

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ULUSLARARASI ÇERÇEVE ANLAŞMALAR
VE
İŞ HUKUKUNA ETKİSİ

Metehan KAPLAN

Danışman

Prof. Dr. Zeki ERDUT

İZMİR – 2022

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar ve İş Hukukuna Etkisi” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

..../..../.....

Metehan KAPLAN

İmza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar ve İş Hukukuna Etkisi

Metehan KAPLAN

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

1970’li yıllarda yaşanan ekonomik krizden çıkmak için uygulamaya konulan neoliberal ekonomi politikaları gereği devletler ekonomik ve sosyal alana yaptığı müdahalelerden vazgeçmiş, önceki dönemde egemen olan sosyal devlet anlayışı terk edilmiştir. Böylece, serbest piyasa anlayışı günlük yaşamın her alanında etkili olurken, bu anlayışla uyumlu küreselleşme süreci hız kazanmıştır.

Yeni düzende, çokuluslu işletmeler geliri küresel değer zincirleri aracılığıyla uluslararası çapta yaratmaktadır. Bu anlamda, küresel değer zincirlerine dahil olmak için özellikle gelişmekte olan ülkeler arasında rekabet yaşanmaktadır. Bu rekabette, avantaj sağlamanın temel yolu işgücü maliyetini düşürmekten geçmektedir.

Bu bağlamda, iş hukuku önceki dönemde işçi ve işveren arasındaki güç bakışimsızlığını azaltmanın ve işgücü piyasasını düzenlemenin temel aracıyken, yeni dönemde işgücü maliyetini artıran gerekçelerden biri olarak değerlendirilmektedir. Bu süreçte iş hukukunun işçileri koruyucu işlevi aşınmıştır.

İş hukukunun işçileri koruyucu işlevini yerine getirmesi için yeni yöntemler denenmektedir. Çalışma koşullarının sertifikaya bağlanması, serbest ticaret anlaşmalarına çalışma koşullarıyla ilgili hükümler konulması ve çokuluslu işletmelerin yürütme ilkeleri kabul etmesi bu yöntemlerdendir. Fakat, bunların hiçbirinde işçi katılımı yoktur. Dolayısıyla, işçilerin işverenler karşısında korunması ve çalışma ve yaşam koşullarının iyileşmesi söz konusu değildir. Uluslararası çerçeve anlaşmalar ise bu yöntemlerden farklılaşmaktadır.

İşçilerin anlaşmaların pazarlık ve uygulama sürecine katılması nedeniyle, uluslararası çerçeve anlaşmaların çalışma ve yaşam koşullarını somut olarak iyileştirmesi ve işçi ve işveren arasındaki güç bakışimsızlığını azaltması beklenmektedir.

Bu beklentilerin gerçekleştiği kuşkuludur. Uluslararası çerçeve anlaşmalar yasal olarak bağlayıcı olmadığı için işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanması ve güç bakışimsızlığının azalması çokuluslu işletmelerin isteğine kalmaktadır. Bu nedenle, uluslararası çerçeve anlaşmalar yasal olarak bağlayıcı olmadığı sürece geliri çokuluslu işletmeler lehine dağıtmaktan başka bir işlevi bulunmayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar, İş Hukuku, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Neoliberal Ekonomi Politikaları, Küreselleşme.

ABSTRACT
Master's Thesis
International Framework Agreements and Impact on Labour Law
Metehan KAPLAN

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Labour Economics and Industrial Relations
Labour Economics and Industrial Relations Program

States ceased their interventions into economic and social fields and abandoned welfare policies as a result of neoliberal economic policies introduced to fight against the economic crisis of 1970s. Thus, the idea of free market started to affect every aspect of life and in line with this idea the process of globalization accelerated.

In the new order, multinational enterprises create income internationally through global value chains. Under these conditions, there is competition especially among developing countries in order to be included in the global value chains. In this competition, the predominant choice to gain advantage is to reduce labour costs.

Within this context, while labour law was the essential tool to reduce power asymmetry between workers and employers and to regulate labour market in the previous era, it is seen as one of the reasons that increase the labour cost in the new era. In this period, the function of labour law to protect workers has eroded.

In order to fulfil the function of labour law to protect workers, new methods are being tried. Certification of working conditions, putting provisions on working conditions in free trade agreements and adopting code of conducts by multinational enterprises are among these methods. But none of these methods entail worker participation. Hence, the protection of workers against employers and improvements in working and living conditions are out of question. However, international framework agreements differ from these methods. As workers

participate in the bargaining and implementation process of agreements, international framework agreements are expected to improve working and living conditions and to reduce power asymmetry between workers and employers.

It is doubtful whether these expectations are materialized. Since international framework agreements are not legally binding, workers' enjoyment of their fundamental rights regarding work and the reduction of power asymmetry is up to the will of multinational enterprises. Therefore, unless international framework agreements are legally binding, they will have no other function than to distribute income in favour of multinational enterprises.

Key Words: International Framework Agreements, Labour Law, Corporate Social Responsibility, Neoliberal Economic Policies, Globalization.

ULUSLARARASI ÇERÇEVE ANLAŞMALAR VE İŞ HUKUKUNA ETKİSİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	II
YEMİN METNİ	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VIII
KISALTMALAR	XI

GİRİŞ	1
-------	---

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMLAR

1.1. ULUSLARARASI ÇERÇEVE ANLAŞMALAR	4
1.1.1. Tanımı	4
1.1.2. Unsurları	7
1.1.2.1. Anlaşmanın Sendikal Örgütler ile Pazarlık Edilmesi	7
1.1.2.2. Anlaşmanın Küresel Değer Zincirinde Geçerli Olması	9
1.1.2.3. Çalışmaya İlişkin Temel Hakların Güvence Altına Alınması	10
1.2. İŞ HUKUKU	12
1.2.1. Tanımı	12
1.2.2. Unsurları	15
1.2.2.1. İşçilerin Korunması	15
1.2.2.2. İş Sözleşmesine Dayanarak Çalışma	19

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI ÇERÇEVE ANLAŞMANIN OLUŞTURULMASI

2.1. ANLAŞMANIN TARAFLARI	23
2.1.1. İşçi Tarafı	23
2.1.1.1. Amaçları	23

2.1.1.2. Temsili	25
2.1.1.2.1. Küresel Sendika Federasyonu	25
2.1.1.2.2. Ulusal Düzeyde Örgütlenmiş İşçi Sendikaları	27
2.1.2. İşveren Tarafı	29
2.1.2.1. Amaçları	29
2.1.2.2. Temsili	31
2.1.2.2.1. Çokuluslu İşletme	31
2.1.2.2.2. Taşeronlar	33
2.2. ANLAŞMANIN KONUSU	34
2.2.1. Çalışmaya İlişkin Temel Haklar	34
2.2.2. Çalışma Koşulları ile Diğer Konular	37
2.3. ANLAŞMANIN UYGULAMA SÜRECİ	39
2.3.1. Bilgilendirme Aşaması	39
2.3.2. Uygulamaya Koyma Aşaması	42
2.3.3. Denetleme Aşaması	47

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNUN KORUYUCU DOĞASINDA MEYDANA GELEN DEĞİŞİM

3.1. ALTIN ÇAĞIN SONA ERMESİ	51
3.2. KÜRESELLEŞME VE NEOLİBERAL EKONOMİ POLİTİKALARI	55
3.3. İŞÇİLERİ KORUMAK İÇİN KULLANILAN YENİ YÖNTEMLER	65
3.3.1. Çalışma Koşullarının Sertifikaya Bağlanması	65
3.3.2. Serbest Ticaret Anlaşmalarına Çalışma Koşullarıyla İlgili Hükümler Konulması	68
3.3.3. Çokuluslu İşletmelerin Yürütme İlkeleri Kabul Etmesi	71

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ULUSLARARASI ÇERÇEVE ANLAŞMALARIN UYGULAMAYA
KONULMASI VE İŞ HUKUKU

4.1. CHIQUITA İŞLETMESİYLE BAĞITLANAN ULUSLARARASI ÇERÇEVE ANLAŞMA	77
4.1.1. Anlaşmanın Tarafları	77
4.1.2. Anlaşmanın Gerekçesi	81
4.1.3. Anlaşmanın İçeriği	85
4.1.4. Anlaşmanın İş Hukukuna Etkisi	87
4.2. INDITEX İŞLETMESİYLE BAĞITLANAN ULUSLARARASI ÇERÇEVE ANLAŞMA	92
4.2.1. Anlaşmanın Tarafları	92
4.2.2. Anlaşmanın Gerekçesi	94
4.2.3. Anlaşmanın İçeriği	97
4.2.4. Anlaşmanın İş Hukukuna Etkisi	99
SONUÇ	107
KAYNAKÇA	112

KISALTMALAR

BM	Birleşmiş Milletler
COLSIBA	La Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros
DB	Dünya Bankası
EDF	Électricité de France S.A.
EKiÖ	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
IndustriALL	IndustriALL Global Union
ITGLWF	International Textile, Garment and Leather Workers' Federation
IUF	International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tourism, Tobacco and Allied Workers' Associations
KSİS	Küresel Sanayi İşçileri Sendikası
LAMTŞÇSEK	Latin Amerika Muz ve Tarım Sanayi Çalışanları Sendikaları Eşgüdüm Komitesi
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
UGTOLYİTBİSB	Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Lokanta, Yiyecek İçecek, Tütün ve Bağlantılı İşler Sendikaları Birliği
UiÖ	Uluslararası İşverenler Örgütü
UKS	UNI Küresel Sendika
UNI	UNI Global Union
UTHGDİF	Tekstil, Hazır Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu
TEKSİF	Türkiye Tekstil, Örme ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası

GİRİŞ

Sanayi devrimi toplumsal yapıda büyük bir dönüşüme neden olmuştur. Toplumsal yapının tüm unsurlarında değişim yaşanırken, çalışma hayatı da bundan etkilenmiştir. Bu dönemde yaşaması ve geçinmesi için emeğinden başka bir şeyi olmayan işçilerle, üretim araçlarının sahibi işverenler arasında iş sözleşmesine dayalı çalışma ilişkisi egemen olmuştur. Bu ilişki işverenlerin çalışma koşullarını tek taraflı belirlemesine dayanmıştır. Dolayısıyla, işçiler insanlık dışı çalışma ve yaşam koşullarına bağlı tutulmuştur. Bu anlamda, işçiler ve işverenler arasındaki güç bakışimsızlığının olumsuz etkilerini azaltmak için devletin çalışma ilişkisine müdahale etmesi kabul görmüştür. Böylece, işgücü piyasasını düzenlemek üzere iş hukuku doğmuştur. Zaman içinde iki alt dala ayrılan iş hukuku, 1970’li yıllarda yaşanan ekonomik krize kadar devletlerin işçiler ve işverenler arasındaki güç bakışimsızlığını azaltmak için kullandığı temel araçlardan biri olmuştur. Bu araç esasen işçileri korumak amacıyla hazırlanmış ilke, kurum ve kurallardan oluşan yarı kamusal bir hukuk dalıdır.

1980’li yıllara gelindiğinde, neoliberal ekonomi politikaları ve küreselleşme sürecinin etkisiyle devletlerin, iş hukukuna bakış açısı değişmiştir. Bu durum, çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerine dahil olmak için devletler arasındaki uluslararası rekabetin yoğunlaşmasının gereğidir. Bu anlamda, özellikle gelişmekte olan ülkeler, iş hukuku uygulamalarını işgücü maliyetini artıran ve dolayısıyla rekabeti engelleyen unsur olarak değerlendirmeye başlamıştır. İş hukuku uygulamalarını esnekleştirmek ve işverenler lehine düzensizleştirmek için çaba harcamıştır. Böylece, iş hukukunun işçileri koruyucu işlevi aşınmıştır. Gerçekten, koruyucu işlevin yerine yeni yöntemlerle işgücü piyasasının, özellikle çalışma ilişkisinin düzenlendiği bilinmektedir. Çokuluslu işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları arasında yer alan uluslararası çerçeve anlaşmalar, bu yöntemlerin başında gelmektedir.

Bu tezde, uluslararası çerçeve anlaşmaların, iş hukuku uygulamalarının aşınması nedeniyle ortaya çıkan boşluğu doldurup, işverenler karşısında işçileri koruyup koruyamadığı ve dolayısıyla işgücü piyasasını düzenlemek için yeterli olup olmadığı sorgulanacaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde, uluslararası çerçeve anlaşma ve iş hukuku kavramları üzerinde durulacaktır. Uluslararası çerçeve anlaşma, çokuluslu işletmelerin diğer kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarından farklı olarak sendikal örgütlerle pazarlık edilmekte ve küresel değer zincirinin tamamında çalışmaya ilişkin temel hakları güvence altına almaktadır. Başka bir ifade ile, iş hukukundaki temel aktör devlet işgücü piyasasını düzenlemekte geri çekilirken, yerini işletmenin doldurduğu bu yeni düzende işçi sendikaları da varlık gösterebilmektedir. Bu anlamda, uluslararası çerçeve anlaşmanın unsurları anlaşmanın sendikal örgütlerle pazarlık edilmesi, küresel değer zincirinin tamamında geçerli olması ve çalışmaya ilişkin temel hakların güvence altına alınması incelenecektir.

Öte yandan, iş hukuku diğer hukuk dallarından farklı olarak eşitler arasındaki değil, güç bakışimsızlığı bulunan iki taraf arasındaki sözleşmeye dayalı çalışma ilişkisini düzenlemektedir. Bu nedenle, iş hukuku işçilerin korunması ve iş sözleşmesine dayalı çalışma bağlamında incelenecektir.

İkinci bölümde, uluslararası çerçeve anlaşmanın hazırlanması açıklanacaktır. Tarafların uluslararası çerçeve anlaşma bağitleme amacı ve temsil sorunu çözümlenecektir. Uluslararası çerçeve anlaşmanın konusu, çalışmaya ilişkin temel haklar ve çalışma koşulları ile ilgili diğer konular olmak üzere iki alt başlıkta incelenecektir. İşçilerin uluslararası çerçeve anlaşmayla güvence altına alınan çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanması ve anlaşmayla belirlenen çalışma koşullarının geçerli olması için anlaşmanın uygulama süreci önem taşımaktadır. Bu nedenle, uluslararası çerçeve anlaşmanın bilgilendirme, uygulamaya koyma ve denetleme aşamaları sorgulanacaktır.

Üçüncü bölümde, iş hukukunun işçileri koruyucu doğasında meydana gelen değişim ele alınacaktır. Bu bağlamda, altın çağdaki iş hukuku uygulamaları temel alınacaktır. Altın çağı sona erdiren neoliberal ekonomi politikaları ve küreselleşme sürecinin iş hukuku uygulamaları açısından yol açtığı değişim incelenecektir.

Uluslararası çerçeve anlaşmalar, iş hukukunun işçileri koruyucu işlevini aşındırmıştır. Ancak bu aşınmanın tek yöntemi uluslararası çerçeve anlaşma değildir. Çalışma koşullarının sertifikaya bağlanması, serbest ticaret anlaşmalarına çalışma koşullarıyla ilgili hükümler konulması ve çokuluslu işletmelerin yürütme ilkeleri kabul etmesi başvurulmuş diğer yöntemlerdir.

Son bölümde, uluslararası çerçeve anlaşmaların, işçilerin korunması açısından yol açtığı yenilikler incelenecektir. Bu anlamda, çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerindeki taşeronlarda çalışan işçilerin çalışma ve yaşam koşullarının görece kötü olduğu tarım ve tekstil işkolunda bağitlanmış iki uluslararası çerçeve anlaşma ele alınacaktır. Bunlardan ilki, çokuluslu Chiquita işletmesiyle bağitlanmış uluslararası çerçeve anlaşmadır. Bu anlaşma, tarım işkolunda türünün ilk örneğidir. Bununla birlikte, merkezi Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan çokuluslu bir işletmeyle bağitlanmış ilk uluslararası çerçeve anlaşma olması nedeniyle de önem taşımaktadır. İkinci anlaşma ise çokuluslu Inditex işletmesiyle bağitlanmıştır ve tekstil işkolundaki ilk uluslararası çerçeve anlaşmadır. Uluslararası çerçeve anlaşmaların tarafları, gerekçesi ve içeriği incelendikten sonra, iş hukukuna etkisi değerlendirilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMLAR

1.1. ULUSLARARASI ÇERÇEVE ANLAŞMALAR

1.1.1. Tanımı

1980’li yıllardan itibaren ticaret ve sermaye hareketlerinin serbestleşmesi, altın çağda ulusal sınırlar içerisinde kurulmuş olan endüstri ilişkileri sistemlerinin aşınmasına yol açmıştır. Bu dönemde ekonomik olarak önemli bir güç haline gelen çokuluslu işletmeler, oluşturdukları küresel değer zincirleri aracılığı ile üretimlerini farklı coğrafyalarda gerçekleştirmeye başlamıştır.

Bu bağlamda, benimsenen yapısal uyarlanma programlarının bileşenleri arasında yer alan ekonomik serbestleşme, düzensizleştirme ve özelleştirme uygulamalarının işgücü piyasasında ve özellikle endüstri ilişkileri sistemleri üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Bu etki ilk olarak endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerinden işçi sendikalarının üye kaybına dolayısıyla pazarlık gücüne ilişkin olarak kendini göstermiştir. Bunun yanı sıra devletin çalışanları koruma tercihinde de değişiklik olduğu bilinmektedir. Yaşanan gelişmeler sonucunda “işçi sendikalarının sonu” değerlendirmeleri yapılmaya başlanmıştır¹.

Çokuluslu işletmelerin üretimlerini uluslararası çapta gerçekleştirme kapasiteleri ile ulusal sınırları aşmaları, işçi sendikalarının faaliyetlerinin ulusal bağlamla sınırlanması iki aktör arasında bakışimsız bir ilişki oluşmasına neden olmuştur². İşçi sendikaları, rol ve güç paylaşımının bir sonucu olan bu bakışimsızlığı ortadan kaldırmak için uluslararası sendikal hareketlerden elde ettikleri tecrübeleri,

¹ Lone Riisgaard, “International Framework Agreements: A New Model for Securing Workers Rights?”, **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**. Cilt: 44, Sayı: 4, 2005, (Framework), ss. 707-708.

² Volker Telljohann, Isabel da Costa, Torsten Müller, Udo Rehfeldt, Reingard Zimmer, **European and International Framework Agreements: Practical Experiences and Strategic Approaches**. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2009, (Practical Experiences), s. 5.

küresel ekonomik sisteme yenilikçi bir biçimde uygulama çabasına girişmiştir³. Bu yenilikçi çabaların en önemli sonucu uluslararası çerçeve anlaşmalar olmuştur.

İlk uluslararası çerçeve anlaşma Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Lokanta, Yiyecek İçecek, Tütün ve Bağlantılı İşler Sendikaları Birliği (UGTOLYİTBİSB/IUF) ile çokuluslu Fransız BSN (işletmenin adı 1994 yılında Danone olarak değişmiştir) arasında 23 Ağustos 1988 tarihinde imzalanmıştır. Anlaşma, yeni teknolojilerin üretimde kullanılmaya başlanması veya işletmenin yeniden yapılanması gibi durumlarda işçiler için ortaya çıkacak olumsuzlukların, verilecek eğitimlerle elden geldiğince giderilmesini amaçlamıştır. 1988 yılındaki bu ilk anlaşma daha sonraları çalışanlar ile temsilcilerinin ekonomik ve sosyal olarak bilgilendirilmesini, işyerinde kadın erkek eşitliğinin sağlanmasını, beceri eğitimini, sendikal hakların korunmasını amaçlayan anlaşmalarla tamamlanmıştır. Kendinden sonra yapılan anlaşmalar için öncü olan Danone ve IUF arasındaki anlaşma, ilk olması yanında en geniş kapsamlı uluslararası çerçeve anlaşmalardan biridir⁴.

Uluslararası çerçeve anlaşmalar, “temel çalışma normlarını içeren ve bir tarafta çokuluslu işletmenin, diğer tarafta ise küresel sendika federasyonunun olduğu iki taraflı anlaşmalar”⁵ olarak tanımlanmaktadır. Uluslararası çerçeve anlaşmaların temel özelliklerini vurgulayan başka bir tanımda; küresel boyutta bağitlanması, Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)’nün sözleşme ve tavsiyelerine atıfta bulunması, çokuluslu işletmenin ağındaki tedarikçileri, içerdiği hükümler konusunda harekete geçirmesi, küresel bir sendika federasyonunun imzalaması, uygulanması sırasında işçi sendikalarına yer verilmesi ve ortaya çıkan sorunlar karşısında işçi sendikalarının şikâyet hakkına sahip olması vurgulanmıştır⁶. Öte yandan, uluslararası çerçeve anlaşmalar, “çokuluslu bir işletme ile küresel sendika federasyonu arasında yapılan, işletmenin küresel olarak tüm üretim faaliyetlerinde anlaşmada belirlenmiş normlara

³ Nikolaus Hammer, “International Framework Agreements: Global Industrial Relations Between Rights and Bargaining”, **Transfer**. Cilt: 11, Sayı: 4, 2005, (Rights and Bargaining), s. 512.

⁴ Dan Gallin, “International Framework Agreements: A Reassessment”, **Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?**. (Ed. Konstantinos Papadakis), International Institute for Labour Studies, Geneva, 2008, ss. 26-29.

⁵ Eva Moreno, “International Framework Agreements: a Stepping Stone Towards the Internationalisation of Industrial Relations?”, **Transfer**. Cilt: 14, Sayı: 2, 2008, s. 379.

⁶ Hammer, Rights and Bargaining, s. 518.

uymayı taahhüt ettiği ve anlaşmayı imzalayan taraflar arasında süregiden bir diyalogun kurulmasını sağlayan araç”⁷ olarak tanımlanmıştır.

Avrupa Komisyonu’na göre uluslararası çerçeve anlaşmalar, küresel sendika federasyonlarının temel haklar ve kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili bağıtladığı ulusötesi belgelerdir⁸. Küresel düzeyde işçileri temsil eden ve üç eski küresel sendika federasyonunun birleşimi ile oluşan Küresel Sanayi İşçileri Sendikası (KSİS/IndustriALL)’na göre uluslararası çerçeve anlaşma, “sendikal hakların, iş sağlığı ve güvenliği konularının, çevre ile ilgili uygulamaların yer aldığı, belirlenen ilkelerin daha önce benimsenip benimsenmediğine bakılmaksızın üretim aşamalarına ev sahipliği yapan bütün ülkelerde uygulandığı, işçi sendikaları ve çokuluslu işletmelerin küresel düzeydeki pazarlıkları sonucunda imzalanan anlaşmalardır”⁹.

Ayrıca bir başka tanımda uluslararası çerçeve anlaşmalar, “uluslararası seviyede endüstri ilişkileri aktörleri olan küresel sendika federasyonlarının yanı sıra yerel düzeydeki sendikal örgütler tarafından da pazarlık edilebilen, çokuluslu işletmenin üretim ağının tamamını kapsayan, çalışmaya ilişkin temel haklar konusunda UÇÖ’nün sözleşmeleri ve tavsiyeleri gibi uluslararası örgütlerin oluşturduğu belgelere atıfta bulunan, kurumsallaşmış bir sosyal diyalogu ortaya çıkaran anlaşmalar”¹⁰ olarak tanımlanmıştır.

Bu bağlamda, uluslararası çerçeve anlaşmalar çokuluslu işletmelerin işçileri temsil eden bir ya da daha fazla sendikal örgüt ile pazarlık ettiği, işletmenin küresel değer zinciri boyunca çalışmaya ilişkin temel hakların güvence altına alındığı anlaşmalar olarak tanımlanabilir.

⁷ ILO, “International Framework Agreements: a Global Tool for Supporting Rights at Work”, **ILO Online**. 31.01.2007, https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_080723/lang-en/index.htm, (Global Tool), (29.04.2020).

⁸ Commission of The European Communities, “The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration”, **Commission Staff Working Document**. Brussels, 2008, s. 6.

⁹ IndustriALL, “What is a Global Framework Agreement?”, **Online Article**. 06.03.2017, <http://www.industriall-union.org/what-is-a-global-framework-agreement>, (01.05.2020).

¹⁰ Hammer, Rights and Bargaining, s. 514.

