriALL'a üye sendikaların toplu pazarlığının içeriğine, kapsamına ve araçlarına doğrudan etki edebileceği düşünülebilir.

## Sonuç ve Değerlendirme

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre Türkiye’de IndustriALL’a üye 19 sendika arasında, IndustriALL’un taraf olduğu KÇS’ler kapsamındaki 8 sendikaların bulunduğu tespit edilmiştir. İşkolları açısından IndustriALL’un imzaladığı KÇS sayısı en fazla metal ve daha sonra tekstil ve hazır giyim işkollarındadır. Metal işkolunda KÇS kapsamı en geniş olan sendika ise TÜRK-METAL, tekstil ve hazır giyim sektöründe ÖZ İPLİK-İŞ’dir.

Sonuç olarak, hukuki bağlayıcılığının olmaması nedeniyle IndustriALL’un taraf olduğu KÇS’lerin Türkiye’deki üye sendikaların toplu pazarlık sürecine etkisinin sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Toplu pazarlığın içeriğini oluşturan ücretlere etkisi ise dolaylı niteliktedir. TÜRK-METAL’in bazı yan ve sosyal haklarını KÇS aracılığıyla kazandığı, tekstil sektöründe KÇS’lerin etkin uygulandığı ve sıkı denetiminin yapıldığı işyerlerinde işçilerin ücret ve sosyal haklarına etkisi olduğu tespit edilmiştir. DERİTEKS örneğinde olduğu gibi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeler Kanunu’nda işkolu barajına aşamayan sendikaların KÇS’ler aracılığı ile toplu pazarlık sürecine dahil olsalar bile toplu pazarlık süreci işveren güdümlü ilerlemektedir. Ayrıca yine DERİTEKS sendikasında olduğu gibi üye sendikaların grev hakkına KÇS’lerin etkisi zayıftır.

Diğer taraftan sendikaların KÇS’lere yönelik bakış açılarında farklılıklar gözlenmiştir. Bu durumun siyasi ve ideolojik yaklaşımlardaki farklılıklar nedeniyle olabileceği düşünülmektedir. Sendikalar KÇS’leri genel olarak çalışma standartlarının çerçevesini çizen metinler olarak görmektedir. KÇS’lerin müzakere süreçlerinde çevre ülkelerdeki ulusal sendikaların desteğinin alınması ve eşit katılımın sağlanması sürecin şeffaf ve demokratik yürütülmesinde etkili olacaktır. KÇS’lerin taslakları IndustriALL’un iç prokollerine göre hazırlandığı ve taslakların bilgi/görüş almak amacıyla Türkiye’deki üye sendikalara gönderildiği görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular arasındadır. Ayrıca Türkiye’deki sendikaların KÇS’lerin içeriğinin belirlenmesinde pasif kaldığı ve yerel sendikaların KÇS’lerin müzakere süreçlerinde doğrudan taraf olarak katılmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle KÇS’lerin Türkiye’de etkin uygulanabilmesi için üye sendikaların müzakere süreçlerinde doğrudan katılımının sağlanması faydalı olacaktır.

IndustriALL’un taraf olduğu KÇS’lerin Türkiye’de etkin uygulanabilirliği için üye sendikaların tabanından destek almaları gerekmektedir. Bu nedenle yerel sendikalar üyelerine KÇS’lerin taslak hazırlanma, müzakere ve uygulama süreçlerinde bilgilendirme toplantıları düzenlemeleri gerekmektedir. İşkolu/sektörel açıdan bir karşılaştırma yapıldığında; dokuma ve hazır giyim işkolunda örgütlü sendikaların, diğer işkollarında örgütlü sendikalara göre üyelerine KÇS’lere yönelik daha fazla bilgilendirme toplantıları düzenlediği saptanmıştır. Ayrıca diğer işkollarındaki sendikalar yalnız KÇS kapsamında olan işletmelerde ilk örgütlenme aşaması sırasında üyelerine bilgilendirme toplantıları düzenlediklerini vurgulamıştır.

Diğer taraftan sendikaların üyelerinin KÇS'ler hakkında bilgi sahibi olmaları için KÇS'lerin Türkçe yayınlarının, her üyenin ulaşabilmesi amacıyla resmi sitelerinde paylaşılması ya da yazılı bir kaynak olarak dağıtılması faydalı olacaktır. Ancak IndustriALL'a üye sendikaların hiçbirinin resmi sitelerinde KÇS'lerin Türkçe versiyonları yayınlanmadığı araştırma sonucunda tespit edilmiştir. Yalnızca, tekstil işkolunda ise KÇS'lerin Türkçe versiyonlarının kitapçık olarak üyelerine dağıtıldığı belirtilmiştir.