1.1.2. Unsurları

1.1.2.1. Anlaşmanın Sendikal Örgütler ile Pazarlık Edilmesi

Uluslararası çerçeve anlaşmalar, sosyal diyalogun ürünüdür. Bu anlamda, bir uluslararası çerçeve anlaşma, çokuluslu işletme ve işçileri temsil eden bir ya da daha fazla sendikal örgüt arasında gerçekleşen pazarlıkların sonucunda ortaya çıkar¹¹.

Çokuluslu işletmeler, uzun bir süre boyunca küresel sendika federasyonları başta olmak üzere sendikal örgütleri işçileri temsil eden taraf olarak tanımak istemediği için bu örgütler ile gayri resmi görüşmeler bile yapmamıştır¹². Aynı dönemde ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikalarının kendi yetkilerinin bir bölümünü küresel sendika federasyonlarına devretmede çekingen davranması ve ulusal stratejilerde ısrar etmesi de sendikal örgütlerin bu bağlamdaki çabalarını olumsuz etkilemiştir. Bu nedenle anlaşmaların, işçileri temsil eden sendikal örgütler ve çokuluslu işletmelerin karşılıklı pazarlıkları sonucu bağitlanması, sendikal örgütler açısından yoğun süren çabaların sonunda elde edilen bir kazanımdır. Nitekim, küresel düzeyde örgütlenmiş bir işçi sendikasının, çokuluslu işletme karşısında pazarlık tarafı olarak kabul edilmesi ilk kez 1985 yılında mümkün olmuştur. Taraflar arasında irtibat komitesinin kurulmasına yönelik olan anlaşma, o zaman ki adıyla Thomson Grand Public (işletme daha sonra çeşitli birleşmeler ve isim değişiklikleri yoluyla Technicolor adını almıştır) ile yapılmıştır¹³.

Pazarlıklarla işçiler sadece gerektiğinde bilgi verilen veya belirli konular hakkında görüşleri alınan bir taraf olmaktan çıkıp daha fazlasını üstlenmektedir. İşçileri temsil eden sendikalar, pazarlık başladığı andan itibaren işveren tarafının muhatabı kabul edilir¹⁴. Bu anlamda, faaliyetleri ulusal bağlamla sınırlanan işçi sendikaları, üst örgütleri ile temsile kavuştuklarından çokuluslu işletmelerle

¹¹ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, Practical Experiences, s. 5.

¹² Moreno, s. 379.

¹³ Isabel da Costa, Udo Rehfeldt, "Transnational Collective Bargaining at Company Level: Historical Developments", **Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?**. (Ed. Konstantinos Papadakis), International Institute for Labour Studies, 2008, ss. 45-50.

¹⁴ Dimitris Stevis, "**International Framework Agreements and Global Social Dialogue: Parameters and Prospects**". International Labour Office, Employment Sector: Employment Working Paper No. 47, 2010, s. 9.

aralarındaki güç bakışimsızlığı azalmaya yüz tutar. Ayrıca, pazarlıklar sayesinde uluslararası sendikal örgütlerin resmi bir taraf olarak kabul edilmesi, yerel düzeyde oldukça etkili olan işçi sendikası karşıtı tutumların üstesinden gelmesini kolaylaştırabilir¹⁵.

Pazarlıklar aynı zamanda anlaşmaların uygulanması sırasında da işçiler yararına sonuçlar doğurabilir. Çünkü pazarlık, sendikal örgütün anlaşmanın tüm süreçlerine dahil edilmesini ve bunun sonucunda işverenin üstlendiği yükümlülükler bakımından bir baskının ortaya çıkmasını sağlar¹⁶. Böylece, sosyal diyalogun sonucu olan anlaşmalar, pazarlıklar sayesinde tarafların ortak kararı olarak değerlendirilmekte, çokuluslu işletmelerin tek taraflı olarak oluşturduğu yürütme ilkelerinin ötesinde işçi tarafına uygulama sürecinde yer vererek ihlalleri düzeltme fırsatı sağlamaktadır¹⁷. Bu durum, uluslararası çerçeve anlaşmaları, çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerini sosyal olarak düzenlemek için sendikal örgütler dışındaki örgütlerle (sivil toplum kuruluşları vb.) pazarlık ederek imzaladığı anlaşmalardan da büyük ölçüde ayırmaktadır. Çünkü, bu anlaşmaların gerek oluşumu gerekse uygulanması sırasında işçilere yer verilmediği için ihlaller ilk elden fark edilmez ve bunun sonucunda anlaşmalarla hedeflenen amaçlar gerçekleşmez¹⁸.

Pazarlıkların gerçekleşmesi ise çokuluslu işletmelerin uluslararası çerçeve anlaşma bağitlemek istemesine bağlıdır. Çünkü günümüzde uluslararası çerçeve anlaşmalar için yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır. Anlaşmaların gönüllülüğe dayanan doğası yüzünden, çokuluslu işletmeler çoğu zaman pazarlığa yanaşmamaktadır. Küresel sendika federasyonları ve ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikaları, pazarlıkları başlatmak için birçok kez işletmeler aleyhinde sınırları aşan protesto gösterileri düzenlemek zorunda kalmıştır. Nitekim, çokuluslu işletmelerin gösterdiği bu gönülsüzlük gelecekte de devam ederse, anlaşmaların sayıca sınırlı kalması ve uluslararası sendikal amaçların gerçekleştirilememesi söz konusu olacaktır¹⁹.

¹⁵ Volker Telljohann, Isabel Da Costa, Torsten Müller, Udo Rehfeldt, Reingard Zimmer, “European and International Framework Agreements: New Tools of Transnational Industrial Relations”, **Transfer**. Cilt: 15, Sayı: 3-4, 2009, (New Tools), s. 521; Riisgaard, Framework, s. 709.

¹⁶ Hammer, Rights and Bargaining, ss. 515 ve 518.

¹⁷ Riisgaard, Framework, s. 709.

¹⁸ Stevis, s. 5.

¹⁹ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, New Tools, s. 520.

1.1.2.2. Anlaşmanın Küresel Değer Zincirinde Geçerli Olması

Değer zinciri “işletmelerin sermaye birikimi amacıyla, fikir aşamasından nihai ürünün tüketicilere ulaşmasına kadar gerçekleştirdiği faaliyetlerin tümü”²⁰ olarak tanımlanmaktadır. Çokuluslu işletmeler, zaman içerisinde ürüne ilişkin her bir aşamayı farklı coğrafyalara dağıtmaya başlamış ve değer zincirleri küresel bir nitelik kazanmıştır. Çokuluslu işletmelerin oluşturduğu küresel değer zincirleri içerisinde yer alan taşeronlar, üretimin uzmanlaştıkları herhangi bir aşamasında sahip oldukları teknolojik bilgi ve hizmetlerle sürece katılmaktadır²¹.

Son yıllarda nihai ürünlerin üretilmesini sağlayan girdilerin ticaretinde büyük artışlar gözlemlenmesi, dikey olarak bütünleşmiş fordist üretim biçiminden küresel değer zincirleri aracılığı ile dünyanın dört bir yanına yayılmış bir üretim biçimine geçişi ifade etmektedir²². Bu yeni üretim biçiminde, çokuluslu işletmeler oluşturdukları küresel değer zincirleri aracılığıyla işgücü maliyetlerini düşürmeyi amaçlarken, işçilerin korunması bakımından yasal sorumluluktan kaçınmışlardır. Böylece, küresel değer zincirlerinin sosyal olarak düzenlenmesi, iş hukukunun etkisinin ulusal ölçekte ve iş sözleşmesine bağlı olarak sınırlı tutulması karşısında üretim aşamalarının uluslararası çapta örgütlenmesi nedeniyle önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir. Nitekim, küresel değer zincirlerindeki taşeronların bulundukları coğrafyalarda düzenlemelerin işçilerin korunmasından çok, işverenlerin üretim maliyetlerini düşürmeye yönelik olması da bu ihtiyacı arttırmıştır. Uluslararası çerçeve anlaşmalar sayesinde çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerinde yer alan her bir taşerona anlaşmanın içerdiği hükümler bakımından sorumluluk yüklenerek, ortaya çıkan ihtiyacın giderilmesi için önemli bir çözüm üretilmektedir. Bu sebeple uluslararası çerçeve anlaşmaların küresel değer zincirlerinin sosyal olarak

²⁰ David Smallbone, Hang Do, Robert Blackburn, Iñigo Isusi, Antonio Corral, Jessica Durán, Valentina Patrini, **Born Globals and Their Value Chains**. Publications Office of The European Union, Luxembourg, 2018, s. 4.

²¹ Smallbone, Do, Blackburn, Isusi, Corral, Durán, Patrini, ss. 18-19.

²² Nikolaus Hammer, “International Framework Agreements In The Context of Global Production”, **Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?**, (Ed. Konstantinos Papadakis), International Institute for Labour Studies, Geneva, 2008, (Production), s. 92.

düzenlenmesi adına sağladığı katma değer, anlaşmaları oluşturan unsurlardan biri haline gelmiştir²³.

Uluslararası çerçeve anlaşmalar, küresel değer zincirlerinde etkili bir sosyal düzenlemeyi içerdiği için son dönemde yaygınlaşan yürütme ilkelerinden büyük ölçüde ayrılmaktadır. Çünkü yürütme ilkeleri sadece çokuluslu işletmelerin gelecek dönemler için uymayı taahhüt ettikleri davranışları sıralamakta ve etkili bir izleme mekanizması olmadığı için niyet belirtmekten öteye geçmemektedir. Bu farklılığa karşın, günümüzde uluslararası çerçeve anlaşmalar, yürütme ilkelerinin pazarlık edilen biçimi şeklinde değerlendirilebilmektedir. Gerçekten, çokuluslu işletme anlaşmayı kendisine ekonomik olarak zarar verecek tüketici protesto gösterilerinden kaçınmak, politik - ekonomik karar alıcılarla iyi ilişkiler kurmak, pazarda daha çok pay elde etmek amacıyla kullanırken, küresel değer zinciri boyunca işçiler için etkili bir sosyal düzenleme ortaya çıkmazsa uluslararası çerçeve anlaşmanın yürütme ilkelerinden bir farkı olmayacaktır²⁴. Oysa uluslararası çerçeve anlaşmanın tarafları, ayrım gözetmeksizin küresel değer zincirinde yer alan tüm işçilerin çalışma koşullarını ele alıp, çalışmaya ilişkin temel haklar bakımından sorunlu olan yerlerde etkili bir düzenlemeyi amaçladığı zaman anlaşmalar yürütme ilkelerinden büyük ölçüde farklılaşır. Bu farkın oluşması sadece işçi tarafıyla yapılan pazarlığı değil, anlaşma sonucu sosyal düzenleme için ortaya çıkan alanın, küresel değer zincirini kapsayacak kadar geniş olmasını gerektirmektedir²⁵.

1.1.2.3. Çalışmaya İlişkin Temel Hakların Güvence Altına Alınması

Çalışmaya ilişkin temel haklar; örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, iş ve meslekte ayrımcılığın önlenmesi, zorla çalıştırılmaya son verilmesi ve çocukların çalıştırılmasının ortadan kaldırılması olarak kabul edilmektedir²⁶. Çokuluslu bir işletmenin küresel değer zincirinde merkez ülkeden çevre ülkelere doğru gidildiğinde

²³ Isabelle Schömann, André Sobczak, Eckhard Voss, Peter Wilke, “International Framework Agreements: New Paths to Workers' Participation in Multinationals' Governance?”, **Transfer**. Cilt: 14, Sayı: 1, 2008, (Agreements), s. 119.

²⁴ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, Practical Experiences, s. 5.

²⁵ Gallin, s. 35; Jörg Sydow, Michael Fichter, Markus Helfen, Kadire Zeynep Sayim, Dimitris Stevis, “Implementation of Global Framework Agreements: Towards a Multi-Organizational Practice Perspective”, **Transfer**. Cilt: 20, Sayı: 4, 2014, s. 491.

²⁶ Hammer, Rights and Bargaining, s. 520.

bu haklardan yararlanma bakımından büyük sorunlar yaşandığı bilinen bir gerçektir. Bu anlamda, kavramda yer alan “çerçeve” terimi çokuluslu işletmenin, üretim ağı boyunca çalışmaya ilişkin temel haklara uygunluğu sağlayacağını ifade etmektedir²⁷. Başka bir ifade ile uluslararası çerçeve anlaşma, işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmasını sağlayan araçlardan biridir.

Uluslararası çerçeve anlaşmalarda çalışmaya ilişkin temel haklar, UÇÖ’nün Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi, Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile Küresel İlkeler Sözleşmesi, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (EKİÖ)’nün Çokuluslu İşletmeler Rehberi gibi belgelere atıf yapılarak vurgulanır²⁸. Çalışmaya ilişkin temel haklar açısından, uluslararası örgütlerin oluşturduğu hak belgelerine yollama yapılması rastlantı değildir. İşçi sendikaları ulusal yasalara ve uygulamalara yapılacak yollamaların, iyileştirmelere ihtiyaç duyulan yerlerde çalışma koşullarının daha da kötüye gitmesine yol açacağını belirtmektedir. Buna karşılık, çokuluslu işletmeler ise ulusal yasalara uygun olmayan uluslararası ilkelerin, yasal sorunlara neden olacağını sıkça dile getirerek işçi sendikalarının tutumuna karşı çıkmaktadır²⁹. Uluslararası çerçeve anlaşmaların küresel değer zincirleri boyunca çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmayı sağlayarak, hükümetlerin bu konudaki isteksizliğinin ve giderek artan başarısızlığının üstesinden gelmeyi amaçladığı unutulmamalıdır³⁰.

Çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanma başlı başına bir amaç olduğu gibi aynı zamanda çalışma koşullarının sürekli gelişmesi için büyük önem taşır. Uluslararası çerçeve anlaşmalar sayesinde çalışmaya ilişkin temel hakların kullanılarak, küresel değer zincirleri boyunca işçilerin sürekli yeni kazanımlar elde etmesi hedeflenmektedir. Bu anlamda, çerçeve terimi aynı zamanda anlaşmaların detaylı olmadığını vurgulamaktadır. Anlaşmalar, çoğu zaman, çalışmaya ilişkin temel haklar açısından yalnızca bir çerçeve oluşturmaktadır. Oluşturduğu çerçeve sayesinde işçilerin yerel düzeyde örgütlenmesi ve toplu pazarlık masasına oturması anlaşmaların temel gerekçelerinden biridir. Bu nedenle uluslararası çerçeve anlaşmalara, her bir

²⁷ Sydow, Fichter, Helfen, Sayim, Stevis, s. 491.

²⁸ Hammer, Rights and Bargaining, s. 520.

²⁹ Stevis, s. 8.

³⁰ Hammer, Rights and Bargaining, s. 518.

ülkenin endüstri ilişkileri sistemine göre farklı seviyede bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin yerini almaktan ziyade, tamamlayıcı bir işlev yüklenmektedir³¹.

Uluslararası çerçeve anlaşmalar, çalışmaya ilişkin temel hakları yinelemekte ve böylece yürütme ilkelerinin de değindiği konulara yer vermektedir. Bu benzerlik zaman zaman yanlış bir biçimde yorumlanmaktadır. Çokuluslu işletme yönetimleri tek taraflı olarak oluşturdukları yürütme ilkelerinde, sadece toplum tarafından kaygıyla karşılanan konulara yer vermektedir. Buna karşılık, uluslararası çerçeve anlaşmalarda iki taraf bir araya gelerek, işçiler açısından kaygı verici konular hakkında pazarlıklar yapmakta ve çokuluslu işletmenin tüm üretim aşamalarında titizlik ile uygulanacak bir çözüme ulaşmaktadır. Nitekim, işçiler açısından kaygı verici konuların başında ise çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanma gelmektedir³².

1.2. İŞ HUKUKU

1.2.1. Tanımı

Sanayi devrimi ile büyük bir toplumsal dönüşüm ortaya çıkarken, çalışma yaşamı da bundan etkilenmiş ve daha önceki dönemde çalışma ilişkilerini düzenleyen geleneksel kurallar değişmeye başlamıştır. Aynı dönemde etkili olmaya başlayan iktisadi liberalizm düşüncesinin ilkeleri gereği çalışma ilişkilerinin hukuken eşit taraflar arasında, serbest irade ile yapılan sözleşmelerle düzenlendiği kabul edilmiştir. Bu anlayış gereği devlet, ekonomik ve sosyal yaşama müdahale etmemiştir. Uzun çalışma sürelerinin ve çok düşük ücretlerin söz konusu olduğu bu dönemde, çalışma koşulları çoğunluğunu işçilerin oluşturduğu kesimlerin tepkisini çekmeye başlamıştır³³. Giderek artan tepkiler sonucunda, oluşan bu olumsuz koşulların devlet müdahalesi ile çözülmesi yönünde bir fikir birliği oluşmuştur. Çünkü tepkileri polis yoluyla bastırmaya çalışmanın, daha büyük sorunlara yol açabileceği düşünülmüştür³⁴. Böylece, devletler, sanayileşmenin başta kadınlar ve çocuklar olmak üzere olumsuz

³¹ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, Practical Experiences, s. 7.

³² Gallin, s. 33.

³³ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**. Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2012, ss. 5-6.

³⁴ Bob Hepple, "Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe", **The Idea of Labour Law**. (Ed. Guy Davidov, Brian Langille), Oxford University Press, 2011, s. 32.

etkilediği kesimlerin korunması ve daha insancıl çalışma ve yaşam koşullarına kavuşması için çalışma ilişkilerine müdahale etmeye başlamış, bunun sonucunda iş hukuku ortaya çıkmıştır. İş hukuku bağlamında yapılan ilk düzenleme, 1802 yılında İngiltere’de çocukların çalışma saatlerinin sınırlandırılmasına yönelik çıkartılan yasa olmuştur³⁵.

Doğuşu sanayi devrimine dayanan iş hukuku, “iş ilişkilerini düzenleyen hukuk dalı”³⁶ olarak tanımlanmaktadır. Bu eksik bir tanımdır. Tanımda iş hukukunun ortaya çıkmasını sağlayan en önemli etken olan işçilerin korunma ihtiyacı dikkate alınmamıştır. Nitekim, iş hukuku diğer hukuk dallarından farklı olarak kapsamına aldığı çalışma ilişkisindeki taraflar arasında mutlak eşitlik olduğu varsayımını kabul etmeyen ve güçsüz olan işçi tarafı lehine düzenlemeler yapılmasını öngören bir anlayışa dayanır. Çünkü iktisadi liberalizmin varsayımlarının aksine, işverenler devlet müdahalesinin olmadığı durumda üretim araçlarına sahip olmanın verdiği gücü, emeğinden başka geçimini sağlayacak hiçbir şeyi olmayan işçiler üzerinde sonuna kadar kullanarak, çalışma ilişkisinin koşullarını tek taraflı olarak belirlemektedir. Bu durum, işverenlerin daha çok kar elde etmek için çalışma ilişkisi içerisinde işçileri ağır koşullar altında keyfi ve insan onuruna yakışmayacak şekilde çalıştırmasına yol açmaktadır. Elde ettiği ücret gelirine bağlı olarak kendisinin ve ailesinin yaşamını sürdüren işçilerin ise işverence tek taraflı olarak belirlenen çalışma koşulları karşısında, işsiz kalmamak adına herhangi bir seçim şansı bulunmamaktadır³⁷.

Bu anlamda, devlet iş hukuku düzenlemeleriyle sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan yeni çalışma ilişkisinde, işçi ve işveren arasındaki güç bakışimsızlığını ortadan kaldırarak işgücü piyasasını düzenlemeyi amaçlar. Devlet bu amacı gerçekleştirmek için refahı vergiler ve transferler yolu ile yeniden dağıtmayı deneyebilir. İşçilerin işletme ve işyeri yönetişimine katılımını zorunlu hale getirip gücü servetten koparmaya çalışabilir. Bununla birlikte, sendikal faaliyetleri teşvik etmek veya refah ve güç dağılımını olduğu gibi bırakıp asgari çalışma koşulları belirlemek bu amacın gerçekleştirilmesine yönelik eylemlerdir³⁸. Örneğin, iş hukukunun ilk ortaya çıktığı

³⁵ Alpay Hekimler, Günther Löschnigg, **Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları**. Efil Yayınevi, 2011, s. 1.

³⁶ Narmanlıoğlu, s. 3.

³⁷ Narmanlıoğlu, s. 6.

³⁸ Harry Arthurs, “Labour Law After Labour”, **The Idea of Labour Law**. (Ed. Guy Davidov, Brian Langille), Oxford University Press, United Kingdom, 2011, s. 17.

dönemde, devlet yasalar çıkartarak, iş sözleşmesine konu olan çalışma koşulları açısından asgari bir sınır belirlemeye çalışmıştır³⁹. Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan refah devleti uygulamaları ile beraber ivme kazanan dönemde ise sendikal faaliyetleri güvence altına almış, grevlerin meşruiyetini kabul etmiş ve toplu iş sözleşmelerini desteklemeye başlamıştır⁴⁰. 1980 sonrası dönemde ise neoliberal ekonomi politikalarının savunucuları, iş hukukunu piyasaların serbest işlemlerini engelleyen bir maliyet unsuru olarak görmüştür. Bu anlamda, işgücü maliyetinden tasarruf etmek için bireysel iş ilişkileri ön plana çıkarken, toplu iş ilişkileri geriletilmiştir⁴¹.

Bununla birlikte, tanımdan görüldüğü üzere, iş hukuku her türlü çalışma eylemini kapsayan bir hukuk dalı olarak düşünülmüştür. Fakat, yapılan çalışma eyleminin çeşidine, niteliğine, çalışan ile onu çalıştıran arasındaki ilişkiye göre birbirinden farklı birçok hukuk dalı ortaya çıkmakta ve bunları bir kurallar bütünü şeklinde düzenlemek mümkün olmamaktadır⁴². Bu anlamda, iş hukukunun kapsamına giren çalışma ilişkisi, serbest irade ile oluşturulmuş iş sözleşmesine dayanır ve bağımlı bir şekilde gerçekleşir⁴³. İş hukuku bu durum dikkate alınarak tanımladığında, “genel hukuk kurallarından ayrılan veya bunları tamamlayan, bağımlı çalışan ya da bağımlı çalışmayı kabul eden bireylerin hak ve sorumluluklarını düzenleyen kurallar bütünüdür”⁴⁴.

Yapılan bu tanım da yeterli olmayabilir. Çünkü iş hukuku sadece bireysel çalışma ilişkisini düzenlememektedir. İş hukuku ortaya çıktığı andan itibaren, kapsam bakımından dinamik bir doğaya sahip olmuştur. Bunda işçilerin çalışma ilişkisi içerisinde her gün karşı karşıya kaldığı sorunların ve bunlar karşısındaki çözüm beklentilerinin sürekli değişiklik göstermesi etkilidir. Böylece, iş hukuku, önceden oluşturulmuş ve değişmez kabul edilen birtakım ilke ve kurallara indirgenemez. Değişen şartlar ve sosyal gelişmeye koşut olarak iş hukukunun sürekli evrilmesi, konu

³⁹ Guy Davidov, “The (changing?) idea of labour law”, *International Labour Review*. Cilt: 146, Sayı: 3-4, 2007, s. 312.

⁴⁰ Antonio Ojeda Avilés, “The “externalization” of labour law”, *International Labour Review*. Cilt: 148, Sayı: 1-2, 2009, ss. 49-50.

⁴¹ Davidov, ss. 311 ve 313.

⁴² Sarper Süzek, *İş Hukuku*. Yenilenmiş 8. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2012, (İş Hukuku), s. 1.

⁴³ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*. 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002, s. 37.

⁴⁴ René H. Mankiewicz, “The Concept and Development of Labour Law”, *Relations Industrielles*. Cilt: 5, 1950, s. 83.

bakımından sürekli devinim ve değişim içerisinde olması gerekmektedir⁴⁵. Bu bağlamda, iş hukuku içerisinde zamanla iki farklı alt dal oluşmuştur. Bunlardan ilki tanıtımda yer verilen ve bağımlı çalışmayı bireysel olarak ele alan bireysel iş hukuku iken, diğer alt dal ise bu kez bağımlı çalışmayı toplu olarak düzenlemeye ilişkin, işgücü piyasasına devlet müdahalesi yanında işçilerin mücadelesini de sürece katan toplu iş hukukudur⁴⁶. Toplu iş hukuku konu olarak toplu pazarlığı, toplu iş sözleşmelerini, ortaya çıkan uyuşmazlıkları ve bunların barışçıl ya da mücadelecî yollarla çözölmesini içermekte, işçi sendikalarının işverenler veya işveren örgütleri ile aralarındaki ilişkiyi düzenlemektedir⁴⁷. İş hukukunun konu bakımından sınırlarını çizen bu iki alt dal sürekli bir etkileşim halindedir. Örneğin ücret, bireysel iş hukukunun en önemli konularından biri olduğu gibi aynı zamanda toplu pazarlık süreçlerinin en önemli gündem maddesidir⁴⁸.

Bu anlamda, iş hukuku çalışma ilişkisi içerisinde işverenin üretim araçlarının mülkiyetine sahip olması nedeniyle ortaya çıkabilecek çalışma ve yaşam koşulları bakımından bağımlı olan işçilerin ekonomik ve sosyal açıdan korunması amacıyla devlet tarafından oluşturulan, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışanların ve bunların kurduğu sendikal örgütlerin işverenler veya işveren örgütleri ile aralarındaki ilişkiyi düzenleyen hukuk dalı şeklinde tanımlanabilir.

1.2.2. Unsurları

1.2.2.1. İşçilerin Korunması

İş hukuku, işçileri koruma hukuku olarak nitelendirilmektedir⁴⁹. İş hukukunun ortaya çıkmasına ve sürekli gelişmesine yol açan en önemli etmen, çalışma ilişkisinde işverenlerin üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmalarından kaynaklanan tek taraflı kural koyma gücüdür. Çünkü işverenler bu tek taraflı kural koyma gücü sayesinde,

⁴⁵ Ali Güzel, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!...”, **Çalışma ve Toplum**. Sayı: 50, 2016, ss. 1137-1138.

⁴⁶ Güzel, s. 1138.

⁴⁷ Akyiğit, s. 38.; Narmanlıoğlu, ss. 8-9.

⁴⁸ Hekimler, Löschnigg, s. 10.

⁴⁹ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**. 3. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2003, s. 9.

işçiler karşısında üstünlüğe sahip olmakta ve bu yüzden işçiler aleyhine sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Öyleyse, çalışma koşullarının tek taraflı belirlenmesinin engellenmesi ve böylece işçilerin korunması, iş hukukunu oluşturan en önemli unsur olarak ileri sürülebilecektir⁵⁰.

İşçilerin korunma gereksinimi ilk olarak ekonomiktir. İşçiler, çoğu zaman aldığı ücretten başka geçimlerini sağlayacak herhangi bir gelire sahip değildir. Bu anlamda, işçilerin işverenlere ekonomik olarak bağımlı olduğundan kuşku yoktur. İşçi ve işveren arasındaki ekonomik güç dengesizliğinin çalışma ve yaşam koşullarına olumsuz şekilde yansımalarının önüne geçmek, işçilerin korunması açısından büyük öneme sahiptir⁵¹. Bununla birlikte, işçilerin korunma gereksinimi sadece ekonomik koşullar ile ilgili değildir. Bu bağlamda, emeğin meta olmadığı unutulmamalıdır. Bu nedenle işçilerin saygınlığının ve onurunun korunması da gerekmektedir. Böylece, işçilerin korunma gereksinimi aynı zamanda sosyal bir boyutu da sahip olur⁵².

Sosyal ve ekonomik olarak işçilerin korunması, devletin sözleşme serbestisini sınırlaması ile mümkün olmuştur. Sözleşme serbestisi, bir taraftan bireylerin özgür iradeleri ile sözleşme bağitlayıp bağitlamama hakkına ilişkin iken, diğer yandan sözleşmenin konusunun ve içeriğinin serbestçe belirlenmesi şeklinde değerlendirilmektedir. Böylece, sözleşme serbestisinin hiçbir kısıtlama olmadan geçerli olması, iş sözleşmesinin tarafları arasında mutlak bir eşitlik ve serbesti ortamının varsayılması anlamına gelmektedir⁵³. Bu anlayış özellikle sanayileşmenin ilk aşamalarında etkili olan iktisadi liberalizm düşüncesinin bir yansımasıdır. Fakat, iş sözleşmesi eşit taraflar arasında değil, güç bakışimsızlığı bulunan iki taraf arasında yapılan pazarlık sonucunda bağitlanmaktadır. Bu durumun anlaşılması ve kabul edilmesi sonucunda sözleşme serbestisi sınırlandırılmıştır⁵⁴.

Sözleşme serbestisinin sınırlandırmasını sağlayan en önemli araçlardan biri, devletin oluşturduğu emredici hükümlerdir. İşgücü piyasasına müdahale amacı taşıyan bu hükümler, iş hukuku açısından, ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan ilki nispi emredici hükümler veya sosyal kamu düzeni hükümleri olarak adlandırılır. Nispi emredici

⁵⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 16; Tunçomağ, Centel, s. 3.

⁵¹ Akyiğit, s. 44.

⁵² Turhan Esener, **İş Hukuku**. Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978, ss. 8-9.

⁵³ Esener, ss. 31-32.

⁵⁴ Narmanlıoğlu, s. 12.

hükümler, çalışma ilişkisinin koşulları açısından bir sınır çizmektedir. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi gibi kurumlarla bu sınırın üstüne çıkılıp işçiler lehine daha iyi çalışma koşullarının belirlenmesi mümkündür. Fakat, çalışma koşulları nispi emredici hükümler ile belirlenmiş sınırın altında olamaz. Bu anlamda, nispi emredici hükümler, iş hukukunun koruyucu doğasını doğrudan yansıtmakta ve sözleşme serbestisini işçiler lehine sınırlamaktadır. Nitekim, kamu yararını korumayı amaçlayan hükümler ise mutlak emredici hükümler veya kamu düzeni hükümleri olarak nitelendirilmektedir. Mutlak emredici hükümlerin işçi lehine olsa bile geliştirilmesi mümkün değildir. Bunların amacı toplumsal düzenin korunmasıdır⁵⁵.

İş hukukunda sözleşme serbestisinin sınırlanması sadece emredici hükümler dahilinde gerçekleşmez. İşçi sendikalarının yasal hale gelmesi ve işçilerin örgütlenme yolu ile işveren karşısında pazarlık gücüne sahip bir aktör olması, toplu iş hukukunu ortaya çıkarmıştır⁵⁶. Toplu iş hukukunda taraflar, devletin çizdiği özerklik alanının sınırları içerisinde çalışma ilişkisinin koşullarını belirleme erkine sahiptir. Gerçekten, taraflar toplu pazarlık sonunda imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile aynı devlet gibi iş sözleşmelerini doğrudan etkileyecek emredici kurallar oluşturmaktadır⁵⁷. Bununla birlikte, işçilerin çalıştıkları işyerlerinde yönetime katılması, iş hukuku kapsamında gerçekleşen koruyucu bir uygulamadır. İşçilerin yönetime katılması, kendilerini ilgilendiren kararlar hakkında bilgilendirilmelerine ve fikirlerinin alınmasına yol açmaktadır. Böylece, işverenin işyerindeki tek taraflı yönetim hakkı kısmen sınırlanmış olmakta ve işçilerin işverenlere olan bağımlılığı azaltılarak işçilerin korunması sağlanmaktadır⁵⁸.

Zaman içerisinde işçilerin korunması bakımından tercih edilen yöntem farklılaşmıştır. İş hukukunun ilk ortaya çıktığı dönemde işletmeler sadece üretim faaliyetini gerçekleştiren birimler olarak görülmüştür. Bu anlamda, devlet iş hukuku aracılığıyla işçilerin sağlığı ve güvenliği ile ilgili konular başta olmak üzere çalışma koşullarını yasalarla düzenlemiş ve emredici hükümler oluşturmuştur⁵⁹.

⁵⁵ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**. Yenilenmiş 12. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1994, s. 21.

⁵⁶ Mankiewicz, s. 86.

⁵⁷ Süzek, İş Hukuku, ss. 44-46; Çelik, ss. 26-27.

⁵⁸ Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, Emine Tuncay Kaplan, **İş Hukuku**. Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007, ss. 45-46.

⁵⁹ Marie-Laure Morin, "Labour law and new forms of corporate organization", **International Labour Review**. Cilt: 144, Sayı: 1, 2005, s. 7.

19. yüzyılın sonlarına gelindiğinde ise İngiltere başta olmak üzere devletler, sendikal faaliyetlerin meşruiyetini kabul etmeye başlamıştır⁶⁰. İkinci Dünya Savaşı sonrası refah devleti uygulamalarının da etkisi ile toplu iş ilişkileri, iş hukuku düzenlemelerinin odak noktası haline gelmiştir. Devletin çalışma ilişkilerindeki görevi endüstriyel çoğulculuğu dengeli bir şekilde sürdürmek olmuştur⁶¹. Kimi ülkelerde sendikal faaliyetler desteklenip teşvik edilirken, kimi ülkelerde işçi sendikaları ve işverenler arasındaki çıkar çatışmasının etkilerini en aza indirmeye çalışan yasalar çıkarılmıştır. Bazı ülkelerde ise hükümetler işçi sendikaları ve işverenler arasındaki ilişkiye çekimser yaklaşarak, iktisattaki “bırakınız yapsınlar” anlayışını toplu iş ilişkilerine uygulamıştır⁶². Bu dönemde işletmeler, fordist üretim biçiminin etkisi ile sadece üretim yapan birimler olarak değil, birçok işkolunda faaliyet gösterebilen, birden fazla işyerine sahip olabilen ve buna rağmen işgücünü tek bir yönetim altında toplayan organizasyonlar olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Bu anlamda, toplu iş ilişkileriyle ulaşılmak istenen amaç, çalışma koşullarını düzenlemenin ötesinde, işçilerin tek bir işletmede uzun süreli istihdam edilmesini sağlayacak şekilde iş güvencesi sağlamak olmuştur⁶³.

1970’li yıllar ile birlikte başlayan ekonomik kriz, İkinci Dünya Savaşı sonrası işçi, işveren ve devlet arasında sağlanan uzlaşmayı ortadan kaldırmıştır. Küresel rekabete maruz kalan işletmeler bu dönemde küresel değer zincirleri aracılığıyla üretim faaliyetlerini yeniden organize ederken, hükümetler krizden kurtulmak için neoliberal ekonomi politikalarını benimsemiştir. Bu anlamda, sendikal faaliyetler maliyet arttırıcı bir unsur ve piyasanın işleyişine müdahale olarak yorumlanmış, toplu iş ilişkilerine odaklanan iş hukuku düzenlemeleri sorgulanmaya başlanmıştır⁶⁴. Diğer yandan, atipik istihdam biçimlerinin yaygın hale gelmesiyle güvencesizliğin artması, iş hukuku üzerindeki baskıyı pekiştirmiştir. Çünkü atipik çalışma yaygınlaştıkça, iş hukukunun sağladığı korumadan sıyrılma gerçekleşmiştir. Sonuç olarak işgücü piyasası düzenlemelerini, serbest piyasa anlayışına bırakmak anlamına gelen esneklik ve düzensizleştirme uygulamaları etkili olmaya başlamıştır⁶⁵. Bu anlamda, devletler,

⁶⁰ Anne Davies, **Perspectives on Labour Law**. 2nd Edition, Cambridge University Press, 2009, s. 4.

⁶¹ Hepple, s. 37.

⁶² Arthurs, s. 14.

⁶³ Morin, ss. 8-9.

⁶⁴ Davidov, s. 318.

⁶⁵ Hepple, ss. 32-33.

işgücü piyasasında bireyselliği ön planda tutmuştur. Örneğin, İngiltere’de Thatcher hükümetinin savunduğu temel ilkelerden biri, bireysel hak ve çıkarların, kolektif hak ve çıkarlara göre daima öncelik taşıması gerektiği olmuştur. Bununla uyumlu olarak İngiltere’de 1988 yılında çıkartılan İstihdam Yasası ile işçi sendikası üyesi olmadığı gerekçesiyle ayrımcı tutuma maruz kalan işçilere önemli haklar verilmiş ve işçi sendikalarının gücü azaltılmıştır. Kısacası 1980’lerden sonraki dönemde iş hukuku bireyselleştirilerek, işçilerin işverenlerden çok işçi sendikalarının sağladığı toplu güce karşı korunmaları amaçlanmıştır⁶⁶.

Yukarıdaki yöntemlerden hangisinin daha etkili olduğu ise tartışmalı bir konudur. Öyle ki, iş hukuku normlarının etkisinin, bu normları oluşturacaklar ve normlara maruz kalacaklar arasındaki mesafe ile ters orantılı olduğu savunulmaktadır. Buna göre, toplu pazarlıkların sonucunda imzalanan toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen iş hukuku normları, işçiler ve işverenler tarafından oluşturulduğu için görece daha etkili olacaktır. Çünkü, iş hukuku normlarını oluşturan işçiler ve işverenler aynı zamanda bu normlara doğrudan maruz kalan kesimlerdir. Diğer yandan, iş hukuku normları devletin yasama ve yürütme süreçlerinin sonunda ortaya çıkacak olursa, etkinin görece daha az olacağı söylenebilir. Bunun nedeni, iş hukuku normlarını oluşturan devletin, bunlara doğrudan maruz kalmayacak olmasıdır⁶⁷. Dolayısı ile bu anlayışa göre iş hukuku normlarının belirlenme sürecinde sosyal tarafların yer aldığı bir sistemde, işçilerin korunması amacına daha etkili bir şekilde ulaşmak mümkün olacaktır.

1.2.2.2. İş Sözleşmesine Dayanarak Çalışma

İş hukuku, güç bakışsımsızlığı yüzünden işçilerin normal şartlarda elde etmesi mümkün olmayan çalışma ve yaşam koşullarının sağlanması adına, işçiler ve işverenler arasında iş sözleşmesine dayalı ilişkinin düzenlenmesini amaçlamaktadır. İş

⁶⁶ Davies, ss. 10-11.

⁶⁷ Brian Bercusson, “Implementation and Monitoring of Cross-Border Agreements: The Potential Role of Cross-Border Collective Industrial Action”, **Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?**. (Ed. Konstantinos Papadakis), International Institute for Labour Studies, Geneva, 2008, ss. 140-141.

hukukunun öznesi iş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlardır⁶⁸. Bu anlamda, iş hukuku, özgür irade ile oluşturulan iş sözleşmesine dayanarak çalışan bireyleri işçi olarak nitelendirmekte ve sadece onların çalışma koşullarını hukuksal olarak düzenlemektedir⁶⁹. Bunun yanı sıra iş hukukunda işveren sayılmak, iş sözleşmesi ile işçi çalıştırmaya bağlıdır⁷⁰. İş hukuku bakımından önemli bir unsur olan iş sözleşmesi, “bir ücret karşılığında başkasına bağımlı olarak çalışan kimse ile onu çalıştıran arasındaki sözleşme”⁷¹ olarak tanımlanmaktadır.

İşin görülmesi, iş ilişkisinin kurulması için ilk koşuldur. Yapılacak işin bedensel veya zihinsel olması bu bakımdan bir farklılık arz etmez. İş sözleşmesine konu olacak işlerin ekonomik boyutu önem taşımaktadır. Yapılan işin sonucunda ekonomik bir değer ortaya çıkması, onun iş sözleşmesi kapsamında olması için yeterli koşuldur⁷². İşin görülmesi ile ilgili en önemli özellik, sözleşmeye konu olan işin tek bir seferde yapılmaması ve zamana yayılarak düzenli bir şekilde tekrar edilmesidir⁷³. İşin bu şekilde zamana yayılması iş sözleşmesinin, diğer iş görme sözleşmelerinden ayrılmasını sağlar.

İş sözleşmesi, işçinin iş görmesi karşılığında işverenin ücret ödemesine dayanır. Bu anlamda, ücret, iş sözleşmesini oluşturan bir diğer ögedir. Ücret almadan yerine getirilen işler, iş sözleşmesinin konusu olamaz. Bununla beraber, ücretin her zaman iş sözleşmesinde açık bir şekilde belirtilmesi zorunlu değildir. İş sözleşmesinin diğer öğelerinin birlikte var olması durumunda, ücret sözleşmede açık olarak belirtilmese dahi örtülü olarak söz konusu olabilecektir. Örneğin, yapılacak aynı nitelikteki iş için daha önce başkasına ücret ödemesi yapılmış ise ücret sözleşmede belirtilmese bile kararlaştırılmış sayılır⁷⁴. İşverenin ücret ödeme gerekliliği iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran bir özellik değildir. Diğer iş görme sözleşmelerinde de ücret bir öge olarak yer alabilmektedir.

⁶⁸ Brian Langille, “The Political Economy of Decency”, **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama, Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, s. 524-525.

⁶⁹ Akay, Arıcı, Kaplan, ss. 61 ve 79.

⁷⁰ Sarper Süzek, “Türk İş Hukukunda İşveren”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı: 17, 2010, (İşveren), ss. 17-18.

⁷¹ Narmanlıoğlu, s. 167.

⁷² Akyiğit, ss. 88-91.

⁷³ Çelik, s. 73; Hekimler, Löschnigg, s. 70.

⁷⁴ Tunçomağ, Centel, ss. 66-67.

İş sözleşmelerinin son ögesi bağımlılıktır. İşçilerin işverenlere bağımlılığı öncelikle ekonomiktir. Çünkü işçiler, çalışmaları karşılığında işverenin ödeyeceği ücret dışında gelire sahip değildir. Başka bir ifade ile, yaşaması ve geçinmesi için emeğinden başka bir şey olmayan işçiler, işverenlere ekonomik olarak bağımlıdır⁷⁵.

Diğer yandan, işçiler, yaptıkları işin sonucu ne olursa (kar veya zarar) olsun işverenden çalışmalarının karşılığını almaktadır. Bu durumdan yola çıkarak işverenin sonucu etkileyecek birtakım talimatlar vererek işi yönetmesinin, doğal karşılanması gerektiği savunulmaktadır. Bunun sonucunda ise işin yürütülmesi açısından işçilerin işverenlere kişisel olarak bağımlılığı ortaya çıkmaktadır. Kişisel bağımlılığın sonuçlarından biri işverenin işçilere emir ve talimat verme yetkisiyken, diğeri ise işçilerin verilen emir ve talimatlara uymak zorunda olmasıdır⁷⁶. Bu anlamda, iş sözleşmesi ile kurulan bir çalışma ilişkisi içerisinde, işçi işverenden emir ve talimat almakta ve ortaya kişisel bir bağımlılık çıkmaktadır. Kişisel bağımlılığın etkili olduğu iş sözleşmesi, işin yerine getirilmesi sırasında işverenin tüm süreci organize etmesine yol açarak, işverenin sadece yapılan işin sonucuna odaklandığı diğer iş görme sözleşmelerinden büyük oranda farklılaşmaktadır⁷⁷.

İşçiler işverene bağımlı çalıştığından, iş hukukunda tarafların eşit olmadığı kabul edilmektedir⁷⁸. Bu bağlamda, iş hukukunun doğuşu ve gelişimi açısından ayırt edici özelliklerden biri de işçilere, üretim araçlarının mülkiyetine sahip işverene bağımlı çalışmanın karşılığı olarak, tanınan iş ve gelir güvencesi hakkıdır. Bu çifte hak tanınmaksızın çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmak güç hatta olanaksızdır.

İş hukukunun temel amacı, işgücü piyasasında bağımlılığın ortaya çıkardığı güç bakışimsızlığının olumsuz etkilerini azaltmaktır. Bu bağlamda, iş hukuku düzenlemeleri, özellikle altın çağda gelirin ulusal sınırlar içinde yaratılıp dağıtılmasıyla uyumlu olarak işçiler için çalışma ve yaşam koşullarının, işverenler içinse talep koşullarının belirlenmesini sağlamıştır. Fakat, neoliberal ekonomi politikaları ve küreselleşmenin bu uyumu ortadan kaldırdığı bilinmektedir. Artık gelir

⁷⁵ Akay, Arıcı, Kaplan, ss. 43-44.

⁷⁶ Narmanlıoğlu, s. 170; Haluk Hadi Sümer, “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı: 19, 2010, s. 69.

⁷⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 238; Bektaş Kar, “İş Hukukunda Yorum”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı: 28, 2012, s. 79.

⁷⁸ Sarper Süzek, “İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı: 34, 2015, (Uygun Yorum), s. 10.

ulusal sınırlar içinde dağıtıldıktan sonra uluslararası çapta yaratılmaktadır. Böylece, sermaye birikim paradigmasının ortaya çıkardığı tüm belirsizlik ve riskler, işgücü piyasasına ve dolayısıyla işçiler üzerine yüklenmektedir. Koronavirüs pandemisi döneminde daha da görünür hale gelen bu belirsizlik ve riskler işgücü piyasasına eşitsizlik, eğretilik ve güvencesizlik biçiminde yansımaktadır.

Bu anlamda, iş hukukunun işçileri koruyucu düzenlemelerinin aşınmasıyla işçi ve işveren arasındaki güç bakışimsızlığının etkileri artmaktadır. Devletin ve işçi sendikalarının güç kaybetmesiyle çokuluslu işletmeler kurumsal sosyal sorumluluk adı altında çalışma koşullarını tek taraflı belirleyerek geliri kendi lehine dağıtabilmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının en somut biçimlerinden biri uluslararası çerçeve anlaşmadır.

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI ÇERÇEVE ANLAŞMANIN OLUŞTURULMASI

2.1. ANLAŞMANIN TARAFLARI

Uluslararası çerçeve anlaşma yasal olarak bağlayıcı değildir. İşçi ve işveren tarafı serbest iradeyle bir araya gelerek anlaşmayı bağtılar. Tarafların serbest iradeyle bir araya gelmesini sağlayan, her bir tarafın uluslararası çerçeve anlaşmayla gerçekleştirmek istediği amaçlardır. Tarafların anlaşmayla amaçlarını gerçekleştirmesi ise pazarlık masasında nasıl temsil edildiğiyle doğrudan bağlantılıdır.

2.1.1. İşçi Tarafı

İşçi tarafı için uluslararası çerçeve anlaşma çalışmaya ilişkin temel hakların güvence altına alınması anlamına gelmektedir. Çalışmaya ilişkin temel haklar güvence altına alınarak işgücü piyasasındaki tabana doğru rekabet ortadan kaldırılmaya çalışılır. Bu bağlamda, işçiler anlaşmada küresel sendika federasyonu veya ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikaları aracılığıyla temsil edilir.

2.1.1.1. Amaçları

1980’li yıllardan itibaren çokuluslu işletmeler küresel değer zincirleri aracılığıyla üretim aşamalarını coğrafi olarak dağıtarak, iş sözleşmesine dayanan ulusal iş hukuku düzenlenmelerinden kaçınmıştır⁷⁹. Diğer yandan, bu dönemde benimsenen neoliberal ekonomi politikaları gereği işgücü piyasası, müdahalesizlik anlamına gelen piyasa anlayışına terk edilmiştir. Piyasa anlayışı düzensizleştirme ve esneklik adı altında işçileri koruyucu uygulamaların ortadan kaldırılmasına yol açmıştır⁸⁰. Böylece, aynı çokuluslu işletme için çalışan işçiler arasında mekânsal birlik ortadan kalkarken işçilerin çalışma koşulları da farklılaşmıştır⁸¹. İşçiler arasındaki

⁷⁹ Morin, s. 13.

⁸⁰ Zeki Erdut, “Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika”, **Çalışma ve Toplum**. Sayı: 2, 2004, ss. 17-18.

⁸¹ Arthurs, s. 22.

dayanışma aşınmış ve dolayısıyla işçi sendikalarının üye sayısı azalmıştır. Üye sayısı azalan işçi sendikaları savunmacı bir tutum sergileyerek üyelerinin var olan haklarını korumak için çalışma ve yaşam koşulları açısından işverenlere taviz vermek zorunda kalmıştır⁸². Gerçekten, bu dönemde ekonomik belirsizlikler ve riskler işçilerin üzerine yüklenirken, işçiler sessiz ve yalnız kalmıştır. Bu anlamda, işçi sendikaları piyasa anlayışının ortaya çıkardığı çalışma koşullarını (güvencesizlik, eşitsizlik, eğretilik) ve işverenlerin tek taraflı kural koyma gücünü ortadan kaldırıp sosyal adaleti gerçekleştirecek araçlar üzerinde bir arayışa girişmiştir⁸³. Bu araçlardan biri işçi sendikalarının çokuluslu işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk politikalarının oluşturulmasına katılımını sağlayan uluslararası çerçeve anlaşmalardır.