Türkiye'de KÇS'lerin uygulanabilirliğine ilişkin sendikaların farklı değerlendirmeleri bulunmaktadır. TÜRK-METAL, SELÜLOZ-İŞ ve PETROL-İŞ KÇS'lerin uygulanabilirliğine olumlu yaklaşırken, BİRLEŞİK METAL-İŞ KÇS'lerin yasal bağlayıcılığı olmaması nedeniyle, tekstil iş kolundaki sendikalar ise tedarikçi firmaya yaptırımların yetersiz/zayıf olması nedeniyle uygulanabilirliğini etkin bulmamaktadır. IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lerin Türkiye'deki üye sendikaların örgütlenme sürecindeki başarısı işkolları arasında farklılık göstermektedir. Metal ve kâğıt işkolunda kısmen başarılı örneklerle rastlanılmış olmasına karşın dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda hukuki bağlayıcılığının olmaması nedeniyle örgütlenme aşamalarında başarısız olduğu fakat KÇS'lerin denetiminde daha aktif olduğu tespit edilmiştir.

KÇS'lerin büyük çoğunluğunda hukuki bağlayıcılığına yönelik hükümler bulunmamaktadır. IndustriALL'un son dönemde KÇS'lerde ÇUŞ'ların merkezinde bulunan yerel yasalara tabi tutsa da uyuşmazlıkların çözümünde bu hükümleri aktif olarak kullanmadığı tespit edilmiştir. TÜRK METAL, BİRLEŞİK METAL-İŞ, TEKSİF ve DERİTEKS sendikalarının kapsamında olduğu KÇS'ler ÇUŞ'ların merkezlerinin ulusal yasalara tabi tutulmasına rağmen uyuşmazlık durumunda ulusal sendikaların ve IndustriALL'un yargı mekanizmasına başvurmadığı görülmüştür. Görüşmecilerin tamamı IndustriALL'un taraf olduğu KÇS'lerin, gönüllükten-bağlayıcılığa geçişin hızlanması ve ÇUŞ'ların hesap verilebilirliğinin artırılması gerektiğini belirtmiştir.

## Extended Summary

Globalisation has brought about a rapid transformation of the world economic system. At the global level, a new division of labour has emerged as international production is distributed among countries. With the proliferation of multinational corporations (MNCs) in the world as a result of Neo-liberal policies, labour-intensive forms of production have been implemented in underdeveloped/developing countries, mainly due to low labour costs. The regulations adopted by developing countries to attract these investments in order to increase production, employment and economic growth have led to a decline in trade union rights and freedoms, the spread of precarious work and the increase in subcontracting. It has also led to an increase in the number of unemployed and working poor.

Levinson (1971) mentions the idea of developing an international collective bargaining mechanism against the destructive effect of MNCs on the labour market, which has become widespread with globalisation. In this context, Global Framework Agreements (GFAs) have been proposed as a new field of struggle that can provide a solution to the trade union problems that have emerged with globalisation. GFAs are one of the new arguments used by the Global Unions to secure the recognition and implementation of trade union rights and freedoms by MNCs, and have been used as an international collective bargaining tool in the wake of the globalisation process. However, the applicability of GFAs has been criticised for many reasons, such as the lack of legal binding force and weak enforcement power. Especially in underdeveloped and developing countries, where MNCs have their supply chains, there are some problems with the applicability of the GFAs, which aim to implement the same level of trade union rights and freedoms in every country. Turkey, which is among the developing countries, is a relatively labour-abundant country compared to the developed countries and is among the countries that attract foreign capital investments and MNCs. As a result, production processes based on cheap labour are widespread in Turkey, where the national trade union movement is relatively weak. Thus, GFAs, one of the new methods developed by international trade unions against MNCs with the globalisation process, have also started to be used by national trade unions in Turkey.