Bu bağlamda, sendikal örgütler küreselleşme ve neoliberal ekonomi politikalarının olumsuz sonuçlarını, uluslararası çerçeve anlaşmalar sayesinde ortadan kaldırmayı ve ulusal endüstri ilişkileri sistemleri ve iş hukuku uygulamalarının eksikliklerini tamamlamayı amaçlamaktadır. Başka bir ifade ile, sendikal örgütler uluslararası çerçeve anlaşmalarla küreselleşme sürecine sosyal boyut kazandırmaya çalışmaktadır⁸⁴. Bu anlamda, uluslararası çerçeve anlaşmalarla oluşturulmak istenen sosyal boyutun temel işlevi, sendikal dayanışma yoluyla işgücü piyasalarındaki tabana doğru rekabetin durdurulması, hatta ortadan kaldırılması olacaktır⁸⁵. Çünkü, bilindiği gibi ülkeler karşılaştırmalı işgücü maliyetlerini düşürmeye yönelik politikalar izlemiştir. İşgücü piyasalarında ücret başta olmak üzere çalışma koşulları açısından tabana doğru rekabet söz konusu olmuştur⁸⁶.

Diğer yandan, sendikal örgütler uluslararası çerçeve anlaşmalarla, çokuluslu işletmelerin sosyal açıdan düzenlenmesi süreci içinde aktif rol almayı amaçlar. Böylece, sendikal örgütler aracılığıyla temsil edilen işçiler, kendilerini doğrudan etkileyen düzenlemelerin oluşturulması sırasında söz hakkına sahip olur⁸⁷.

⁸² Lowell Turner, "Reviving The Labor Movement: a Comparative Perspective", **Labor Revitalization: Global Perspectives and New Initiatives (Research in the Sociology of Work Volume11)**. (Ed. Daniel B. Cornfield, Holly J. McCammon), Emerald Group Publishing Limited, 2003, s. 28.

⁸³ Z. Erdut, ss. 28 ve 34.

⁸⁴ André Sobczak, "Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility", **Relations industrielles**. Cilt: 62, Sayı: 3, 2007, (Dimensions), s. 467.

⁸⁵ Heiner Dribbusch, "Where is the European general strike? Understanding the challenges of trans-European trade union action against austerity", **Transfer**. Cilt: 21, Sayı: 2, 2015, ss. 173-174.

⁸⁶ Franz Traxler, Emmanuel Mermet, "Coordination of collective bargaining: the case of Europe", **Transfer**. Cilt: 9, Sayı: 2, 2003, ss. 231-232.

⁸⁷ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, New Tools, s. 505.

Aynı zamanda işçi tarafı bu rolü etkili bir şekilde kullanarak, çokuluslu işletmeyi ve küresel değer zincirini kapsayacak sendikal ağ oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu sendikal ağın işlevi, uluslararası sendikal dayanışmanın geliştirilmesi ve böylece dünyanın neresinde olursa olsun küresel değer zinciri içinde yer alan işçi sendikalarının birbirini desteklemesidir. Dolayısıyla sendikal ağ, uzun dönemde işçi sendikalarının örgütlenme faaliyetlerini önemli ölçüde kolaylaştırmayı sağlar⁸⁸.

Sendikal örgütler, çalışmaya ilişkin temel hakları çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerini kapsayacak şekilde güvence altına almak için uluslararası çerçeve anlaşmaları kullanmaktadır. Böylece, anlaşmalarla sendikal hakların tanınması ve korunması amaçlanmaktadır⁸⁹.

Kimi sendikal örgütler ise uluslararası çerçeve anlaşmaları, yaşayan birer belge olarak değerlendirmektedir. Bu anlamda, uluslararası çerçeve anlaşmanın temel amacı çokuluslu işletmenin merkez yönetimiyle sosyal diyalog kurmaktır. Kurulacak sosyal diyalog, işçilerin başta sendikal haklar olmak üzere çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanması ve çalışma koşullarının sürekli iyileştirilmesi için basamak olarak görülmektedir⁹⁰.

2.1.1.2. Temsili

2.1.1.2.1. Küresel Sendika Federasyonu

Küreselleşme ve neoliberal ekonomi politikalarıyla birlikte güç kazanan çokuluslu işletmeler karşısında, faaliyet alanı ulusal olarak sınırlanmış işçi sendikalarına üye olmak işçilerin çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi açısından yeterli olmamaktadır. Nitekim, işçilerin çalışma koşulları artık ekonominin küresel aktörleri tarafından belirlenmektedir. Bu nedenle işçi ve işveren arasındaki güç bakışimsızlığının ortadan kaldırılması için sendikal hareketin de çağın gereklerine

⁸⁸ Isabelle Schömann, André Sobczak, Eckhard Voss, Peter Wilke, **Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level**. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2008, (Governance), ss. 41-43.

⁸⁹ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Agreements, ss. 116-117.

⁹⁰ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, New Tools, ss. 513-515.

uyum sağlaması ihtiyaç haline gelmiştir⁹¹. Bu bağlamda, belirli işkollarında veya meslek dallarında örgütlenmiş işçi sendikalarının uluslararası temsilcileri olarak tanımlanan küresel sendika federasyonları (eski adıyla uluslararası meslek sekretaryaları), öne çıkmaktadır⁹².

Küresel sendika federasyonları, ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikalarıyla çokuluslu işletmeler arasındaki bakışsız ilişkiyi ortadan kaldırarak, işgücü piyasasına ve dolayısıyla işçilerin üzerine yüklenen belirsizlik ve risklerin etkilerini hafifletmeyi amaçlamaktadır⁹³. Gerçekten, federasyonlar işçilerin sendikal haklar başta olmak üzere çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmasını sağlamak ve çalışma koşullarını iyileştirmek için çaba göstermektedir⁹⁴. Bu bağlamda, UÇÖ gibi uluslararası örgütler ve sivil toplum kuruluşlarıyla yakın ilişkiler kurmaktadır. Amaçlarını gerçekleştirmek için çokuluslu işletmelere karşı uluslararası çapta protesto gösterileri düzenlemektedir. Federasyonlar, çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerindeki çalışma koşulları hakkında üye işçi sendikalarıyla bilgi alışverişi yapmak ve üye işçi sendikaları arasında iletişim kanalları kurarak dayanışmayı sağlamak gibi işlevlere de sahiptir⁹⁵. Günümüzde Küresel Sendikalar Konseyi'ne bağlı dokuz küresel sendika federasyonu vardır. Bunlar 163 ülkede, yaklaşık 210 milyon işçiyi temsil etmektedir⁹⁶.

Uluslararası çerçeve anlaşmada işçilerin küresel sendika federasyonu aracılığıyla temsil edilmesi, çokuluslu işletmeyle yürütülen pazarlık sürecinde ortaya çıkabilecek iki sorunun üstesinden gelinmesini sağlar. Bu sorunlardan ilki, çokuluslu işletmenin ağında yer alan taşeronların durumudur. İşkolu düzeyinde örgütlenen küresel sendika federasyonu, uluslararası çerçeve anlaşma imzalayacağı çokuluslu işletmeyle yasal bağı ne olursa olsun, küresel değer zincirinde yer alan tüm işçileri temsil etmektedir. Bu nedenle taşeronlar, çokuluslu işletmenin faaliyet gösterdiği

⁹¹ UNI Global Union, “What is UNI Global Union?”, **About Us**. <https://www.uniglobalunion.org/about-us/faqs>, (16.10.2020).

⁹² AFL-CIO America's Unions, “Global Labor Unions and Federations”, **About Us - Our Unions and Allies**. <https://aflcio.org/about-us/our-unions-and-allies/global-unions>, (16.10.2020).

⁹³ Urs Luterbacher, Andrew Prosser, Konstantinos Papadakis, “An emerging transnational industrial relations? Exploring the prospects for cross-border labour bargaining”, **International Labour Review**. Cilt: 156, Sayı: 3-4, 2017, ss. 313-314.

⁹⁴ Seyhan Erdoğan, **Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık**. İmge Kitapevi Yayınları, Ankara, 2006, ss. 308-309.

⁹⁵ Luterbacher, Prosser, Papadakis, ss. 313-314.

⁹⁶ Public Services International, **About Us**. <https://publicservices.international/resources/page/about-us/global-unions?id=9898&lang=en>, (16.10.2020).

işkoluna tabi olduğu sürece, uluslararası çerçeve anlaşmadan sorumlu tutulabilmektedir. Diğer üstesinden geline soru ise, toplu pazarlık süreçlerini ve işçi sendikalarının yetkilerini farklı şekillerde tanımlayan ulusal iş hukuku mevzuatları hakkındadır. İşçilerin küresel sendika federasyonu ile temsil edilmesi, ülkelerin iş hukuku mevzuatları arasındaki uyumsuzluğu önemsiz hale getirmektedir. Çünkü, küresel sendika federasyonu uluslararası sendikal örgütlenmedir ve dolayısıyla pazarlık sürecinin işleyişi açısından ulusal iş hukuku mevzuatlarının kapsamı dışında kalır⁹⁷.

Öte yandan, küresel sendika federasyonu aracılığıyla işçiler çokuluslu işletmenin üretimi temel alınarak belirlenen faaliyet alanına göre (işkolu düzeyinde) temsil edilirken, işveren tarafı toplu temsil gereği olmaksızın tek başına pazarlık masasında bulunur. Ortaya çıkan bu bakışsızlık, iş hukuku uygulamalarıyla çelişmektedir. Bu nedenle işçilerin küresel sendika federasyonu ile temsil edildiği uluslararası çerçeve anlaşmanın, ülkelerin iş hukuku mevzuatında tanımlanan toplu iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesinin mümkün olmadığı ileri sürülmektedir⁹⁸.

2.1.1.2.2. Ulusal Düzeyde Örgütlenmiş İşçi Sendikaları

İşçiler, uluslararası çerçeve anlaşmalarda sadece küresel sendika federasyonları tarafından temsil edilmez. Ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikaları da işçileri temsil edilebilmektedir. Özellikle çokuluslu işletmelerin merkezlerinin bulunduğu ülkelerde örgütlenmiş işçi sendikaları bu açıdan öne çıkmaktadır. Çünkü, bu işçi sendikaları ulusal sınırlar içinde gerçekleşen toplu pazarlıklarla çokuluslu işletmelerin merkez yönetimleri hakkında bilgi sahibi olmakta ve çoğu zaman uluslararası çerçeve anlaşmaların pazarlık sürecinin başlamasına öncülük etmektedir⁹⁹.

Çokuluslu işletmenin merkez yönetiminin bulunduğu ülkedeki işçi sendikasının uluslararası çerçeve anlaşma imzalaması, anlaşmanın söz konusu ülkede toplu iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesine yol açabilir. Fakat, anlaşmanın diğer ülkeler için de toplu iş sözleşmesi olarak yorumlanması zordur. Bunun ilk gerekçesi,

⁹⁷ Sobczak, Dimensions, ss. 482-483.

⁹⁸ Sobczak, Dimensions, ss. 482-483.

⁹⁹ Sobczak, Dimensions, ss. 482-483.

ülkelerin iş hukuku mevzuatlarında toplu iş sözleşmesinin farklı şekilde düzenlenmiş olmasıdır. Diğer gerekçe ise ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikasının yetkisiyle ilgilidir. Çokuluslu işletmenin sosyal açıdan düzenlenmesini sağlayan uluslararası çerçeve anlaşmayla ortaya çıkan katma değer, çevre ülkelerdeki işgücünü de kapsamaktadır. Bu nedenle ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikasının, dünyanın dört bir yanına yayılmış üretim aşamalarında çalışan işçileri yasal olarak temsil ettiğini düşünmek imkânsızdır. Bu anlamda, ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikalarının küresel sendika federasyonuna üye olması ve federasyon tarafından temsil edilmesi gerektiği yönünde eleştiriler yapılmaktadır¹⁰⁰.

Eleştiriler nedeniyle sıkça başvurulanan yöntem uluslararası çerçeve anlaşmayı küresel sendika federasyonu ile ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikalarının birlikte imzalamasıdır. Örneğin, PSA Peugeot Citroen (işletmenin adı 2016 yılında Groupe PSA olarak değiştirilmiştir) ile yapılan uluslararası çerçeve anlaşma, ilk olarak işletmenin merkez yönetiminin temsilcileriyle küresel sendika federasyonu arasında imzalandıktan sonra ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikalarının imzasına sunulmuştur. Diğer yandan, Électricité de France S.A. (EDF) işletmesiyle yapılan uluslararası çerçeve anlaşmada, ulusal düzeyde örgütlenmiş tüm işçi sendikaları anlaşmayı imzalamanın yanı sıra pazarlık sürecinin de bir parçası olmuştur¹⁰¹.

Küresel sendika federasyonu ortak imza sayesinde işçilerin daha fazla sayıda sendikal örgüt aracılığıyla temsil edilmesini sağlayarak, uluslararası çerçeve anlaşmaya sahip çıkılmasını güvence altına almayı amaçlamaktadır¹⁰². Aynı zamanda ortak imzayla, işçi sendikaları anlaşmanın tüm süreçlerine dahil edilerek ihlallerin belirlenmesi kolay hale getirilmeye çalışılır. Ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikaları ise anlaşmanın ortak imzalanmasını, küresel sendika federasyonu ile yakın ilişki kurmanın yolu olarak görmektedir. Bu yakın ilişki sayesinde gelecekteki sendikal faaliyetleri için küresel sendika federasyonunun tecrübelerinden ve kaynaklarından yararlanmayı amaçlamaktadır¹⁰³.

¹⁰⁰ Sobczak, Dimensions, ss. 484-485.

¹⁰¹ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Governance, ss. 49-50.

¹⁰² Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Agreements, ss. 116-117.

¹⁰³ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Governance, ss. 43 ve 50.

2.1.2. İşveren Tarafı

İşveren tarafı için uluslararası çerçeve anlaşma kamuoyunun olumsuz tepkisinden kaçınmayı ve rekabet avantajı elde etmeyi sağlayan önemli bir araçtır. Çokuluslu işletme anlaşma sayesinde iş hukukunun işgücü maliyetini arttıran emredici hükümlerinin yerine kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını koyar. Nitekim, bağitlanan anlaşma işletmenin küresel değer zincirindeki taşeronları da kapsamaktadır. Bu nedenle taşeronlar doğrudan anlaşmayı imzalamasa da bir taraf olarak kabul edilmektedir.

2.1.2.1. Amaçları

1970’li yıllarda yaşanan ekonomik krizden çıkmak için benimsenen neoliberal ekonomi politikaları ve küreselleşme süreciyle işverenler üzerindeki rekabet baskısı artmıştır. Artan rekabet baskısının sonuçlarından biri düşük maliyetli üretim yaparak fiyat avantajı sağlamak olmuştur. Bu anlamda, fiyat avantajı sağlamanın yolu işgücü dışındaki üretim faktörlerinin maliyeti değişmediği için işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmasını engelleyerek ücret başta olmak üzere çalışma koşullarını baskı altına almaktan geçmiştir. Bunu gerçekleştirmek için işverenler üretimi yeniden organize etmek zorunda kalmış ve üretim aşamaları dışsallaştırılmıştır¹⁰⁴. İşverenler üretim aşamalarını dışsallaştırarak hem maliyetleri düşürebilmiş hem de ortaya çıkan çalışma ve yaşam koşulları açısından yasal sorumluluktan kaçınabilmiştir. Bu bağlamda, işverenler kendilerine en iyi maddi olanakları sunan ülkeleri tercih etmiştir. Böylece, ülkeler de ekonomik rekabetin içine çekilmiştir. Hükümetler iş hukukunun işçileri koruyucu düzenlemelerini maliyet unsuru olarak görmüş ve küresel değer zincirlerinde yer almak pahasına bu düzenlemelerden vazgeçmeye başlamıştır. Nitekim, zamanla tüketiciler, sivil toplum kuruluşları, hissedarlar vb. kesimler ortaya çıkan insanlık dışı çalışma ve yaşam koşullarından çokuluslu işletmeleri sorumlu tutmuştur¹⁰⁵.

¹⁰⁴ Turner, ss. 27-28.

¹⁰⁵ Z. Erdut, ss. 31-32.

Bu bağlamda, işveren tarafı olan çokuluslu işletmelerin uluslararası çerçeve anlaşmaları imzalamasının amacı, 1990'lı yıllardan itibaren çokuluslu işletmelerin faaliyetlerine yönelik kamuoyu ilgisinin artmaya başlamasıyla açıklanabilir. Tüketici dernekleri başta olmak üzere sivil toplum kuruluşları ve küresel sendika federasyonları tekstil, giyim ve perakende işkollarındaki küresel değer zincirlerinde ortaya çıkan insanlık dışı çalışma ve yaşam koşullarının düzeltilmesi için uluslararası protesto gösterileri düzenlemiştir¹⁰⁶. Çokuluslu işletmelerin çalışmaya ilişkin temel hakları ihlal etmesi nedeniyle sivil toplum kuruluşlarının yaptığı eylemler, boykot çağrıları ve bunların medyada genişçe yer bulması tüketicilerin bilinçlenmesine yol açmıştır. Bu bilinç, çokuluslu işletmelerin insanlık dışı uygulamalara son vermesi için tüketicilerin satın alma gücünü tehdit olarak kullanmasına kadar gitmiştir¹⁰⁷. Çokuluslu işletmeler olumsuz propagandanın yaratabileceği ekonomik sonuçları fark ederek, kurumsal sosyal sorumluluğa önem vermeye başlamıştır¹⁰⁸.

Bu anlamda, işveren tarafı için uluslararası çerçeve anlaşmanın temel amacı olumsuz kamuoyu tepkisinden kaçınmaktır. Bu bağlamda, yasal bağlayıcılığı olmayan bir dizi sosyal norm, işçi tarafıyla pazarlık edilerek oluşturulmaktadır. Böylece, işveren tarafı bir yandan iş hukukunun emredici hükümlerinden ve dolayısıyla işçileri koruyucu düzenlemelerinden sıyrılmaya devam etmekte, diğer yandan kamuoyundan gelen olumsuz tepkileri hafifletmektedir.

Nitekim, işveren tarafının uluslararası çerçeve anlaşmaların ortaya çıkarabileceği iki önemli etkiden kaçınmaya çalıştığı bilinmektedir. İlki, uluslararası çerçeve anlaşmaların yasal olarak bağlayıcı hale gelmesini sağlayacak uluslararası hukuk kurallarının kabul edilmesidir. Diğeri ise küresel değer zincirlerindeki çalışma koşullarının karlılığı etkileyecek şekilde iyileştirilmesidir. Uluslararası İşverenler Örgütü (UIÖ)'nün 2006 yılında yayımladığı Ticaret ve Çalışma Standartları Hakkında Gelişen Tartışma (The Evolving Debate On Trade and Labour Standards) isimli bilgi kitapçığında, çokuluslu işletmelere dışarıdan dayatılan (iş hukuku mevzuatları, uluslararası çerçeve anlaşmalar vb. ile) çalışma koşullarının gelişmekte olan ülkelerde

¹⁰⁶ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, Practical Experiences, s. 41.

¹⁰⁷ Riisgaard, Framework, s. 714.

¹⁰⁸ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, Practical Experiences, s. 41.

işgücü maliyetini arttırarak yatırımı ve ticareti düşüreceği ve böylece yüksek oranlı işsizliğin yaşanacağı ileri sürülmüştür¹⁰⁹.

Uluslararası çerçeve anlaşmalar, çokuluslu işletmeler tarafından rekabet gücünü arttırmak için de kullanılmaktadır. Öyle ki, günümüz mal ve hizmet piyasalarında rekabet avantajı sağlayan unsurlardan biri markadır. Malın veya hizmetin markası, talebin giderek doygun hale geldiği piyasalarda, tüketicilerin algısını değiştirerek o malın veya hizmetin satılmasını sağlar. Bu bağlamda, çokuluslu işletmeler uluslararası çerçeve anlaşmalarla, markalarının sosyal açıdan sorumlu olduğunu kamuoyuna göstermeyi amaçlar. Başka bir ifade ile, işveren tarafı uluslararası çerçeve anlaşmayla markasını rekabet gücü sağlayacak şekilde farklılaştırmaktadır¹¹⁰.

Uluslararası çerçeve anlaşmaların içerdiği sosyal hükümler, finans piyasaları açısından da önem taşımaktadır. Çünkü UIÖ'nün vurguladığı gibi, ahlaki değerler finans piyasalarında yatırımcıların kararlarını etkilemeye başlamıştır. Bunu dikkate alan çokuluslu işletmeler, uluslararası finans piyasalarında yatırımcıları etkilemek için çalışmaya ilişkin temel haklara kısmen atıfta bulunan tek taraflı yürütme ilkelerini kabul etmek zorunda kalmıştır¹¹¹. Günümüzde ise çokuluslu işletmeler uluslararası çerçeve anlaşmalar sayesinde tek taraflı kabul ettikleri yürütme ilkelerini, işçi tarafıyla pazarlık edilmiş metinlere dönüştürmeyi ve böylece finans piyasalarında yatırımcılar üzerindeki etkilerini daha da arttırmayı amaçlamaktadır¹¹².

2.1.2.2. Temsili

2.1.2.2.1. Çokuluslu İşletme

Uluslararası çerçeve anlaşma, sendikal örgütün veya örgütlerin çokuluslu işletmenin merkez yönetimiyle yaptığı pazarlık sonucunda imzalanmaktadır. Bu bağlamda, çokuluslu işletmenin merkez yönetimi uluslararası çerçeve anlaşmayı,

¹⁰⁹ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Governance, s. 46.

¹¹⁰ Riisgaard, Framework, s. 714.

¹¹¹ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, Practical Experiences, s. 45.

¹¹² Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Agreements, ss. 117-118.

işletmenin küresel değer zincirini kapsayacak şekilde imzalar. Bu durum, küresel değer zincirindeki ekonomik gücün yansımasıdır¹¹³.

Uluslararası çerçeve anlaşmayı çokuluslu işletmenin merkez yönetimini temsil eden üst düzey yönetici imzalar. Bu kişi çoğunlukla çokuluslu işletmenin icra kurulu başkanıdır. Fakat, anlaşmanın pazarlık sürecinde, çoğu zaman işletmenin insan kaynakları bölümü de yer almaktadır. Çünkü çokuluslu işletmenin insan kaynakları bölümü sosyal diyalog ve kurumsal sosyal sorumluluk konusunda tecrübeli kişilerden oluşur. Bu anlamda, çokuluslu işletmenin insan kaynakları bölümü, uluslararası çerçeve anlaşmanın başta pazarlık süreci olmak üzere tüm aşamalarında işveren tarafının itici gücü olabilmektedir. İnsan kaynakları bölümünün yanı sıra çokuluslu işletmenin başka bölümleri de anlaşmanın aşamalarına dahil edilebilmektedir. Örneğin, PSA Peugeot Citroen ile yapılan uluslararası çerçeve anlaşmada sürdürülebilir kalkınma, satın alma ve hukuki işler bölümleri pazarlık süreci hakkında düzenli olarak bilgilendirilmiş ve gerekli konularda fikirleri alınmıştır¹¹⁴.

Çokuluslu işletmenin üst düzey yöneticisinin anlaşmayı imzalaması, işletmenin, küresel değer zincirindeki işçilerin çalışma koşulları açısından sorumluluk alması anlamına gelmektedir¹¹⁵. Başka bir ifade ile, çokuluslu işletme küresel değer zincirinde ortaya çıkan insanlık dışı çalışma ve yaşam koşullarından sorumlu olduğunu kabul etmektedir. Nitekim, bu önemli bir gelişmedir. Çünkü çokuluslu işletmeler sahip olduğu ekonomik gücün yarattığı sosyal sonuçları çoğu zaman görmezden gelmektedir. Gerçekten, çokuluslu işletme bir yandan küresel değer zincirindeki tasheronların ekonomik faaliyetlerini verdiği talimatlarla kontrol ederken, diğer yandan iş hukuku düzenlemelerinin ulusal çapta sınırlı olması nedeniyle, bu talimatların neden olduğu sosyal sonuçlardan kaçınabilmektedir. Bu anlamda, uluslararası çerçeve anlaşmayı üst düzey yöneticinin imzalamasıyla çokuluslu işletme, dünyanın dört bir yanına dağıttığı üretim aşamalarında çalışan işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanacağını taahhüt etmektedir¹¹⁶.

¹¹³ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Agreements, s. 116; Stevis, s. 6.

¹¹⁴ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Governance, s. 55.

¹¹⁵ André Sobczak, "Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility", **Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?**, (Ed. Konstantinos Papadakis), International Institute for Labour Studies, Geneva, 2008, (Social Responsibility), s. 118.

¹¹⁶ Sobczak, Dimensions, s. 480.

2.1.2.2.2. Taşeronlar

Uluslararası çerçeve anlaşma öncelikle çokuluslu işletmeden iş alan taşeronlarda çalışan işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmasını amaçlar¹¹⁷. Bu anlamda, çokuluslu işletmenin küresel değer zincirinde yer alan taşeronlar, uluslararası çerçeve anlaşmanın kapsamındadır. Fakat, taşeronlar, anlaşmanın pazarlık sürecine nadiren katılmakta ve anlaşmanın imzacıları arasında yer almamaktadır. Başka bir ifade ile, taşeronların uluslararası çerçeve anlaşmayla doğrudan bağlantısı yoktur¹¹⁸.

Bu durum, uluslararası çerçeve anlaşmanın kapsamı açısından tartışma yaratmaktadır. Bir görüşe göre, çokuluslu işletmenin taşeronları kapsayacak şekilde anlaşma bağlatmak için yetkisi yoktur. Çünkü her bir taşeronun ayrı tüzel kişiliği vardır. Buna göre, taşeronların uluslararası çerçeve anlaşma kapsamına alınması için çokuluslu işletmeye yasal yetki verilmesi gerekmektedir. Verilecek yasal yetki çokuluslu işletmenin, küresel değer zincirini kapsayacak şekilde anlaşma bağlatmasına yönelik olacaktır¹¹⁹.

Diğer görüşe göre, taşeronlar küresel değer zincirinde yer aldığı için çokuluslu işletmeye örtük şekilde pazarlık yetkisi vermektedir. Fakat, örtük yetki, yasal değere sahip olmadığı gerekçesiyle sıkça eleştirilmektedir. Ayrıca taşeronların çokuluslu işletmeyle arasındaki ilişkinin, örtük yetkinin verilmesini sağlayacak kadar güçlü olmadığı ileri sürülmektedir¹²⁰.

Küresel değer zincirindeki taşeronların işçileriyle arasındaki çalışma ilişkisinin kurallarını belirleyen, çokuluslu işletmenin verdiği talimatlar olduğu bilinmektedir¹²¹. Bu anlamda, küresel değer zincirindeki taşeronların uluslararası çerçeve anlaşmayı imzalamaması, anlaşmanın hükümlerinden muaf oldukları anlamına gelmeyecektir.

¹¹⁷ Sobczak, Social Responsibility, s. 122.

¹¹⁸ Konstantinos Papadakis, Giuseppe Casale, Katerina Tsotroudi, "International framework agreements as elements of a cross-border industrial relations framework", **Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?**. (Ed. Konstantinos Papadakis), International Institute for Labour Studies, Geneva, 2008, s. 70.

¹¹⁹ Sobczak, Dimensions, s. 480.

¹²⁰ Sobczak, Social Responsibility, s. 118.

¹²¹ Avilés, s. 54.

2.2. ANLAŞMANIN KONUSU

Uluslararası çerçeve anlaşmanın temel amacı işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmasıdır. Bu bağlamda, çalışmaya ilişkin temel haklarla ilgili UÇÖ'nün sözleşmelerine atıfta bulunan ve bu hakları güvence altına alan hükümler anlaşmanın büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Anlaşmanın geri kalan kısmında ise çalışma koşulları ve çalışma hayatı dışındaki sorunlarla ilgili hükümlere yer verilmektedir. Bu anlamda, anlaşmanın konusu çalışmaya ilişkin temel haklar ve çalışma koşulları ile diğer konular olmak üzere iki alt başlıkta incelenecektir.

2.2.1. Çalışmaya İlişkin Temel Haklar

Uluslararası çerçeve anlaşmanın en önemli konusu çalışmaya ilişkin temel haklardır¹²². Çalışmaya ilişkin temel hakları tanımlamak için UÇÖ'nün ölçütlerine başvurulmaktadır. Bunun sebebi UÇÖ'nün kurulduğu yıl olan 1919'dan 2019'a kadar çalışma yaşamıyla ilgili 196 sözleşme, 6 protokol, 206 tavsiye kabul etmesi ve sözleşmelerin 8 bin 180 kez onaylanmasıdır¹²³. Bu bağlamda, çalışmaya ilişkin temel haklar, 1998 yılında UÇÖ tarafından kabul edilen Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi dikkate alınarak örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, zorla çalıştırmaya son verilmesi, çocukların çalıştırılmasının ortadan kaldırılması, iş ve meslekte ayrımcılığın son bulması olarak sıralanabilir¹²⁴.

Çalışmaya ilişkin temel haklar, insan onuruna yakışır çalışma koşullarının ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu nedenle işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanması büyük önem taşır¹²⁵. Fakat, merkez ülkelere doğru gidildikçe, işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmada sorun yaşadığı bilinmektedir. Özellikle küresel değer zincirine taşeron olarak eklenme

¹²² Hammer, Rights and Bargaining, s. 522.

¹²³ Tomi Kohiyama, Drazen Petrovic, "The International Labour Code – Myth or Reality?", **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama and Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, s. 827.

¹²⁴ ILO, "ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work", **Declaration**. <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>, (Declaration), (17.11.2020).

¹²⁵ Tonia Novitz, "Tripartism as Sustainable Governance", **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama and Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, s. 345.

çabasındaki ülkelerde hükümetler çalışmaya ilişkin temel hakları, diğer ülkeler karşısında rekabet gücünü azaltmadığı sürece destekler. Başka bir ifade ile, çalışmaya ilişkin temel haklar işgücü maliyetini arttırmadığı sürece, işçiler bu haklardan yararlanabilir. Örneğin, bu ülkelerde iş hukuku mevzuatında yer alsa bile çoğu zaman işçiler sendikal haklardan yararlanamamaktadır¹²⁶. Dolayısıyla uluslararası çerçeve anlaşmanın temel amaçlarından biri, işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan bir bütün olarak yararlanmasıdır.

Uluslararası çerçeve anlaşmada, UÇÖ'nün çalışmaya ilişkin temel haklara yönelik sekiz sözleşmesine atıf yapılmaktadır. Bunlardan iki tanesi sendikal haklarla ilgilidir. İlki, 1948 yılında kabul edilen 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi'dir. Sözleşmeye göre, işçiler ve işverenler önceden izin almaksızın sendika kurma ve kendi seçtikleri sendikaya üye olma hakkına sahiptir. Diğer sözleşme ise 1949 yılında kabul edilen 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'dir. Sözleşmede, sendikal sebeplerle yapılan ayrımcılığa karşı işçilerin korunması gerektiği vurgulanmaktadır. Sözleşme kapsamında sarı işçi sendikacılığı, işverenin sendikal haklara müdahalesi olarak yorumlanmaktadır.

Sözleşmelerden iki tanesi, zorla çalıştırmanın engellenmesine yöneliktir. Bunlar 1930 yılında kabul edilen 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi ile 1957 yılında kabul edilen 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi'dir. 29 No'lu sözleşmede, zorla çalıştırmaya mümkün olan en kısa sürede son verilmesi gerektiği belirtilmektedir. Zorla çalıştırmanın caydırıcı cezai yaptırımlara bağlanması ve sıkı şekilde kontrol edilmesi öngörülmektedir. Sözleşme için 2014 yılında kabul edilen protokolde toplumun dezavantajlı kesimlerine zorla çalıştırmanın mağduru olmamaları için eğitim verilmesi, mağdur durumdaki bireylere ise devlet tarafından gerekli desteğin sağlanması gibi önlemler kararlaştırılmıştır. 105 No'lu sözleşmede ise devletin ekonomik kalkınma bahanesiyle, kendi ideolojisine karşı çıkan fikirleri bastırmak için veya greve katılan işçileri cezalandırma yöntemi olarak zorla çalıştırmayı kullanamayacağı belirtilmektedir.

Çocukların çalıştırılması açısından ise 1973 yılında kabul edilen 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi ve 1999 yılında kabul edilen 182 No'lu Çocukların

¹²⁶ Vitit Muntarbhorn, "Labour Rights, Human Rights and Challenges of Connectivity", **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama and Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, s. 541.

Çalıştırılmasının En Kötü Biçimlerinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi'ne sıklıkla başvurulur. 138 No'lu sözleşmede, çocukların fiziksel ve zihinsel gelişimleriyle tutarlı asgari çalışma yaşı belirlenmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır. Belirlenecek asgari çalışma yaşı 15'ten az olamayacaktır. Fakat, sözleşmede ekonomisi ve eğitim imkanları yeterince gelişmemiş ülkeler için istisna yapılmakta ve asgari çalışma yaşının 14 olabileceği belirtilmektedir. 182 No'lu sözleşme ise çocukların çalıştırılmasının en kötü biçimlerini tanımlanmaktadır. Buna göre, kölelik ve kölelik benzeri uygulamalar (çocuklarının alınıp satılması, çocuk kaçakçılığı, silahlı çatışmalarda kullanılmak için çocukların askere alınmasını da içerecek şekilde çocukların zorla çalıştırılması); çocuğun fuhuşta, pornografik içeriklerin üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılması; çocukların, uluslararası anlaşmalarda tanımlanan uyuşturucu üretimi ve kaçakçılığı başta olmak üzere yaşa dışı faaliyetlerde kullanılması; çalışma koşulları nedeniyle çocuğun sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verme olasılığı bulunan işler çocukların çalıştırılmasının en kötü biçimleri olarak sıralanmaktadır. Çocukların çalıştırılmasının en kötü biçimlerini ortadan kaldırmak için gereken tüm önlemlerin, acil şekilde alınması gerektiği vurgulanmaktadır. 182 No'lu sözleşme, 4 Ağustos 2020 tarihinde Tonga Krallığı tarafından onaylanmasıyla beraber, üye ülkelerin tamamının onayladığı ilk UÇÖ sözleşmesi olarak tarihe geçmiş ve evrensel nitelik kazanmıştır¹²⁷.

Son olarak iki anlaşmaya ayrımcılıkla ilgilidir. Bunlar 1951 yılında kabul edilen 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi ve 1958 yılında kabul edilen 111 No'lu İş ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi'dir. 100 No'lu sözleşme, kadınların ve erkeklerin eşit iş karşılığında eşit ücret almasını güvence altına almaktadır. 111 No'lu sözleşmede ise istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması amacıyla, fırsat eşitliğinin ve eşit muamelenin sağlanması gerektiği kabul edilmektedir.

Uluslararası çerçeve anlaşmada sıralanan bu sekiz sözleşmeye atıf yapılması önemli etkiye sahiptir. Örneğin, Securitas ile yapılan uluslararası çerçeve anlaşma, işletmenin Amerika Birleşik Devletleri'ndeki ulusal yönetimi tarafından işçi sendikalarının tanınmasını sağlamıştır. Diğer örnekte, DaimlerChrysler (işletmenin adı 2007 yılında Daimler AG olarak değişmiştir) ile yapılan uluslararası çerçeve

¹²⁷ ILO, "ILO Child Labour Convention achieves universal ratification", **News**. 04.08.2020, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749858/lang--en/index.htm, (Universal Ratification), (21.10.2020).

anlaşma, işçilerin sendikal haklardan yararlanmasını engelleyen Türk taşeronun sendikal hakları tanınmasını sağlamıştır. Gerçekten, uluslararası çerçeve anlaşmanın ortaya çıkardığı baskıyla DaimlerChrysler Dünya Çalışma Konseyi'nden yazılan mektup, Türk yönetimin sendikal hakları tanınmasına yol açmıştır. Bununla birlikte, işçi sendikalarının baskısı sonucu, DaimlerChrysler uluslararası çerçeve anlaşmayı uygulamamaları nedeniyle Brezilya'daki sekiz taşeronunu değiştirmiştir¹²⁸. Danone ile yapılan uluslararası çerçeve anlaşma ise sendikal hakların tanınmasını sağlamış aynı zamanda işçilerin bu haklarla ilgili eğitim almasını öngörmüştür. Ayrıca anlaşmada işçi sendikası uzmanlarının izinleri ve çalışmaları için yapacakları maliyetlerin karşılanmasına yönelik hükümler de yer almıştır¹²⁹.

2.2.2. Çalışma Koşulları ile Diğer Konular

Uluslararası çerçeve anlaşmada öncelikli konu çalışmaya ilişkin temel haklar olsa da ücret, çalışma süresi gibi çalışma koşullarıyla ilgili hükümlere de rastlanmaktadır. Nitekim, uluslararası çerçeve anlaşma çalışma koşulları açısından genellikle ulusal iş hukuku mevzuatları veya varsa toplu iş sözleşmelerini tekrarlar¹³⁰. Örneğin, 2005 yılında Euradius ile yapılan uluslararası çerçeve anlaşmada ücretin, işin yerine getirildiği ülkede yasal düzenlemeler veya toplu iş sözleşmeleriyle işkolu için belirlenmiş miktarın altında olamayacağı belirtilmiştir¹³¹.

Uluslararası çerçeve anlaşmada çalışma koşullarıyla ilgili belirsiz ifadeler kullanıldığı ileri sürülmektedir¹³². Anlaşma çalışma koşulları açısından ulusal iş hukuku mevzuatlarına atıf yapmak yerine kesin hükümler içermesi gerektiği savunularak eleştirilmektedir. Fakat, gelişmekte olan ülkeler işgücü maliyetleri üzerinden rekabet ettiği için hükümetler iş hukuku mevzuatlarının işçileri koruyan hükümleriyle ilgili yeterince denetim yapmamaktadır. Böylece, ulusal iş hukuku mevzuatları kâğıt üstünde kalmakta uygulamaya dönüşmemektedir. Bu anlamda, uluslararası çerçeve anlaşmada ulusal iş hukuku mevzuatlarına atıf yapılması, işçi

¹²⁸ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Governance, ss. 75-76.

¹²⁹ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, Practical Experiences, s. 37.

¹³⁰ Hammer, Rights and Bargaining, s. 522.

¹³¹ Sobczak, Dimensions, s. 474.

¹³² Luterbacher, Prosser, Papadakis, ss. 330-331.

sendikalarının sürece dahil olmasını sağlayarak denetim eksikliğini ortadan kaldıracaktır¹³³.

Uluslararası çerçeve anlaşmada yeniden yapılanma, çevrenin korunması gibi konular da yer almaktadır¹³⁴. Çokuluslu işletmelerin küreselleşme süreci ve neoliberal ekonomi politikalarının etkisiyle yeniden yapılanmaya giderek üretim aşamalarını coğrafi olarak dağıttığı bilinmektedir. Buna karşılık ulusal iş hukuku mevzuatları, işçileri çalıştıkları işletmenin üretim biçiminde meydana gelecek değişimlere önceden hazırlamayı hedefleyen veya onlara güvence sağlayan düzenlemelerden yoksundur. Bu bağlamda, uluslararası çerçeve anlaşma, yeniden yapılanma politikalarının işçiler üzerindeki etkilerini dikkate alan hükümlere yer vererek, ulusal iş hukuku mevzuatlarının açığını kapatmaktadır. Uluslararası çerçeve anlaşmaların büyük çoğunluğu, çokuluslu işletmenin üretim yapısındaki değişimler konusunda işçi temsilcilerinin zamanında bilgilendirileceğine yönelik taahhüt içermektedir. Bazı anlaşmalarda bunun ötesine geçilerek işçilere yeteneklerini geliştirmesi için eğitim verilmesi kararlaştırılmıştır. Nitekim, Danone ile yapılan uluslararası çerçeve anlaşmada ise yeniden yapılanma sürecinden etkilenecek işçiler için özel birim kurulması öngörülmüştür. Bu birimin amacı işsiz kalanların becerisine, ikamet ettiği yere ve önceki işindeki çalışma koşullarına uygun yeni bir iş bulmasına yardımcı olmak şeklinde belirtilmiştir¹³⁵.

Öte yandan, uluslararası çerçeve anlaşma, işçilerin çalışma yaşamı dışında karşılaşabileceği sorunlarla veya çokuluslu işletmenin faaliyetlerinin çevre üzerindeki etkileriyle ilgili hükümler içerebilir. Nitekim, uluslararası çerçeve anlaşma çokuluslu işletmenin kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının parçası olduğu için çevresel sorunlara daima yer verilmektedir. Örneğin, 2007 yılına kadar kimya işkolunda çokuluslu işletmelerle yapılan uluslararası çerçeve anlaşmaların yaklaşık % 80'inde çevrenin korunmasıyla ilgili açık hükümlere rastlanmıştır¹³⁶. Bununla birlikte, 2008 yılında yapılan araştırmada incelenen 52 uluslararası çerçeve anlaşmanın 9 tanesinde AIDS'le mücadele konusunda hükümler saptanmıştır¹³⁷. Bu konuların uluslararası

¹³³ Sobczak, Dimensions, s. 473.

¹³⁴ Hammer, Rights and Bargaining, s. 522.

¹³⁵ Sobczak, Dimensions, ss. 474-475.

¹³⁶ Sobczak, Dimensions, s. 475.

¹³⁷ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Governance, s. 24.

çerçeve anlaşmalarda yer alması, sendikal örgütler ve sivil toplum kuruluşları arasında işbirliğinin oluşması için de fırsat yaratmaktadır¹³⁸.

2.3. ANLAŞMANIN UYGULAMA SÜRECİ

Uluslararası çerçeve anlaşmanın imzalandıktan sonra kâğıt üstünde kalmaması ve işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan somut biçimde yararlanması sağlanmalıdır. Bu anlamda, küresel değer zincirinde yer alan tüm tarafların anlaşma hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bilgilendirme yapıldıktan sonra küresel değer zincirindeki tüm tarafların katılımıyla anlaşma uygulamaya konulmalıdır. Ancak anlaşmanın uygulamaya konulması yeterli değildir. Küresel değer zinciri boyunca anlaşma hükümlerine uyulup uyulmadığı denetlenmeli ve ihlal durumunda gerekli önlemler alınmalıdır. Yalnızca böyle bir uygulama süreci sonunda anlaşma somut bir etki yaratabilecektir. Bu bağlamda, anlaşmanın uygulama süreci bilgilendirme aşaması, uygulamaya koyma aşaması ve denetleme aşaması olarak ele alınacaktır.

2.3.1. Bilgilendirme Aşaması

Bilgilendirme, küresel değer zincirindeki işçilere, işverenlere ve kamuoyuna uluslararası çerçeve anlaşmanın varlığı, konusu, amacı vb. hakkında bilgi verildiği aşamadır. Bu aşamada uluslararası çerçeve anlaşmanın küresel değer zincirindeki taşeronların bulunduğu ülkelerin diline çevrilmesi, anlaşma metninin ilgili çokuluslu işletmenin web sitesinde yayınlanması gibi yöntemlere başvurulmaktadır¹³⁹. Nitekim, işçi sendikalarına göre uluslararası çerçeve anlaşmanın başarılı şekilde uygulanması için anlaşmanın ilgili tüm dillere çevrilmesi ve küresel değer zincirindeki tüm işçilerin ve yöneticilerin anlaşmanın içeriği konusunda bilgilendirilmesi gerekmektedir¹⁴⁰.

Bilgilendirme aşamasının başarılı olması için küresel değer zincirinde taşeronların anlaşma hakkında bilgilendirilecekleri (yukarıdan aşağıya) ve bu bilgilerini doğrulayabilecekleri (aşağıdan yukarıya) iletişim kanallarının bulunması

¹³⁸ Sobczak, Dimensions, s. 475.

¹³⁹ Sydow, Fichter, Helfen, Sayim, Stevis, ss. 494-495.

¹⁴⁰ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, Practical Experiences, s. 54.

gerekmektedir¹⁴¹. Örneğin, PSA Peugeot Citroen işletmesi, söz konusu iletişim kanallarını kurmak ve taşeronlarını uluslararası çerçeve anlaşma hakkında bilgilendirmek için 18 Ocak 2007 tarihinde küresel değer zincirini kapsayan toplantı yapmıştır. Taşeronlar, toplantıda anlaşma hakkında verilen bilgileri doğrulamak için anlaşmanın önemli hükümlerini listeleyen belgeyi imzalamak zorunda kalmıştır¹⁴².

İşçi tarafı açısından ise küresel sendika federasyonuna üyelik önem taşır. Çünkü küresel sendika federasyonu, uluslararası çerçeve anlaşmanın imzacısı olsun veya olmasın, küresel değer zincirindeki işçi sendikaları arasında eşgüdüm sağlama işlevine sahiptir. 2014 yılında yapılan araştırmada, MetalCorp işletmesinin Türkiye’deki taşeronunda örgütlenen işçi sendikasının küresel sendika federasyonuna üye olmadığı saptanmıştır. Bu durum, taşeron işçilerinin anlaşma hakkında bilgilendirilmesini taşeron yönetiminin inisiyatifine bırakmıştır. Taşeron yönetimi tek başına anlaşmayı Türkçeye çevirmiş, basılı kopyasını tüm işçilerine dağıtmıştır¹⁴³.

Zaman zaman ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikalarının bu aşamaya dahil edildiği görülmektedir. İşçilerin, ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikaları aracılığıyla bilgilendirilmesi, çokuluslu işletmenin tek taraflı olarak kabul ettiği yürütme ilkelerine kıyasla, uluslararası çerçeve anlaşmanın işçiler gözündeki değerini arttırır. Anlaşmanın ulusal çapta somut etki yaratmayan bir araç olarak algılanmasının önüne geçilir. Fransız çokuluslu işletmelerle pazarlık edilmiş bazı uluslararası çerçeve anlaşmalar, bilgilendirme aşamasından başlayarak anlaşmanın uygulama sürecinin tümünde ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikalarının katılımını zorunlu hale getirmiştir. Örneğin, Danone ile yapılan uluslararası çerçeve anlaşmada, taşeronların yönetimleri ve taşeronlarda örgütlenen işçi sendikaları anlaşmada belirlenen hükümlerin somut olarak uygulanmasından sorumlu tutulmuştur. Bununla birlikte, EDF işletmesi, uluslararası çerçeve anlaşmanın uygulanması için küresel değer zincirinde işverenler ve işçi sendikaları arasındaki sosyal diyalogun, imzayı takip eden altı ay içinde başlatılmasını öngörmüştür¹⁴⁴.

Uluslararası çerçeve anlaşma başarıyla uygulanana kadar küresel değer zincirindeki taşeronların bulunduğu ülkelerde sendikal örgütlenmenin

¹⁴¹ Sydow, Fichter, Helfen, Sayim, Stevis, s. 498.

¹⁴² Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Governance, s. 60.

¹⁴³ Sydow, Fichter, Helfen, Sayim, Stevis, ss. 497-498.

¹⁴⁴ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Governance, ss. 60-61.

bulunmayabileceği unutulmamalıdır. Başka bir ifade ile, küresel değer zincirindeki tüm işçilerin sendikal haklardan yararlanarak örgütlenmesi uluslararası çerçeve anlaşmanın amaçlarından biridir. Bu nedenle, özellikle taşeronların bulunduğu ülkelerde işçi sendikaları örgütlenene kadar başta bilgilendirme aşaması olmak üzere uygulama sürecinin tamamında anlaşmayı imzalayan sendikal örgütün işçilerle doğrudan iletişim kurması gerekir¹⁴⁵.