The aim of this study is to analyse the impact of GFAs to which IndustriALL is a party on the collective bargaining process of trade unions in Turkey, based on different sectors and industries. The study uses IndustriALL as a sample, as it is the largest sector in Turkey. Interviews were conducted with the three IndustriALL specialists and experts from eight IndustriALL affiliates in Turkey. These are TURK-METAL, BIRLESİK METAL-IS, DISK-TEKSTİL, TEKSİF, DERİTEKS, SELULOZ-IS and OZİPLİK-IS. Thus, it is believed that the research will contribute to the literature by providing a two-dimensional examination and sectoral comparison. The study used a qualitative research method, in which questions with semi-structured interview methods were asked to negotiators in the workplace. The results of the interviews were interpreted using descriptive analysis. The results show that, in terms of industries, the highest number of IndustriALL signed GFAs is in the metal sector, followed by textiles and garments. Turkish Trade Unions were identified as GFAs are basic agreements that determined work standards. As research, the content of GFAs is not determined by Turkish trade unions, they do not participate directly in the negotiation process of GFAs. Unions in the textile sector hold the most meetings to inform union members about GFAs. However, other unions only provide information at the initial organising stage. While some unions are positive about the applicability of GFAs, unions in the textile sector do not consider their

applicability to be effective due to insufficient/weak sanctions against the supplier company. It was noted that the GFAs to which IndustriALL is a party have had a limited impact on the collective bargaining process of its affiliates in Turkey due to their lack of legal binding force. The GFAs have had a direct impact on wages. TURK-METAL has won some wage and social rights through GFAs. In the textile sector, it was found that GFAs have an impact on the wages and social rights of workers in workplaces where GFAs are effectively applied and strictly controlled. Although there were some successful examples in the metal and paper industries, it was found that the lack of legal binding in the textile industry meant that the organising phase was unsuccessful. However, the Turkish textile union is actively involved in the governance phase of the GFAs. Additionally, GFAs are subject to national law in MNC countries, where Turkish trade unions and IndustriALL experience incompatibility in the implementation of GFAs with MNCs. This study finds that they do not sue MNCs and their supply chains in the courts of developed countries. Although GFAs are subject to the national laws of the headquarters of MNCs, it was observed that national trade unions and IndustriALL do not use the judicial mechanism in case of disputes.

### **Çıkar Çatışması Beyanı**

“Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Toplu Pazarlık Sürecine Etkisi: Türkiye’de IndustriALL’a Üye Sendikalar Örneği” adlı makalede bir kişi veya kurum arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### **Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı**

Makale “Küresel Çerçeve Sözleşmelerinin Türkiye’de Toplu Pazarlık Sürecine Etkisi: Nitel Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezinden türetilmesi nedeniyle yazar öğrenci ve danışman arasında eşit oranda katkı sağlanmıştır.

### **Etik Kurul Onayı**

Makalenin alan araştırmasında yapılan görüşmeler için Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 22.09.2021 tarihli 17-7 toplantı/karar nolu etik kurul izin belgesi alınmıştır.

## KAYNAKÇA

- Altan O (2020) *Fabrika mı geliyor?* <https://www.dunya.com/kose-yazisi/fabrika-mi-geliyor/475582> (03.01. 2022).
- Alpagut G. ve Namlı, M. (2022) “İşkolu Barajının Toplu İş Sözleşmesi Ve İstatistiklere İtirazın Yetki Başvurusuna Etkisi” **Çalışma ve Toplum**, 1(72): 65-92 .
- Baycık, G. (2019) “Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler”, **ILO**, Ankara.
- Carew A (1996). “Conflict Within the ICFTU: Anti-Communism and Anti-Colonialism in the 1950s”. **International Review of Social History**, (41): 147-181.
- Eurofound, (2019) *International Framework Agreement* <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/international-framework-agreement> (20.03.2021)
- Esprit&IndustriALL (2018) *Global Framework Agreement* [https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Esprit/esprit\\_gfa.pdf](https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Esprit/esprit_gfa.pdf) . (24.01.2022).
- Erdoğan S. (2006) **Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık** Ankara: İmge Kitapevi.
- Fairbrother P. and Hammer, N. (2005) “Global Unions: Past Efforts and Future Prospects” **Relations industrielles/Industrial Relations**, 60(3) 405-431.
- Fichter M., Sayım, K., and Ağaş, Ö. (2013). “Ulusötesi Üretim ve Tedarik Ağlarında İstihdam İlişkilerinin Örgütlenmesi ve Denetimi : Temel Çalışma Standartları Uluslararası Çerçeve Anlaşmalarıyla Güvence Altına Alınabilir mi?” . **International Labour Organization- Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Derneği**, Berlin/Ankara.
- Ford, M. and Gillan, M. (2015) “The Global Union Federation in International Industrial Relations: A Critical Review”, **Journal of Industrial Relations** 57(3), 456-475.
- Gallin D. (2008) “International Framework Agreements: A reassessment”, Papadakis K (der) **Cross-Border Social Dialogue and Agreements** içinde Geneva: Internaional Institute for Labour Studies, 15-40.
- Gözler K. (2013) **Hukukun Temel Kavramları**, Bursa: Ekin Basın Yayın.
- Gülmez M. (2008) “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?” **Çalışma ve Toplum**, 3(18), 137-169.
- Hadwiger, F. (2016 ) **Global Framework Agreements Achieving Decent Work in Global Supply Chain** Geneva: International Labour Organization (ILO).
- Hammer, N. (2005). “International Framework Agreements: Global Industrial Relations Between Right and Bargaining”, **Transfer**, 9(4): 511-530.