Bilgilendirme aşamasında, değer zincirinin türüne göre ortaya çıkan birtakım zorluklar vardır. Bu bağlamda, değer zincirinin türüne göre ikiye ayrıldığı bilinmektedir. Bunlardan ilki üretici güdümlü değer zinciridir. Üretici güdümlü değer zincirinin en önemli özelliği ileri teknolojiye dayalı üretim yapılan işkollarında etkili olmasıdır. Bu nedenle ilgili işkollarında az sayıda üretici bulunmaktadır. Bu anlamda, değer zincirini oluşturan ve kurallarını belirleyen de üreticilerdir¹⁴⁶. Üretici güdümlü değer zincirinde birinci derece taşeron, yüklendiği üretim aşamasındaki teknolojik uzmanlığı nedeniyle çokuluslu işletme karşısında pazarlık gücüne sahip olabilir. Bu durumda çokuluslu işletme, taşeronu kaybetme riskini göze alamadığı için onu anlaşma hakkında bilgilendirip, anlaşmaya uygun olmayan çalışma koşullarını değiştirmesini talep etmeyecektir¹⁴⁷.

Üretim yapmak için ileri teknolojiye yatırımın gerekmediği işkollarında ise alıcı güdümlü değer zinciri bulunur. Bu işkollarında, üretim ileri teknolojiye dayanmadığı için, çok sayıda üretici vardır. Bu nedenle değer zincirini oluşturan ve kurallarını belirleyen üretilen ürünlerin alıcısı olan çokuluslu işletmelerdir¹⁴⁸. Tekstil, giyim gibi işkolları alıcı güdümlü değer zincirinin yaygın olduğu yerlerdir. Nitekim, alıcı güdümlü değer zincirinde üretim faaliyetini yerine getiren taşeronları uluslararası çerçeve anlaşma hakkında bilgilendirmek neredeyse imkansıza yakındır. Çünkü alıcı güdümlü değer zincirinde çokuluslu işletme genellikle aracılarla anlaşmaktadır. Üretim faaliyetini yerine getiren taşeronlar aracılar sayesinde dolaylı olarak değer zincirine dahil olur. Böylece, üretim faaliyetinin hangi ülkede gerçekleştiği çokuluslu işletme tarafından bilinmez. Nitekim, çokuluslu işletme fiyat avantajı elde etmek istediği için üretim faaliyetinin nerede gerçekleştiğiyle ilgili olarak aracı üstünde baskı

¹⁴⁵ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, Practical Experiences, s. 55.

¹⁴⁶ Hammer, Production, ss. 93-94.

¹⁴⁷ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, Practical Experiences, s. 54.

¹⁴⁸ Hammer, Production, s. 94.

da kurmaz. Diğer yandan, çokuluslu işletmenin, üretim faaliyetinin hangi ülkede gerçekleştiğini bilmesi ve uluslararası çerçeve anlaşma hakkında bilgilendirme yapması taşeronun değer zincirinden çıkmasına yol açacaktır. Çünkü, alıcı güdümlü değer zincirinde, üretim faaliyetini yerine getiren taşeron genellikle birden fazla çokuluslu işletmeyle çalışır. Bu bağlamda, uluslararası çerçeve anlaşma taşeron yönetimi için işgücü maliyetinin artması ve dolayısıyla diğer çokuluslu işletmelerin değer zincirlerinden çıkarılmak anlamına gelecektir. Bu nedenle taşeron müşterisi olan diğer çokuluslu işletmeleri kaybetmemek için anlaşma hakkında bilgilendirme yapan çokuluslu işletmenin küresel değer zincirinden çıkmayı tercih edecektir¹⁴⁹.

Öte yandan, uluslararası çerçeve anlaşma hakkında bilgilendirme yapmak yeterli değildir. Anlaşmanın başarılı şekilde uygulanması için küresel değer zincirindeki tüm işçi sendikası temsilcilerinin ve işçilerin gerekli bilgi ve beceriye sahip olması gerekmektedir. Bu nedenle bilgilendirme aşamasında eğitim verilmektedir. Eğitim, uluslararası çerçeve anlaşmanın küresel değer zincirindeki işçi sendikası temsilcileri ve işçiler tarafından kullanımını kolaylaştırmayı amaçlar¹⁵⁰. Örneğin, SecureCorp ile yapılan uluslararası çerçeve anlaşmanın uygulanması sırasında UNI Küresel Sendika (UKS/UNI), Hindistan'daki işçi sendikası temsilcilerine toplu pazarlık konusunda eğitim vermiştir¹⁵¹. Bununla birlikte, Lukoil, Statoil ve Inditex ile yapılan uluslararası çerçeve anlaşmalarda küresel değer zincirinde örgütlenen işçi sendikaları ve taşeronların yönetim kadroları için eğitim verilmesi kararlaştırılmıştır. Taraflar eğitim faaliyetlerini birbirinden bağımsız olarak gerçekleştirse de çoğu durumda maliyetler çokuluslu işletmeler tarafından üstlenilmektedir¹⁵².

2.3.2. Uygulamaya Koyma Aşaması

Uluslararası çerçeve anlaşma imzalandıktan sonra küresel değer zincirini kapsayacak şekilde yürürlüğe girer. Bu nedenle anlaşmayı uygulama süreci sadece imzacılarla sınırlı olamaz. Küresel değer zincirinde anlaşmadan etkilenecek herkes

¹⁴⁹ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, Practical Experiences, s. 54.

¹⁵⁰ Sydow, Fichter, Helfen, Sayim, Stevis, ss. 494-495.

¹⁵¹ Sydow, Fichter, Helfen, Sayim, Stevis, s. 498.

¹⁵² Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, Practical Experiences, s. 36.

aynı zamanda anlaşmanın uygulayıcısı konumundadır. Bu anlamda, uluslararası çerçeve anlaşmayı uygulamaya koyma aşaması, anlaşmanın uygulama sürecine küresel değer zincirindeki tüm tarafların katılımını sağlamayı amaçlar.

Uluslararası çerçeve anlaşmayı uygulamaya koyma aşaması için işçilerin anlaşmada nasıl temsil edildiği önem taşır. Çünkü anlaşmanın uygulamaya konulması için temsil edilme biçimine göre işçiler arasında dikey veya yatay eşgüdüm sağlanması gerekmektedir.

İşçilerin küresel sendika federasyonu aracılığıyla temsil edildiği uluslararası çerçeve anlaşmada ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikaları çokuluslu işletmeyle yürütülen pazarlık sürecinin bir parçası değildir. Bu nedenle ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikaları anlaşmayı bağitlayan küresel sendika federasyonuna üye olsa bile, pazarlık sürecinde yer almadığı için anlaşmanın hükümlerini kabul edip uygulama konusunda isteksiz davranabilir. Bu durum, sendikal örgütler arasında dikey eşgüdümün sağlanamaması anlamına gelecektir¹⁵³. Küresel sendika federasyonu bu sorunu çözmeden, imzaladığı uluslararası çerçeve anlaşmanın uygulanması mümkün değildir. Çünkü uluslararası çerçeve anlaşmayı asıl uygulamaya koyacak olan ulusal düzeyde örgütlü işçi sendikalarıdır. Küresel sendika federasyonunun imzaladığı anlaşmayı ulusal düzeyde uygulamaya koymasını sağlayacak ne yasal dayanak ne de üye gücü vardır. Küresel sendika federasyonu kendisine üye olan ulusal işçi sendikalarının küresel değer zincirindeki temsilcisi olarak kabul görmekte ve işlev üstlenmektedir.

Küresel sendika federasyonları bu sorunun üstesinden gelmek için pazarlık sürecinde temsil ettiği üye işçi sendikalarıyla arasında iletişim kanalları kurmaktadır. Kurulan sendikal iletişim kanallarıyla, ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikalarının uluslararası çerçeve anlaşmalar konusunda bilinçlendirilmesi, pazarlık süreci boyunca bilgilendirilmesi ve görüşlerinin alınması gündeme gelmektedir. Böylece, ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikaları, çokuluslu işletmelerle yürütülen pazarlık sürecine doğrudan katılamasa bile ortaya çıkan anlaşmaları ortak karar şeklinde değerlendirmekte ve kararlaştırılan toplu pazarlık hedeflerini benimsemektedir¹⁵⁴.

¹⁵³ Traxler, Mermet, ss. 238-239.

¹⁵⁴ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, Practical Experiences, ss. 53-54.

İşçiler ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikası tarafından temsil ediliyorsa bu durumda anlaşmanın uygulamaya konulması, yatay eşgüdüm sağlamayı gerektirir. Yatay eşgüdüm sağlama çokuluslu işletmenin küresel değer zinciri boyunca ulusal düzeyde örgütlenmiş birden fazla işçi sendikasının toplu pazarlık hedefini uyumlu hale getirmeyi ifade etmektedir. Bu anlamda, işçi sendikalarının çıkarları ülkeden ülkeye farklılaşabilmekte ve pazarlıkta eşgüdüm sağlamak için fikir birliğine ulaşılması neredeyse imkânsız hale gelebilmektedir. Bu nedenle yatay eşgüdüm sağlama zaman zaman sorun yaratabilmektedir¹⁵⁵. Nitekim, ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikasının bağittadığı uluslararası çerçeve anlaşmanın yürürlüğe konması, aynı işkolunda, fakat farklı ülkelerde örgütlenmiş denkleleriyle yakın ilişkiler kurmasını gerektirmektedir.

Öte yandan, uluslararası çerçeve anlaşmanın küresel değer zincirindeki taşeronları kapsadığı bilinmektedir. Bu bağlamda, anlaşmayı yürürlüğe koyma aşaması taşeronların anlaşmadan doğan sorumluluğunun somut hale gelmesine yol açmaktadır. Taşeronların sorumluluğuna yönelik uygulamalar ise bir uluslararası çerçeve anlaşmadan diğerine farklılık göstermektedir. Genel olarak, anlaşmalarda çokuluslu işletmenin taşeronları anlaşma hükümleri konusunda bilgilendireceğini belirten taahhüt bulunmaktadır. Bu durumda taşeronlar uluslararası çerçeve anlaşmanın hükümlerine uymadığı zaman herhangi yaptırımla karşılaşmamaktadır. Nitekim, uluslararası çerçeve anlaşmalarda taşeronların anlaşma hükümlerini ihlal etmesi durumunda uygulanacak ayrıntılı yaptırımlara da rastlanabilmektedir. Bu yaptırımlar taşeronlara uyarı verilmesinden, çokuluslu işletmeyle taşeron arasındaki sözleşmenin feshedilmesine kadar değişebilmektedir. Öyleyse uluslararası çerçeve anlaşmanın hükümlerini ihlal etmenin en ağır yaptırımı küresel değer zincirinden çıkarılmaya kadar gidebilmektedir¹⁵⁶. Bazı uluslararası çerçeve anlaşmalarda ise insan hakları, iş sağlığı ve güvenliği vb. konulardaki hükümlerin ihlali durumunda yaptırım uygulanmaktadır. Çokuluslu işletmeler, taşeronların özerkliğini göz ardı etmemek için bu yönetime başvurdıklarını ileri sürmektedir¹⁵⁷.

Taşeronların uluslararası çerçeve anlaşmadan yaptırımlarla sorumlu tutulması, çokuluslu işletme ve taşeron arasındaki yönetişimin türüne bağlıdır. Bu yönetişim üç

¹⁵⁵ Traxler, Mermet, ss. 231-232.

¹⁵⁶ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Governance, ss. 29-30.

¹⁵⁷ Sobczak, Dimensions, s. 472.

şekilde incelenmektedir. Modüler yönetimde, taşeronun üreteceği ürüne yönelik şartlar çokuluslu işletme tarafından belirlenir. Fakat, taşeron üstlendiği üretim aşamasının gerektirdiği teknolojik bilgi açısından çokuluslu işletmeye bağımlı değildir. Bu nedenle çokuluslu işletme taşeronun uluslararası çerçeve anlaşma hükümlerine uymasını yaptırımlarla güvence altına alamayabilir. İlişkisel yönetimde, çokuluslu işletme ve taşeron arasında hem üretilecek ürüne yönelik şartlar, hem de üretim aşamasının gerektirdiği teknolojik bilgi açısından karşılıklı bağımlılık vardır. Bağımlılık nedeniyle çokuluslu işletme taşerona uluslararası çerçeve anlaşma hükümlerine uyması için yaptırım uygulayamaz. Son yönetim türü ise, taşeronun çokuluslu işletmeye doğrudan bağımlı olduğu değer zincirinde etkilidir. Tutsak yönetim olarak adlandırılan bu yapıda, taşeron çokuluslu işletmeye bağımlı olduğu için uluslararası çerçeve anlaşmanın hükümlerine uyması yaptırımlarla zorunlu hale getirilebilir¹⁵⁸.

Uluslararası çerçeve anlaşmanın uygulayıcıları sadece işçi ve işveren tarafı değildir. Üretim aşamalarına ev sahipliği yapan devletler de anlaşmanın uygulanmasından sorumludur. Çünkü devlet desteği olmadan çalışanların temel haklardan yararlanması mümkün değildir¹⁵⁹. Uluslararası çerçeve anlaşmanın büyük bir bölümünü oluşturan çalışmaya ilişkin temel hakları da bu bağlamda, düşünmek gerekir.

Devletlerin anlaşmanın yürürlüğe konulmasına vereceği destek aynı zamanda anlaşmanın yasal değeri için de önemlidir. Çünkü uluslararası çerçeve anlaşma yasal olarak bağlayıcı değildir. Bilişim ve iletişim teknolojilerinin hızla gelişmesiyle, küresel değer zincirlerindeki taşeronların bulunduğu ülkelerde ortaya çıkan insanlık dışı çalışma ve yaşam koşulları tüketiciler tarafından fark edilmiştir. Böylece, çokuluslu işletmelere duyulan güven sarsılırken, işletmelerin ürettiği ürünlerin boykot edilmesi ekonomik olarak büyük zararlara yol açmıştır. Bu nedenle çokuluslu işletmeler uluslararası çerçeve anlaşmayla, iş hukuku düzenlemelerinin aksine, yasal yaptırıma maruz kalma ihtimali olmaksızın sosyal açıdan sorumlu olduğunu tüketicilere göstererek kaybettiği güveni kazanmaya çalışmaktadır. Başka bir ifade ile,

¹⁵⁸ Hammer, Production, s. 94.

¹⁵⁹ Virginia Brás Gomes, “Right to Work and Rights at Work: Is There a Role for the Human Rights Treaty Bodies?”, **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama and Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, s. 501.

çokuluslu işletmelerin amacı yasal olarak bağlayıcı olmayan anlaşmalar sayesinde karını ve pazar payını korumaktır¹⁶⁰. Bu bağlamda, devletlerin uluslararası çerçeve anlaşmanın içinde yer alan çalışmaya ilişkin temel hakları kamu politikalarıyla desteklemesi anlaşmanın yasal olarak bağlayıcı hale gelmesini sağlayabilmektedir¹⁶¹.

Bu anlamda, devletler anlaşmanın uygulamaya konulmasını desteklemek için farklı yöntemler kullanmaktadır. Örneğin, devletler ulusal iş hukuku mevzuatlarını uluslararası çerçeve anlaşma hükümleriyle uyumlu hale getirebilir. Gerçekten, ulusal iş hukuku mevzuatları, anlaşmanın uygulanması için başlangıç noktası olabilmektedir. Çünkü devletlerin ulusal iş hukuku mevzuatları uluslararası çerçeve anlaşma kapsamındaki işçilerin günlük yaşamları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Anlaşma hükümlerinin ulusal iş hukuku mevzuatlarına aktarılması, işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan etkin bir şekilde yararlanmasını sağlar. Bu yöntem anlaşmanın hükümlerini yasal olarak bağlayıcı hale getirmektedir¹⁶².

Çoğu devlet anlaşmanın hükümlerini ulusal hukuk düzenine ya hiç aktarmaz ya da bunu geciktirir. Bu durum, özellikle çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanamayan işçilerin, yaşadığı hak kaybının devam etmesi anlamına gelmektedir. Bu anlamda, ulusal mahkemelerin karar verirken veya ulusal iş hukuku mevzuatını yorumlarken, uluslararası çerçeve anlaşma hükümlerini dikkate alması uluslararası çerçeve anlaşmanın uygulamaya konulmasını sağlayan bir diğer yöntemdir¹⁶³. Bu bağlamda, ulusal mahkemenin sadece anlaşmada atıf yapılan UÇÖ sözleşmelerini değil, anlaşmada değinilmese bile konuyla ilgili tüm uluslararası belgeleri dikkate alması gerektiği savunulmaktadır¹⁶⁴.

Bazı devletler ise uluslararası çerçeve anlaşma hükümlerinin ihlali durumunda, işçilerin doğrudan ulusal mahkemeye başvurmaya izin vermektedir. Böylece, anlaşma hükümleri ilgili devletlerin iş hukuku mevzuatlarına aktarılmamış olsa da işçilerin kazanılmış hakkı olarak yorumlanmaktadır. Fakat, işsiz kalma korkusuyla

¹⁶⁰ Luterbacher, Prosser, Papadakis, s. 323.

¹⁶¹ Stevis, s. 10.

¹⁶² Erika de Wet, “Decentralized Enforcement of International Labour Standards: The Role of Domestic Courts”, **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama and Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, s. 279.

¹⁶³ Wet, ss. 280-281.

¹⁶⁴ Thomas Lieby, “The Interpretation of International Labour Conventions and the Principle of ‘Systemic Integration’ – The Way Forward for an ILO Tribunal”, **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama and Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, ss. 945-946.

veya işverenin tehdit ve baskıları nedeniyle işçinin tek başına ulusal mahkemeye başvurması her zaman mümkün değildir¹⁶⁵.

Neoliberal ekonomi politikaları devletin ekonomik ve sosyal alana müdahalesini azaltmasını şart koşmaktadır. Bununla beraber, küreselleşme süreciyle sermayenin ülke sınırları arasında hiçbir engelle karşılaşmadan serbestçe dolaştığı ve böylece çokuluslu işletmelerin üretim aşamalarını fiyat avantajı sağlayacak şekilde dışsallaştırdığı bilinmektedir. Bunların sonucunda, çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerine dahil olmak için devletler arasında rekabet başlamıştır. Başka bir ifade ile, devletler ekonomik rekabetin içine çekilmiştir¹⁶⁶. Bu anlamda, taşeronların bulunduğu ülkelerde hükümetlerin uluslararası çerçeve anlaşmayı uygulamaya koyma aşamasını desteklemeye sıcak bakmadığı unutulmamalıdır.

2.3.3. Denetleme Aşaması

Denetleme, yürürlüğe giren anlaşmayla kararlaştırılmış olan çalışma koşullarının uygulanıp uygulanmadığını değerlendirmeyi sağlayan mekanizmadır¹⁶⁷. Bu bağlamda, denetleme aşamasında, tarafların uluslararası çerçeve anlaşmada kabul edilen hükümlere uyup uymadığı takip edilmektedir. Bu aşamada çokuluslu işletmenin merkez yönetiminin takınacağı tutum küresel değer zinciri boyunca çalışma koşullarını iyileştirme çabasında samimi olup olmadığını göstermektedir¹⁶⁸.

Uluslararası çerçeve anlaşmanın denetlenmesi için farklı yöntemler vardır. Bunlardan ilki, çokuluslu işletmenin merkez yönetiminin anlaşmaya uyulup uyulmadığını tek başına takip etmesidir. Eğer, çokuluslu işletme anlaşmayı sadece kamuoyu tepkisinden kaçınmak için bağittiyse bu yöntemde anlaşma etkin şekilde denetlenmeyecektir. Fakat, çokuluslu işletme küresel değer zincirinde çalışma koşullarını iyileştirmek için anlaşmaya başvuruyorsa, anlaşmanın denetlemesinin yanı sıra ihlaller karşısında ciddi yaptırımlar gündeme gelecektir¹⁶⁹.

¹⁶⁵ Wet, s. 280.

¹⁶⁶ Z. Erdut, ss. 25-27.

¹⁶⁷ Axel Marx, Jan Wouters, "Redesigning enforcement in private labour regulation: Will it work?", **International Labour Review**. Cilt: 155, Sayı: 3, 2016, s. 439.

¹⁶⁸ Sydow, Fichter, Helfen, Sayim, Stevis, s. 495.

¹⁶⁹ Sydow, Fichter, Helfen, Sayim, Stevis, ss. 493 ve 495.

Kimi anlaşmalar ise denetim firmaları tarafından denetlenir. Başka bir ifade ile, denetleme aşaması dışsallaştırılabilir. Küresel sendika federasyonları başta olmak üzere sendikal örgütler bu yönetime şüpheyile yaklaşmaktadır. Çünkü bu yöntem sendikal örgütleri anlaşma süreçlerinden dışlanma ve böylece anlaşma üzerindeki kontrolü kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya getirir¹⁷⁰. Bununla beraber, küresel değer zincirindeki karmaşık yapı nedeniyle, dış denetçi firmanın her bir taşeronu sürekli denetlemesi mümkün değildir. Denetim firmasının küresel değer zinciri hakkında fazla bilgisi olmadığı gibi çalışmaya ilişkin temel haklarla ilgili yeterince tecrübesi de yoktur. Bu nedenle işverenlerin, işçilerin uluslararası çerçeve anlaşmayla elde ettiği haklardan yararlanmasını engellemek için kullandığı yöntemleri tespit edemez. Nitekim, denetim firması çokuluslu işletmeye sözleşmeyle bağlı olduğu için önceliği bu yöntemleri görmezden gelmek olacaktır. Bu anlamda, denetim firmasının görevlendirilmesinin asıl sebebi, çokuluslu işletmenin, işçilerin anlaşma üzerindeki kontrolünü azaltmak istemesidir¹⁷¹.

Genellikle kullanılan yöntem, çokuluslu işletme ve sendikal örgütlerin ortak olarak anlaşmayı denetlemesidir. Bu bağlamda, çoğu uluslararası çerçeve anlaşma, eşit sayıda işçi sendikası ve çokuluslu işletme temsilcisinden oluşan komitelerin oluşturulmasını şart koşar¹⁷². Bu komiteler aynı zamanda küresel değer zincirinde anlaşmayı başarılı şekilde uygulayan taşeronların, çokuluslu işletmenin merkez yönetimiyle sürekli olarak paylaşıldığı yerdir. Örneğin geçmişte, EDF işletmesinin, kurumsal sosyal sorumluluk komitesinin toplantılarında uluslararası çerçeve anlaşmayı etkili şekilde uygulayan taşeronlara yönelik rapor hazırlayıp paylaştığı saptanmıştır. Çokuluslu işletmenin ortak denetim yöntemini benimsemesindeki amaç, işçilerin işletmeye aidiyet duymasını sağlamaktır. Buna göre, uluslararası çerçeve anlaşma yarattığı aidiyet duygusu sayesinde, işçilerin yönetimle daha az uyuşmazlık yaşamasına ve üretkenliğin artmasına neden olacaktır. Bunun sonucunda ise çokuluslu işletmenin karlılığı artacaktır¹⁷³.

Son yöntem, işçi sendikalarının bağımsız denetimidir. Bu yönetime göre, uluslararası çerçeve anlaşmanın küresel değer zincirindeki işyerlerinde

¹⁷⁰ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, New Tools, s. 515.

¹⁷¹ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, Practical Experiences, s. 55.

¹⁷² Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, Practical Experiences, s. 33.

¹⁷³ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Governance ss. 45 ve 66.

denetlenmesinin en iyi yolu işçi sendikalarının yardımıyla işçilere başvurmaktır. Bu bağlamda, küresel değer zincirindeki sendikalaşma oranı ve işçi sendikacılarının uluslararası çerçeve anlaşma hakkında gerekli bilgiye sahip olması önem taşır¹⁷⁴. Fakat, bu sendikaların temsilcileri genellikle uluslararası çerçeve anlaşma hakkında ya hiç bilgiye sahip değildir ya da sahip oldukları bilgi anlaşmayı denetlemek için yeterli değildir. Bu nedenle denetleme aşamasında da eğitim verilmesi gündeme gelebilmektedir. Sendikal örgütlerin kaynak yetersizliği dikkate alındığında, uluslararası çerçeve anlaşmayı bağımsız olarak denetlemesi her zaman mümkün olmamaktadır¹⁷⁵.

Uluslararası çerçeve anlaşma hangi yöntemle denetlenirse denetlensin, anlaşmanın başarıyla uygulanması için işçilere ihlalleri doğrudan bildirme hakkı tanınmalıdır. Bu bağlamda, uluslararası çerçeve anlaşmada genellikle işçilerin gözlemledikleri herhangi bir ihlali (ihlalden doğrudan etkilensin veya etkilenmesin) bildirmesini sağlayan mekanizma bulunmaktadır. Bu mekanizmanın etkin şekilde çalışması için ihlalleri bildiren işçilerin isimlerinin gizli tutulması ve bu işçilerin ihlali gerçekleştiren işveren karşısında korunması gerekmektedir¹⁷⁶. Çünkü, özellikle ihlalleri bildiren işçilerin isimlerinin gizli tutulmadığı durumlarda işveren bu işçilere baskı uygulayabilmekte, hatta işten çıkarabilmektedir. Bunun sonucunda, işçiler işsiz kalma korkusuyla anlaşmanın ihlal edilen hükümlerini bildirmeyecek, anlaşma başarıyla uygulanmayacaktır¹⁷⁷.

İhlallerin bildirilmesi ve düzeltilmesi için yetki ikamesi adı verilen yöntem yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu yöntemde, ihlale konu olan davranış veya uygulama önce işyerinde çözülmeye çalışılmaktadır. İşyerinde yapılan görüşmelerle çözüm sağlanamazsa, ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikası ve taşeron yöneticileri devreye girmektedir. Eğer yine sonuç alınamazsa, uluslararası çerçeve anlaşmanın imzacı tarafları bir araya gelerek ihlali düzeltmektedir. Bu yaklaşımın en büyük avantajı çokuluslu işletmenin küresel değer zincirindeki tüm işçilerin, işçi sendikalarının ve taşeron yöneticilerinin ihlalin ortadan kaldırılması için çalışması ve

¹⁷⁴ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, New Tools, ss. 515-516.

¹⁷⁵ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Governance, ss. 66-67.

¹⁷⁶ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Governance, s. 67.

¹⁷⁷ Marx, Wouters, s. 449.

böylece anlaşmanın küresel değer zincirindeki tüm unsurlar tarafından kullanılmasıdır¹⁷⁸.

Uluslararası çerçeve anlaşmanın hükümlerine bağlılığı sağlayan ve ihlalleri düzelten önemli mekanizmalardan biri de sosyal baskıdır¹⁷⁹. İşçi tarafı ihlal ortadan kaldırılmazsa, son çare olarak çokuluslu işletmenin aleyhinde protesto gösterileri yapar. Bu protesto gösterilerinde, çokuluslu işletmenin en yüksek pazar payına sahip olduğu ülkelerden başlanarak, tüketiciler ve sivil toplum kuruluşları anlaşmanın ihlal edilen hüküm veya hükümleri konusunda bilgilendirilir. Böylece, çokuluslu işletmeye karşı kamuoyu baskısı oluşturulur¹⁸⁰. Nitekim, sosyal baskı sonucunda ihlalin ortadan kaldırılması, küresel değer zincirine taşeron olarak eklemlenen işyerlerindeki işçilerin anlaşmayı sahiplenmesine yol açar. Çünkü işçi tarafını temsil eden sendikal örgüt, anlaşmanın taşeronlarda çalışan işçiler için somut etki yarattığını göstermektedir¹⁸¹.

Uluslararası çerçeve anlaşmaların amacının küresel değer zincirlerindeki insanlık dışı çalışma koşullarını engellemek olduğu bilinmektedir. İnsanlık dışı çalışma koşulları ise gelirin uluslararası çapta yaratılmasının sonucudur. Çünkü özellikle gelişmekte olan ülkelerin yaratılan gelirden pay alması, küresel değer zincirlerine dahil olmasına bağlı hale gelmiştir. Bu nedenle ülkeler arasında ekonomik rekabet başlamıştır. Bu rekabet işgücü maliyeti üzerinden yapılmakta ve insan onuruna yakışmayan çalışma koşullarına neden olmaktadır.

Bu anlamda, işçi ve işveren arasındaki güç bakışimsızlığını azaltmayı amaçlayan iş hukuku uygulamaları, işgücü maliyeti üzerinden değerlendirilmeye başlanmıştır. Bu bağlamda, önceleri işçileri koruyan uygulamalar artık rekabetin önündeki engellere dönüşmüştür. Gelirin uluslararası çapta yaratılmasıyla, iş hukukunun işçileri koruyucu doğası da aşınmıştır.

¹⁷⁸ Sobczak, Dimensions, ss. 477-478.

¹⁷⁹ Telljohann, Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, Practical Experiences, s. 39.

¹⁸⁰ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Agreements, s. 123.

¹⁸¹ Sobczak, Dimensions, s. 469.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNUN KORUYUCU DOĞASINDA MEYDANA GELEN DEĞİŞİM

İş hukukunun işçileri koruyucu doğası, İkinci Dünya Savaşı'nın ardından yaklaşık 30 yıl boyunca işçi ve işveren arasındaki güç bakışimsızlığının azalmasını sağlamıştır. Fakat, neoliberal ekonomi politikaları ve küreselleşme sürecinin etkisiyle iş hukukunun koruyucu işlevi örselenmiştir. Mal ve hizmet piyasalarındaki risk ve belirsizlikler, korunmasız kalan işçilere yüklenmiştir. Bu anlamda, işçilerin artan korunma ihtiyacını karşılamak için yeni yöntemler ortaya çıkmıştır.

3.1. ALTIN ÇAĞIN SONA ERMESİ

İkinci Dünya Savaşı'nın sonundan 1970'li yıllarda yaşanan ekonomik krize kadar süren dönem kapitalizmin altın çağı olarak adlandırılmaktadır. Altın çağ boyunca istikrarlı ekonomik büyüme yaşanmış, artan gelir geçmiş dönemlere göre daha adil paylaşılmıştır. Başka bir ifade ile, ekonomik büyüme sosyal ilerlemeyle tamamlanmıştır¹⁸².

Altın çağ boyunca istikrarlı ekonomik büyümeyi sağlayan keynesyen politikalar olmuştur. Keynesyen ekonomi politikaları gereği, devletler karma ekonomi anlayışını benimsemiştir. Mal ve hizmetlere olan talebin, istihdam yaratılarak artırılması öncelikli amaç haline gelmiştir. Bunun için devletler genişletici para ve maliye politikası uygulamıştır. Bunlardan genişletici para politikasıyla para arzının artırılarak faiz oranlarının düşmesi amaçlanmıştır. Böylece, tasarrufların azalması ve yatırımların artmasıyla istihdam yaratılacağı öngörülmüştür. Genişletici maliye politikalarında ise kamu harcamaları artırılarak, devletin istihdam yaratması hedeflenmiştir¹⁸³.

Artan gelirden toplumun tüm kesimlerinin pay almasını sağlayan ise İkinci Dünya Savaşı sonunda ortaya çıkan sosyal devlet anlayışı olmuştur. Bu anlayışa göre, devlet sosyal sınıflar arasında uzlaşma sağlamak için kapitalizme bağlı kalarak

¹⁸² Adelle Blackett, "On social regionalism in transnational labour law", **International Labour Review**. Cilt: 159, Sayı: 4, 2020, (Regionalism), s. 595.

¹⁸³ Fikret Şenses, **İktisada Farklı Bir Giriş**. İletişim Yayınları, İstanbul, 2017, ss. 100-101.

ekonomik ve sosyal alana müdahale etmiştir. Bireylere ve ailelerine gelir güvencesi sağlayıp, risklere karşı korunmaları için sosyal güvenlik sistemini kurmuştur. Eğitim, sağlık, barınma gibi sosyal hizmetler açısından tüm vatandaşlarının yararlanabileceği asgari çerçeveyi belirlemiştir¹⁸⁴. Bu bağlamda, altın çağın sona erdiği 1980’li yılların başında sosyal harcamaların gayri safi yurt içi hasılaya oranı Almanya’da % 21,8, Amerika Birleşik Devletleri’nde % 12,9, Fransa’da % 20,1 olmuştur¹⁸⁵.

Öte yandan, altın çağda gelir ulusal sınırlar içinde yaratılıp, ulusal sınırlar içinde dağıtılmıştır. Bu tercih sermaye birikim paradigmasının temel unsuru fordist üretim biçiminin gereğidir. Fordist üretim biçiminin “kitlesel tüketim için kitlesel üretim” ilkesine dayandığı bilinmektedir. Dolayısıyla işletmeler tek örnek ürünlerin seri üretimine odaklanmıştır. Üretim büyük fabrikalarda, tek çatı altında gerçekleşmiştir¹⁸⁶. Çalışma ilişkisinde ise tipik istihdam biçimi egemen olmuştur. İşçiler belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle tam süreli istihdam edilmiştir. Bu bağlamda, iş ve gelir güvencesi işverene bağımlı çalışmanın karşılığı olarak kabul edilmiştir. Buna göre, kısa mesleki eğitim döneminin ardından aynı işte veya aynı işkolunda uzun süre boyunca çalışan ve belirli bir yaşa varınca emekli olan erkek, kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamıştır¹⁸⁷. Nitekim, devlet politikaları da evin geçimini sağlamakla yükümlü tutulan erkeklerin tam süreli istihdam edilmesini ve böylece toplumdaki ailelerin artan gelirden pay almasını desteklemiştir¹⁸⁸.

Tüm üretim aşamalarının tek çatı altında gerçekleşmesi, işçilerin günlük yaşamın olağan akışı içinde aynı sorunlarla karşılaşmasına ve bunların çözümü için benzer tercihlerde bulunmasına yol açmıştır. Böylece, işçiler arasında sınıf dayanışması daha kolay sağlanmıştır. Bu anlamda, fordist üretim biçimi işçilerin örgütlenmesini kolaylaştırmış ve işçi sendikaları bu dönemde güç kazanmıştır. Altın çağ boyunca çoğulcu demokrasi anlayışının hâkim olması da bu durumu pekiştirmiştir.

¹⁸⁴ Meryem Koray, **Sosyal Politika**. Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1994, ss. 19, 33 ve 35.

¹⁸⁵ OECD, “Social Expenditure - Aggregated data”, **OECD iLibrary**. https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=SOEX_AGG&lang=en, (Social Expenditure), (06.04.2021).

¹⁸⁶ Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, **Çalışma İktisadı**. Düzeltilmiş Üçüncü Baskı, Der Yayınları, İstanbul, 2007, ss. 91-92.

¹⁸⁷ Alain Supiot, “The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective”, **International Labour Review**. Cilt: 138, Sayı: 1, 1999, (Transformation), ss. 33 ve 35.

¹⁸⁸ Ratna Sen and Chang-Hee Lee, “Workers and social movements of the developing world: Time to rethink the scope of industrial relations?”, **International Labour Review**. Cilt: 154, Sayı: 1, 2015, s. 37.

1965 yılına gelindiğinde EKİÖ'nün verilerine göre sendikalaşma oranı Birleşik Krallık'ta % 40,3, Almanya'da % 32,9, Avusturya'da % 58,6 ve Kanada'da % 27,6'lara ulaşmıştır¹⁸⁹.

Bu bağlamda, dönemin iş hukuku anlayışı işçilerin ve işverenlerin örgütlenmesine ve çalışma koşullarının toplu pazarlık yoluyla belirlenmesine dayanmıştır¹⁹⁰. Ulusal iş hukuku mevzuatlarında toplu pazarlığın çerçevesini belirleyen düzenlemeler, doğrudan çalışma koşullarına ilişkin emredici hükümlere göre öncelik kazanmıştır¹⁹¹. Başka bir ifade ile, bu dönemde iş hukukunun işçileri koruyucu doğasıyla sendikal hakların özgürce kullanılması amaçlanmıştır. Bazı ülkelerde serbest meslek sahiplerinin bile sendikal haklardan yararlanması sağlanmıştır. Örneğin, Almanya'da 25 Ağustos 1969 tarihli Toplu İş Sözleşmeleri Yasası ile toplu pazarlık ve grev hakkı gelirlerinin en az yarısını (medya ve iletişim işkolunda çalışıyorlarsa gelirlerinin en az üçte birini) tek müşteriye bağlı olarak kazanan serbest meslek sahiplerini kapsayacak şekilde genişletilmiştir¹⁹².

Böylece, iş hukuku uygulamaları sayesinde çalışma ilişkisinin kuralları işçi sendikaları ve işveren örgütleri arasındaki pazarlıklar sonucu belirlenmiştir. Bu durum, İkinci Dünya Savaşı'nı takip eden yaklaşık 30 yıl boyunca işçi ve işveren arasındaki güç bakışimsızlığının azalmasına, taraflar arasında uzlaşma sağlanmasına yol açmıştır¹⁹³. Nitekim, EKİÖ'ya göre 1970 yılındaki toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin oranı Birleşik Krallık'ta % 78, İtalya'da % 88, Almanya'da % 85, Fransa'da % 70, Amerika Birleşik Devletleri'nde % 30 ve Kanada'da % 33,8 olarak gerçekleşmiştir¹⁹⁴.

Bu dönemde toplu iş sözleşmeleri genellikle işkolu düzeyinde bağitlanmıştır. İlgili işkollarında ücretin rekabet unsuru haline gelmesi engellenmek istenmiştir. Böylece, işçi sendikaları 1945'te başlayan ve yaklaşık 30 yıl süren dönemde ücretlerin tabana doğru rekabetine yol açan piyasa anlayışına karşı direnebilmiştir. Bu durum,

¹⁸⁹ OECD, "Trade Union Density", **OECD iLibrary**. <https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=TUD&lang=en>, (Trade Union Density), (06.04.2021).

¹⁹⁰ Hepple, s. 32.

¹⁹¹ Avilés, s. 50.

¹⁹² Avilés, s. 55.

¹⁹³ Langille, s. 511.

¹⁹⁴ OECD, "Collective Bargaining Coverage", **OECD Stat**. <https://stats.oecd.org/index.aspx?lang=en>, (Collective Bargaining Coverage), (06.04.2021).

işverenler açısından ise rekabet eşitliğinin sağlanmasına yol açmıştır. Nitekim, işkolu düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri işverenleri tek tek işçi sendikalarıyla pazarlık yapmanın zahmetinden ve maliyetinden kurtarmıştır.¹⁹⁵.

1970’li yıllarda yaşanan ekonomik kriz altın çağdaki ekonomik ve sosyal düzenin yoğun şekilde eleştirilmesine neden olmuştur¹⁹⁶. Örneğin, Birleşik Krallık’ta birbiri ardına göreve gelen hükümetler, işçi sendikalarının yüksek ücret talep etmesi ve grev yapması nedeniyle ülke ekonomisinin zarara uğradığını ileri sürmüştür. Buna göre, işçi sendikaları bir yandan işverenleri fazla ücret ödemeye zorlayarak karın düşmesine yol açmıştır. Karı azalan işverenler ürün fiyatlarını arttırmıştır. Böylece, Birleşik Krallık’ta üretilen mallar diğer ülkelerde üretilenlere göre daha pahalı hale gelerek, rekabet gücünü kaybetmiştir. Diğer yandan, yapılan grevler nedeniyle ürünler zamanında alıcılara ulaşamamıştır. Bu nedenle alıcılar diğer ülkelerde üretilen ürünlere yönelmiş ve Birleşik Krallık’ta ticaret açığı ortaya çıkmıştır. Bu dönemde sağcı partilerin eleştirileri de ülkeyi hükümetin değil işçi sendikalarının yönettiğini ileri sürmeye kadar gitmiştir¹⁹⁷.

Bu eleştiriler sonucunda, başta Birleşik Krallık olmak üzere birçok ülkede ekonomik krizden çıkmak için neoliberal politikalar uygulanmaya başlamıştır. Devletin sosyal ve ekonomik alandaki müdahalelerinden vazgeçilerek serbest piyasa anlayışı hâkim kılınmıştır. Bu ülkelerin aksine, Fransa’da 1981 yılında iktidara gelen sosyalistler ise ekonomik krizden çıkmak için keynesyen politikalara bağlı kalmış ve kamu harcamalarını arttırmıştır. Fakat, neoliberal politikaları uygulayan ülkelerin ekonomik durumu düzelmeye başlarken, Fransa’da durum daha da kötüye gitmiştir. Bu durum, ekonomik krizden çıkış için neoliberal politikardan başka çare olmadığının göstergesi olarak yorumlanmıştır¹⁹⁸. Böylece, altın çağ sona ermiştir. Yeni dönemde, değişen ekonomi politikalarıyla uyumlu olarak, hükümetlerin iş hukuku aracılığıyla işgücü piyasasına müdahalesi güç bakışsızlığının azaltılmasını değil, işçilerin iş ve gelir güvencesinden yoksun bırakılmasını amaçlamıştır¹⁹⁹.

¹⁹⁵ Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele, “Setting the scene: collective bargaining under neoliberalism”, **Collective bargaining in Europe: towards an endgame - Volume I**. (Ed. Torsten Müller, Kurt Vandaele, Jeremy Waddington), ETUI, Brussels, 2019, (Scene), ss. 4-5.

¹⁹⁶ Turner, s. 27.

¹⁹⁷ Davies, ss. 7-8.

¹⁹⁸ Hepple, s. 38.

¹⁹⁹ Davies, s. 11.

3.2. KÜRESELLEŞME VE NEOLİBERAL EKONOMİ POLİTİKALARI

Altın çağın ardından tüm devletler neoliberal ekonomi politikalarını uygulamaya başlarken, küreselleşme süreci hız kazanmıştır. Uluslararası iş bölümü 10 Mayıs 1944 tarihinde kabul edilen Filadelfiya Bildirgesi'ndeki dayanışma düşüncesinden ziyade rekabete dayalı hale gelmiştir²⁰⁰.

Bu anlamda, 1980'lerden itibaren başlayan yeni dönemin iki itici gücü bulunmaktadır. Bunlardan ilki, neoliberal ekonomi politikalarıdır. Neoliberal ekonomi politikalarının serbest piyasa anlayışına dayandığı bilinmektedir. Buna göre, serbest işleyen piyasalarda oluşacak rekabet, toplumun yararına sonuçlar ortaya çıkaracak ve üretim faktörlerinin etkin kullanılmasına yol açacaktır²⁰¹. Bu nedenle devletin ekonomik ve sosyal alana müdahale etmemesi gerekmektedir. Bu anlayışa uygun olarak kamu işletmeleri ve hatta eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi kamu hizmetleri özelleştirilmiştir²⁰². Devletler, artan oranlı vergilendirme politikasından vazgeçmiştir. Böylece, devletlerin vergi geliri azaldığı için özelleştirilmeyen kamu hizmetleri borçlanma yoluyla yerine getirilmek zorunda kalmıştır. Bu durum, borç verenlerin devlet politikalarını kendi çıkarları doğrultusunda yönlendirmesine neden olmuştur²⁰³. Öte yandan, devletler, neoliberal ekonomi politikaları gereği işsizliğin önlenmesi yerine enflasyonun düşürülmesine öncelik vermiştir. İşsizlik, toplumsal değil bireysel sorun olarak değerlendirilmiştir. Örneğin, 1970'li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık'ta iktidara gelen muhafazakâr siyasi partiler, işsizlerin devletten aldığı yardım karşılığında hiçbir şey yapmayan, aylak vatandaşlar olduğunu belirtmiştir²⁰⁴.

Dönemin diğer itici gücü ise küreselleşmedir. Küreselleşme, neoliberal ekonomi politikalarıyla uyumlu olarak sermaye ile mal ve hizmetlerin sınırlar arasında serbestçe dolaşması anlamına gelmektedir. Devletler dış ticareti serbestleştirerek sermaye ile mal ve hizmetlerin serbest dolaşımı önündeki engelleri ortadan kaldırmıştır. İşgücünün serbest dolaşımı ise sınırlandırılmıştır. İşçiler bu sınırı aşmak

²⁰⁰ Alain Supiot, "The tasks ahead of the ILO at its centenary", *International Labour Review*. Cilt: 159, Sayı: 1, 2020, (Tasks), s. 121.

²⁰¹ Şenses, s. 116.

²⁰² Hepple, s. 38.

²⁰³ Langille, s. 512.

²⁰⁴ Avilés, s. 60.

için canları pahasına yolcuları göze almak zorunda kalmış ve çok sayıda can kaybı yaşanmıştır²⁰⁵. Bu anlamda, küreselleşme süreci sayesinde çokuluslu işletmeler üretim aşamalarını işgücü maliyetlerinin düşük olduğu yerlere taşıyabilmekte ve dolayısıyla daha fazla kar elde edebilmektedir. Fakat, işçilerin çoğu ücretlerin yüksek olduğu yerlere göç edememektedir. Bu nedenle küreselleşme süreci dengesizdir. İşgücü bir metadan daha kötü muamele görmektedir²⁰⁶.

Bu bağlamda, yeni dönemde üretim biçimi de değişmiştir. Gelir önce ulusal sınırlar içinde dağıtılıp, daha sonra uluslararası çapta yaratılmıştır. Üretim aşamalarının tek çatı altında gerçekleştiği büyük fabrikaların yerini küresel değer zincirleri almıştır²⁰⁷. Başka bir ifade ile, üretim aşamalarının mekânsal birliği ortadan kalkmıştır²⁰⁸. Böylece, çokuluslu işletmeler sayıca artmış ve güç kazanmıştır. Örneğin, 2008 yılında yapılan araştırmada güvenlik işletmesi olan Securitas'ın dünya çapında 200 binden fazla işçi istihdam ettiği ve bunun güvenlik işkolundaki toplam istihdamın % 75'i olduğu saptanmıştır²⁰⁹.

Çokuluslu işletmeler ürün tasarımı, kalite kontrol vb. yoluyla üretim aşamaları üzerinde kontrolünü devam ettirmektedir. Fakat, dışsallaştırdıkları, özellikle emek yoğun, üretim aşamalarında çalışan işçilerin çalışma ve yaşam koşulları açısından sorumlulukları azalmış hatta ortadan kalkmıştır. Çünkü artık bu işçilerin işverenleri çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerindeki taşeronlardır. Örneğin, 1980'lerin sonunda tanınmış spor ayakkabı markalarına sahip çokuluslu işletmeler emek yoğun üretim aşamalarını Çin, Endonezya ve Vietnam'a taşımıştır. Bu üç ülkede yer alan taşeronların toplamda dünya spor ayakkabı üretiminin % 90'ından fazlasını gerçekleştirdiği düşünülmektedir²¹⁰. Bununla birlikte, az gelişmiş ülkelerde doğrudan yabancı yatırımların gayri safi yurt içi hasılaya oranı 1980 yılında ortalama % 5,4 iken,

²⁰⁵ Şenses, s. 116.

²⁰⁶ Joost Pauwelyn, "Is Globalization Finally Re-balancing? Novel Ways of Levelling the Playing Field for Labour", **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama, Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, s. 648.

²⁰⁷ Supiot, Tasks, s. 123.

²⁰⁸ Morin, s. 12.

²⁰⁹ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Governance, s. 34.

²¹⁰ Karin Astrid Siegmann, Jeroen Merk, Peter Knorrninga, "Positive class compromise in globalized production? The Freedom of Association Protocol in the Indonesian sportswear industry", **International Labour Review**. Cilt: 156, Sayı: 3-4, 2017, s. 349.

1998 yılına gelindiğinde ülkelerin küresel değer zincirlerine dahil olması nedeniyle % 20'ye kadar yükselmiştir²¹¹.

Çokuluslu işletmeler küresel değer zincirlerindeki taşeronlardan teslimat sürelerine uymasını ve yükledikleri üretim aşamasını en düşük maliyetle ve en yüksek kaliteyle gerçekleştirmesini beklemektedir²¹². Bu durum, küresel değer zincirlerine dahil olmak isteyen taşeronların kalite ve maliyet üzerinden rekabet etmesi anlamına gelmektedir. Başka bir ifade ile, çokuluslu işletmeler kalite ve maliyet rekabetini küresel değer zincirleri aracılığıyla taşeronlara devretmiştir. Böylece, bir taşeron küresel değer zincirinde yer almaya devam etmek için yüklendiği üretim aşamasını her defasında daha düşük maliyetle ve daha kaliteli biçimde gerçekleştirmek zorundadır. Aksi halde küresel değer zincirinden çıkarılacaktır²¹³.