- Hyman, R. (2005) “Shifting Dynamics in International Trade Unionism: Agitation, Organisation, Bureaucracy, Diplomacy”, **Labor History** 46(2), 137-154.
- Hutt, W. (2007). **The Theory of Collective Bargaining**. Alabama: The Ludwig Von Mises Institute Auburn,
- IndustriALL. (2020). *Due Diligence: Has France really laid the foundations to end corporate impunity?* <https://www.industriall-union.org/due-diligence-has-france-really-laid-the-foundations-to-end-corporate-impunity> (20.03.2022)
- IndustriALL&TK Elevator (2020) *Global Framework Agreement* [https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2021/GERMANY/gfa\\_tk\\_elevator\\_english.pdf](https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2021/GERMANY/gfa_tk_elevator_english.pdf) (22.01.2022)
- IndustriALL&SAFRAN (2017) *Global Framework Agreement on Working Conditions Social Responsibility and sustainable development* <https://www.industriall-union.org/industriall-global-union-signs-global-framework-agreement-with-safran> (21.01.2022)
- IndustriALL&Eni (2019) *Global Framework Agreement on International Relations and Corporate Social Responsibility* [https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Eni/2019/gfa\\_eng.pdf](https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Eni/2019/gfa_eng.pdf), 1-18 (18.01.2022)
- IndustriALL&Daimler (2021) *Principles of Social Responsibility and Human Rights* <https://www.daimler.com/documents/sustainability/society/daimler-principles-of-social-responsibility-and-human-rights-20210901> pdf 1-13 (22.01.2022)
- IndustriALL&Renault (2019) *Building the world of work together at groupe Renault* [https://www.industriallunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Renault/GFA2019/acm\\_du\\_9\\_juillet\\_en.pdf](https://www.industriallunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Renault/GFA2019/acm_du_9_juillet_en.pdf) (22.01.2022).
- IndustriALL , Essity, Unionen, & Essity Group EWC. (2018). *Agreement between Essity and IndustriALL Global Union/ Unionen/Essity Group EWC* [https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2018/SWITZERLAND/essity\\_gfa.pdf](https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2018/SWITZERLAND/essity_gfa.pdf) (23.01.2022).
- IndustriALL&HM (2015) *On Compliance and Implementation of International Labour Standards at the Suppliers of HM Hennes Mauritz GBC AB* [https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/HM/hm\\_gfa2016\\_eng.pdf](https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/HM/hm_gfa2016_eng.pdf) 1-8 (20.01.2022).
- IMF ve BOSCH (2004) *Bosch Firmalarında Sosyal Sorumluluk İlkeleri* [https://www.industriallunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Bosch/gfa\\_bosch\\_turk.pdf](https://www.industriallunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Bosch/gfa_bosch_turk.pdf) (12.02.2022).

- IMF ve Volkswagen (2002) *Declaration on Social Rights and Industrial Relations at Volkswagen* 1-3 <https://www.industriallunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Volkswagen/vweng.pdf> (23.01.2022)
- ILO (2015) *Collective Bargaining A Policy Guide*. Geneva : International Labour Office [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---tra\\_vail/documents/instructionalmaterial/wcms\\_425004.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---tra_vail/documents/instructionalmaterial/wcms_425004.pdf) (25.06.2021).
- ILO (2022). What is Collective Bargaining [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_CB\\_EN/lang-en/index.htm#:~:text=Collective%20bargaining%20is%20a%20voluntary,terms%20and%20conditions%20of%20work.](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_DOC_ENT_HLP_CB_EN/lang-en/index.htm#:~:text=Collective%20bargaining%20is%20a%20voluntary,terms%20and%20conditions%20of%20work.) (15.07.2022).
- Işıklı , A. (2003). **Gerçek Örgütlenme Sendikacılık**, Ankara: İmge Kitabevi.
- Kağnıcıoğlu, D. (2014) **Toplu Pazarlık Teori ve Uygulama** Ankara:Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kıdak, E. ve Uçkan Hekimler, B. (2021) “Ulusal Sendikal Rekabetin Uluslararası Düzeye Yansıması: Türkiye’deki Taşımacılık İşkolu Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, 4(71), 2677-2712.
- Koçak, H. (2014) “Küresel Çerçeve Sözleşmeleri” Kaya P. A. (der) **Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler** içinde, Ankara: Siyasal Kitapevi 155-168.
- Koç, Y. (2000) **Uluslararası Sendikacılık Hareketi**, Ankara:Türk-İş Eğitim Yayınları
- Munck, R. (2003). *Emeğin Yeni Dünyası: Küresel Mücadele Küresel Dayanışma* (1. b.). (M. Tekçe, Çev.) İstanbul: **Kitap Yayınevi**.
- Müller, T. Platzer, H. & Rüb, S. (2010) “Global Union Federations and the Challenges of Globalization”, **International Policy Analysis** 1, 1-12.
- Öztürk, Ş. (2021) “Tarihsel Açıdan Uluslararası Sendikal Örgütlenme ve Eleştiriler”, Kayagil M.E ve Kalkan M. (der) içinde, **Sosyal Politikada Kurum ve Kuruluşlar**, İstanbul: Filiz Kitabevi
- Papadokis, K. Casole, G. & Tsotroudi , K. (2008) “International Framework Agreements as elements of Cross-broder Industrial Relations Framework” Papadokis K. (der) içinde, **An Emerging Global Industrial Relations Framework?** Geneva: International Institute for Labour Studies 67-87.
- PETROL-İŞ (2014) Küresel Çerçeve Sözleşme Stratejik Bir Araç. 1-20. <https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/kuresel.pdf> (20.10.2021).
- PSA, IndustriALL, & Industriall Europe (2017) *Global Agreement on the PSA Group's Social Responsibility* [https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/acm\\_2017\\_signature\\_version\\_anglaise.pdf](https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/acm_2017_signature_version_anglaise.pdf) (20.02.2021).



- Renault ve IndustriALL (2013) *Sürdürülebilir Bir Gelişim Büyüme İçin Birlikte Taahhüt Etmek* [https://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Renault/GFA2013/renault\\_gfa\\_-\\_turkish.pdf](https://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Renault/GFA2013/renault_gfa_-_turkish.pdf) (22.04.2022).
- Rusgoord, L. (2005) International Framework Agreements: A New Model for Securing Worker Rights? **Industrial Relations** , 707-737.
- Sobczak, A. (2008) “Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate” Papadakis K. (der) **Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?** içinde Geneva:International Institute for Labour Studies, 115-130.
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1996) Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını Cilt-1
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1998) Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfının ortak yayını Cilt 2
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi. (1998) İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Cilt 3
- Uçkan Hekimler B. (2017) “ Uluslararası İşçi Örgütlerinin Tarihsel Gelişimi, Faaliyetleri ve Üye Yapıları”, Kaya P. A. ve Güler C. (der) **Uluslararası Sosyal Politika Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel Gelişmeler** içinde, Gözden geçirilmiş ve genişletilmiş 2. Baskı, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Ünal , A. (1999) **Uluslararası İşçi Örgütleri ve Türk Sendikacıları ile İlişkileri**, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Waterman, P. (2001) “Trade union internationalism in the age of Seattle”, **Antipode**, 33(3): 312–336.
- Windmuller, J., Pursey , K., and Baker , J. (2014) “The International Trade Union Movement”, R.Blainpain (der) içinde, **Industrial Relations in Industrialized Market Economies**, The Netherlands: Kluwer Law International BV, 75-100.
- WFTU (2023) History, <https://www.wftucentral.org/history/> (21.06.2023).