Neoliberal ekonomi politikalarını ve küreselleşme sürecini savunanlar, taşeronlar arasındaki kalite rekabeti nedeniyle işçilerin çalışma ve yaşam koşullarının iyileşeceğini ileri sürmektedir. Bu varsayım gerçeklikten uzaktır. Aksine taşeronlar kalitenin yanı sıra maliyet üzerinden de rekabet ettiği için küresel değer zincirlerinin doğası gereği çalışma ilişkisi güvencesizdir²¹⁴. İşçiler geçici iş sözleşmesiyle çalışmakta ve çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanamamaktadır²¹⁵. Çinli cep telefonu üreticisi Foxconn işletmesine yönelik 2011 yılında yapılan araştırma bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Araştırmada Apple, Nokia gibi çokuluslu işletmelerin taşeronluğunu yapan Foxconn'un bir düzineden fazla fabrikası olduğu ve buralarda toplam bir milyondan fazla işçi çalıştırdığı belirtilmiştir. Fakat, işkolundaki en büyük taşeronlardan biri olmasına rağmen Foxconn'da işçilerin çalışma ve yaşam koşulları iyileşme göstermemiştir. Foxconn'daki işçilerin günde uzun süre çalıştığı, zorunlu ve karşılığı ödenmeyen fazla çalışma yaptığı ve fabrikalarda iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önlemlerin yetersiz kaldığı ileri sürülmüştür. 2011 yılının ilk sekiz

²¹¹ David Kucera, "Core labour standards and foreign direct investment", **International Labour Review**. Cilt: 141, Sayı: 1-2, 2002, s. 31.

²¹² Morin, s. 12.

²¹³ Stephanie Barrientos, Gary Gereffi, Arianna Rossi, "Economic and social upgrading in global production networks: A new paradigm for a changing world", **International Labour Review**. Cilt: 150, Sayı: 3-4, 2011, ss. 332-333.

²¹⁴ Barrientos, Gereffi, Rossi, s. 320.

²¹⁵ Pedro Mendonça, "Trade union responses to precarious employment: the role of power resources in defending precarious flight attendants at Ryanair", **Transfer**. Cilt: 26, Sayı: 4, 2020, s. 432.

ayında göçmen işçilerden bazıları bu çalışma koşullarına dayanamayarak intihar girişiminde bulunmuştur. Yaklaşık 17 işçinin hayatını kaybettiği saptanmıştır²¹⁶.

Üretim biçiminin değişmesiyle işçiler bir işverene bağımlı çalışsa da bunun karşılığında iş ve gelir güvencesi elde edemez hale gelmiştir²¹⁷. Artık iş ve gelir güvencesi elde etmenin yolu istihdam edilebilir olmaktır. İstihdam edilebilirlik, “bireyin bir iş bulabilecek; işini koruyabilecek, geliştirebilecek ve değişim halinde uyum sağlayabilecek; değiştirmek isterse veya işten çıkarılmışsa, bir diğer iş bulabilecek; yaşam süresinin çeşitli evrelerinde aktif nüfusu engelle karşılaşmaksızın terk edecek ve yeniden katılacak durumda olduğunda, çalışabilir olması”²¹⁸ şeklinde tanımlanmaktadır. Bu anlamda, piyasalardaki risk ve belirsizlikler karşısında sorumluluk istihdam edilebilirlik adı altında işçilere yüklenmektedir. Bir işe ve gelire sahip olmak isteyen işçiler mal ve hizmet piyasalarındaki dalgalanmalara ve değişimlere uyum sağlamak zorundadır. Başka bir ifade ile, işgücü uyum değişkeni haline gelmiştir.

Yeni dönemde yaşanan değişiklikler, iş hukukunun işçileri koruyucu işlevine duyulan ihtiyacı arttırmıştır²¹⁹. Fakat, üretim küresel değer zincirleri aracılığıyla uluslararası çapta gerçekleşirken, iş hukukunun etki alanı ulusal ölçekte ve iş sözleşmesine bağlı kalmaya devam etmektedir²²⁰. Küresel değer zincirlerinde ortaya çıkan insanlık dışı çalışma koşulları ulusal mevzuatlarla çözülmesi gereken sorun olarak değerlendirilmektedir²²¹. Nitekim, bu çalışma koşullarına sahip işçiler çoğu zaman ulusal iş hukuku mevzuatlarının kapsamı dışında bırakılmaktadır²²². Öte yandan, serbest piyasa anlayışı işçi sendikalarının ve devletlerin ulusal iş hukuku uygulamaları aracılığıyla insan onuruna yakışır çalışma koşullarını güvence altına almasını engellemektedir²²³. Bu durum, serbest piyasa anlayışını savunan uluslararası örgütlerin devletlere verdiği tavsiyelere de yansımaktadır. Örneğin, Dünya Bankası’na (DB) göre işçilerin işten çıkarılmasını maliyetli hale getiren koruyucu ulusal iş hukuku

²¹⁶ Barrientos, Gereffi, Rossi, s. 325.

²¹⁷ Supiot, Transformation, ss. 35-36.

²¹⁸ Tijen Erdut, “İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik”, **Mercek Dergisi**. 2002, s. 81.

²¹⁹ Adelle Blackett, “Beyond a Boundary: On Transnational Labour Law, Discontent, and Emancipatory Social Justice”, **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama, Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, (Boundary), s. 473.

²²⁰ Sobczak, Dimensions, ss. 469-470.

²²¹ Pauwelyn, s. 648.

²²² Blackett, Boundary, s. 473.

²²³ Langille, s. 507.

uygulamaları, teknolojik değişimlere ve piyasaya dalgalanmalarına uyum sağlamayı engelleyen unsurlardan biridir. Devletler bu uygulamaları ulusal iş mevzuatlarında reform yaparak kaldırmak zorundadır. Eğer reform yapılmazsa işverenler maliyetli olduğu için işe yeni işçi almayacak ve işsizler kayıt dışı çalışmak zorunda kalacaktır²²⁴.

Bu bağlamda, devletlerin iş hukukuna bakış açısı değişmiştir. Devletler, ulusal iş mevzuatlarını esnekleştirmeye ve işverenler lehine düzensizleştirmeye başlamıştır. Özellikle gelişmekte olan devletler, işgücü maliyetini düşürmek için iş hukukunun işçileri koruyucu düzenlemelerinden vazgeçmiştir. Böylece, doğrudan yabancı yatırımları çekerek, küresel değer zincirlerine dahil olmayı amaçlamıştır²²⁵. Bangladeş'in başkenti Dhaka'da meydana gelen Rana Plaza felaketinin ardından yaşananlar bu durumun somut göstergesidir. Hazır giyim işkolundaki çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerinde yer alan taşeronların üretim yaptığı binalardan biri olan Rana Plaza 24 Nisan 2013 tarihinde çökmüştür. Bina çökmeden önce çatlaklar nedeniyle tahliye emri verilmiş olmasına rağmen işverenler bu kararı yok saymıştır²²⁶. Bu felakette bin 129 kişi yaşamını yitirmiş ve 2 bin 515 tanesi de yaralanmıştır²²⁷. Felaketin ardından ölen işçilerin bakmakla yükümlü olduğu kişiler ve yaraları nedeniyle uzun süre tıbbi bakıma ihtiyacı olan işçiler yardım ve tazminat alamamıştır. Hatta bu kesimler açtıkları davaların yasal maliyetleri nedeniyle ellerindeki gelirleri kaybetmiştir. Çünkü ülkedeki iş hukuku uygulamaları işçilerin korunmasından ziyade ülkeye doğrudan yabancı yatırımları çekmek ve küresel değer zincirlerine dahil olmak için kurgulanmıştır²²⁸.

Bununla birlikte, Güney Kore'de 1988 yılında geçici iş bulma bürolarıyla ilgili kanun çıkarılarak, ülkenin modern iş hukuku tarihinde ilk kez geçici işçiliğe izin verilmiştir. 1997 yılında ise ülke tarihinde ilk kez işçilerin ekonomik sebeplerle işten çıkarılması yasal hale gelmiştir²²⁹. Türkiye'de 10 Mart 2021 tarihinde Resmî

²²⁴ Roberto Pedersini, "International organisations and the role of collective bargaining", **Transfer**. Cilt: 25, Sayı: 2, 2019, s. 195.

²²⁵ Davidov, s. 318.

²²⁶ Anne Trebilcock, "The Rana Plaza disaster seven years on: Transnational experiments and perhaps a new treaty?", **International Labour Review**. Cilt: 159, Sayı: 4, 2020, s. 546.

²²⁷ Ronald C. Brown, "Promoting labour rights in the global economy: Could the United States' new model trade and investment frameworks advance international labour standards in Bangladesh?", **International Labour Review**. Cilt: 155, Sayı: 3, 2016, s. 384.

²²⁸ Trebilcock, ss. 553 ve 555.

²²⁹ Jaejin Shim, "Labour Law", **Introduction to Korean Law**. (Ed. Korea Legislation Research Institute), Springer, Berlin-Heidelberg, 2013, ss. 242-243.

Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği de devletin iş hukukuna bakış açısında meydana gelen değişimin yakın tarihli örneğidir. Yönetmelik koronavirüs pandemisi nedeniyle giderek yaygın halen gelen uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını belirlemek için çıkarılmıştır. Yönetmeliğe göre, çalışmanın yapılacağı yerin düzenlenmesine ilişkin maliyetleri ve işin yerine getirilmesi sırasında ortaya çıkacak ek maliyetleri (elektrik ve internet faturası vb.) kimin karşılayacağı iş sözleşmesiyle belirlenecektir. Çalışma sırasında kullanılacak araçlar da iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanacaktır²³⁰. Devletin çalışma ilişkisine müdahalesi olmadığında, işverenin iş sözleşmesiyle çalışma koşullarını tek taraflı belirlediği bilinmektedir. Bu nedenle çıkarılan yönetmelik işçi ve işveren arasındaki güç bakışimsızlığının etkilerini arttırmıştır.

İşçi sendikaları, devletlerin iş hukukuna bakış açısında meydana gelen değişime karşı direnememiştir. Çünkü işçi sendikalarının üye sayısında 1980’li yıllardan itibaren düşüş yaşanmıştır. Örneğin, 2015 yılında sendikalaşma oranı Avrupa Birliği’nin 16 üyesi (Avusturya, Belçika, Güney Kıbrıs, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Portekiz, İspanya, İsveç) ve Birleşik Krallık’tan²³¹ oluşan grupta ortalama % 23 iken, Avrupa Birliği’nin geri kalan 11 üyesinde (Bulgaristan, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Polonya, Romanya, Slovakya, Slovenya)²³² ortalama % 11 olarak gerçekleşmiştir. Bunlar iki grup için de 1945 yılından itibaren kayıt altına alınan en düşük oran olmuştur²³³. İşçi sendikalarının üye sayısında meydana gelen düşüş, Avrupa’daki ülkelerin 2005 ve 2020 yıllarındaki sendikalaşma oranını karşılaştıran araştırmayla da kanıtlanmıştır. Buna göre, 2005 yılından itibaren sendikalaşma oranının bir istisna dışında tüm Avrupa ülkelerinde düştüğü saptanmıştır. Bu istisna İtalya’daki % 1’lik artıştır. Araştırmada sendikalaşma oranının Kıbrıs, Slovenya, Hırvatistan, Romanya, Slovakya ve İrlanda’da % 10’dan fazla düştüğü belirtilmiştir²³⁴.

²³⁰ Resmî Gazete, “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği”, Sayı: 31419, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm>, (06.05.2021).

²³¹ Waddington, Müller, Vandaele, Scene, s. 8.

²³² Waddington, Müller, Vandaele, Scene, s. 8.

²³³ Waddington, Müller, Vandaele, Scene, s. 20.

²³⁴ Bengt Furaker, “European trade union cooperation, union density and employee attitudes to unions”, *Transfer*. Cilt: 26, Sayı: 3, 2020, s. 351.

İşçi sendikalarının üye kaybetmesinin üç nedeni olduğu ileri sürülmektedir. Bunlardan ilki üretimin küresel değer zinciri aracılığıyla gerçekleşmesidir. Küresel değer zinciri, aynı çokuluslu işletme için çalışan işçilerin ortak deneyimleri, kültürü, dili ve yasal çerçeveyi paylaşmasını imkânsız hale getirmiştir. Böylece, üretim aşamalarının mekânsal birliğinin ortadan kalkmasıyla sendikal dayanışma da aşınmıştır²³⁵. Bununla birlikte, çokuluslu işletmeler küresel değer zincirleri sayesinde üretim aşamalarını genellikle sendikal örgütlemenin olmadığı ülkelere taşımaktadır. Bu durum, işçi sendikalarının üye kaybetmesine yol açmaktadır²³⁶.

İkinci neden, işgücü içinde çekirdek ve çevre ayrımının ortaya çıkmasıdır. Bunlardan, çekirdek işgücü, deneyimli ve nitelikli işçilerden oluşmaktadır. Bu işçiler belirsiz süreli iş sözleşmesiyle tam süreli istihdam edilmektedir. Çokuluslu işletmelerin dışsallaştırmadığı tasarım gibi üretim aşamalarında çalışmaktadır²³⁷. Çekirdek işgücünü oluşturan işçiler, işverenler karşısında pazarlık gücüne sahip olduğu için işçi sendikalarında örgütlenerek elde edeceği kolektif gücün fark yaratacağını düşünmemektedir²³⁸. Çevre işgücü ise düşük ücret alan, sosyal güvenlik sistemlerinden yararlanamayan ve geçici iş sözleşmeleriyle çalışan, genellikle kadın ve göçmen, işçilerden oluşmaktadır. Bunlar paketleme, yükleme gibi emek yoğun işlerde çalışmaktadır²³⁹. Çevre işgücünün geleceği belirsiz olduğu için işçi sendikalarına üye olması ve çalışma koşullarını pazarlık etmesi beklenemez. Bu işçilerin öncelikli amacı işsiz kalmamaktır²⁴⁰. Örneğin, Polonya'daki iş mevzuatına göre, işverenler geçici iş sözleşmesiyle çalıştırdığı işçileri hiçbir gerekçe göstermeden ve istedikleri zaman işten çıkarabilmektedir²⁴¹. Nitekim, 2008 yılında Polonya'da geçici iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin toplam istihdama oranı ekonomik krizin etkisiyle % 20,4'e kadar yükselmiştir²⁴². Bu işçiler iş ve gelir güvencesinden yoksun

²³⁵ Arthurs, s. 22.

²³⁶ Luterbacher, Prosser, Papadakis, s. 320.

²³⁷ Barrientos, Gereffi, Rossi, s. 329.

²³⁸ Waddington, Müller, Vandaele, Scene, s. 19.

²³⁹ Barrientos, Gereffi, Rossi, s. 329.

²⁴⁰ Mendonça, s. 434.

²⁴¹ Jan Czarzasty, Sławomir Adamczyk, Barbara Surdykowska, "Looking for European solutions. Trade unions in Central and Eastern Europe striving for cross-border solidarity", **Transfer**. Cilt: 26, Sayı: 3, 2020, s. 318.

²⁴² Eurostat, "Temporary employees as percentage of the total number of employees", **Data Browser**. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem110/default/table?lang=en>, (28.05.2021).

olduğu için işçi sendikalarında örgütlenmekten çekinmiş ve işçi sendikaları üye kaybetmiştir²⁴³.

Üçüncü neden ise devletlerin işçi sendikalarını baskı altına almasıdır. Bu baskı işçi sendikalarının toplu pazarlık yetkisi alması için sağlaması gereken şartların sıkılaştırılmasından, sendikal olmayan örgütlere çalışma koşullarıyla ilgili sözleşme bağlama yetkisinin verilmesine kadar gitmektedir²⁴⁴. Örneğin, Macaristan’da 2012 yılında yapılan düzenlemeyle çalışma koşullarının iş mevzuatına ve varsa toplu iş sözleşmesine uygun olup olmadığını denetleme yetkisi işçi sendikalarından alınıp çalışma konseylerine verilmiştir²⁴⁵. İtalya’da ise popülist siyasi partiler çalışma ve yaşam koşullarının iyileşmesi için işçi sendikalarına ihtiyaç olmadığına yönelik propaganda yapmıştır²⁴⁶. Devlet baskısının olmadığı yerlerde, işverenler devreye girmektedir. Örneğin, Endonezya’da demokratikleşme (Reformasi olarak da anılmaktadır) süreciyle devletin sendikal faaliyetler üzerindeki baskısı sona ermiştir. Fakat, devletin bu görevini işverenler üstlenmiştir. İşverenler işçi sendikası yetkililerinin işyerlerine girişini engellemeye çalışmıştır. İşyerinde örgütlenme faaliyetinde bulunan işçileri kasıtlı olarak terfi ettirmemiştir. Sendikal faaliyetleri engelleyemediğinde son çare olarak işçilere fiziksel şiddet uygulamıştır²⁴⁷.

İşçi sendikalarının üye sayısının düşmesi toplu pazarlık sistemlerini de etkilemiştir. Toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısı azalmıştır. Bu nedenle toplu pazarlık sistemlerinin çalışma ve yaşam koşullarını düzenleme işlevi zayıflamıştır²⁴⁸. Örneğin, Avrupa Birliği’nin 16 üyesi (Avusturya, Belçika, Güney Kıbrıs, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Portekiz, İspanya, İsveç) ve Birleşik Krallık’tan²⁴⁹ oluşan grupta 2000 yılında toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin oranı ortalama % 73 iken, 2015 yılına gelindiğinde % 69’a düşmüştür. Toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin oranı grup

²⁴³ Czarzasty, Adamczyk, Surdykowska, ss. 318-319.

²⁴⁴ Jeremy Waddington, Torsten Müller, Kurt Vandaele, “Conclusion: towards an endgame”, **Collective bargaining in Europe: towards an endgame - Volume I**. (Ed. Torsten Müller, Kurt Vandaele, Jeremy Waddington), ETUI, Brussels, 2019, (Conclusion), ss. 659-660.

²⁴⁵ Waddington, Müller, Vandaele, Conclusion, ss. 654-655.

²⁴⁶ Salvo Leonardi, Mimmo Carrieri, “Populism and trade union internationalism: the case of Italy”, **Transfer**. Cilt: 26, Sayı: 3, 2020, s. 280.

²⁴⁷ Siegmann, Merk, Knorringer, ss. 351-352.

²⁴⁸ Bernard Gernigon, Alberto Otero, Horacio Guido, “ILO principles concerning collective bargaining”, **International Labour Review**. Cilt: 139, Sayı: 1, 2000, s. 33.

²⁴⁹ Waddington, Müller, Vandaele, Scene, s. 8.

içinde sadece Finlandiya’da (% 85’ten % 89’a) yükselmiştir. Birleşik Krallık’ta ise 1980 ile 2016 yılları arasında toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin oranının % 40 düştüğü saptanmıştır²⁵⁰. Devletlerin iş hukukuna bakış açısında meydana gelen değişim de bu duruma katkı sağlamıştır. Örneğin, 2008 yılındaki ekonomik krizle beraber Avrupa ülkelerinde işçi sendikasına üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmasını ve toplu iş sözleşmelerinin süresi dolduğunda kendiliğinden uzamasını sağlayan hükümler ulusal iş mevzuatlarından kaldırılmak istenmiştir²⁵¹.

Öte yandan, devletler toplu pazarlığın işyeri/işletme düzeyinde yapılması için çaba göstermiştir. Başka bir ifade ile, toplu pazarlık sistemleri ademi merkezileştirilmek istenmiştir²⁵². Bunun için bazı devletlerde işçi sendikalarını işyeri/işletme düzeyinde toplu pazarlık yapmak zorunda bırakan düzenlemeler yürürlüğe konmuştur. Örneğin, Romanya’da 2011 yılında sektörler arası düzeyde toplu pazarlık yapılmasına izin veren mevzuat merkez sağ hükümet tarafından kaldırılmıştır. Bunun yerine sektörler arası düzeyde toplu pazarlığı yasaklayan düzenleme yürürlüğe konmuştur. Üstelik bu parlamentoda tartışılmadan, doğrudan kabul edilmiştir. Bu düzenleme nedeniyle 2010 yılında % 98 olan toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin oranı 2011’de % 35’e kadar düşmüştür²⁵³. Ülkede 20’den fazla işçi çalıştıran işverenle işyeri/işletme düzeyinde toplu pazarlık yapmak zorunlu hale gelmiştir. Bunun yanı sıra işçi sendikalarının toplu pazarlık yetkisi alması için sağlaması gereken şartlar sıkılaştırılmıştır. Böylece, bir yandan işçi sendikaları toplu pazarlık yetkisi alamazken, diğer yandan işverenler sendikal olmayan örgütlerle işçilerin çalışma koşullarıyla ilgili sözleşmeler bağtılamaya başlamıştır. Bazı devletler ise işkolu düzeyindeki toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen çalışma koşullarının, işyeri/işletme düzeyindeki toplu pazarlıklarla işçilerin aleyhinde değiştirilmesini engelleyen kuralı ulusal iş mevzuatlarından çıkarmıştır²⁵⁴. Çeşitli uluslararası örgütlerin ve Avrupa otoritelerinin 2008 yılındaki ekonomik krizden çıkmaları için devletlere dayattığı yapısal reformlar da toplu pazarlık sistemlerinin ademi

²⁵⁰ Waddington, Müller, Vandaele, Scene, ss. 9-10.

²⁵¹ Eckhard Voss, Katharina Schöneberg, Ricardo Rodriguez Contreras, **Collective bargaining in Europe in the 21st century**. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, ss. 47-48.

²⁵² Gernigon, Otero, Guido, s. 33.

²⁵³ Waddington, Müller, Vandaele, Scene, s. 12.

²⁵⁴ Waddington, Müller, Vandaele, Conclusion, ss. 634 ve 659.

merkezileşmesine yol açmıştır²⁵⁵. Örneğin, Yunanistan ve İrlanda ekonomik krizden çıkmak için Uluslararası Para Fonu, Avrupa Merkez Bankası ve Avrupa Komisyonu'ndan oluşan Troyka ile anlaşmıştır. 2010 yılından itibaren, toplu pazarlık iki ülkede de anlaşmayla dayatılan yapısal reformlar nedeniyle işyeri/işletme düzeyinde yapılmaya başlanmıştır²⁵⁶.

Toplu pazarlık sistemlerinin ademi merkezileştirilmesinin amacı, ücretin ve diğer çalışma koşullarının işverenlerin ekonomik çıkarına göre belirlenmesini sağlamaktır²⁵⁷. Örneğin, işyeri/işletme düzeyindeki toplu pazarlıklar, işverenlerin piyasa dalgalanmalarına ve teknolojik ilerlemelere daha kolay uyum sağlamasına yol açmaktadır. Dolayısıyla üretkenlik de artmaktadır. Fakat, gerçek ücret için aynı durum söz konusu değildir²⁵⁸. İşçi sendikaları, işyeri/işletme düzeyindeki toplu pazarlıklarda ücret başta olmak üzere çalışma koşullarıyla ilgili taleplerini işverenlere kabul ettirememektedir²⁵⁹. Bunun nedeni, işverenlerin üretim aşamalarını dışsallaştırabilmesidir²⁶⁰. Nitekim, 2008 yılından önce Avrupa Birliği'nin 11 üyesinden (Bulgaristan, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Letonya, Litvanya, Polonya, Romanya, Slovakya, Slovenya)²⁶¹ oluşan grubun gerçek ücret artış ortalaması, çoğunlukla, üretkenlik artış ortalamasından fazla olmuştur. Fakat, 2008 yılındaki ekonomik kriz nedeniyle toplu pazarlık sistemlerinin ademi merkezileştirilmesi bu durumu tersine çevirmiştir. Bu grubun gerçek ücret artış ortalaması 2012 yılına kadar üretkenlik artış ortalamasının gerisinde kalmaya devam etmiştir²⁶².

Bazı ülkelerde ademi merkezi hale gelen toplu pazarlık sisteminin, çalışma koşulları üzerindeki olumsuz sonuçları azaltılmak istenmiştir. Örneğin, Danimarka ve İsveç'teki ulusal iş mevzuatlarında, işyeri/işletme düzeyindeki toplu pazarlıklar işkolu düzeyindeki toplu iş sözleşmelerinin tamamlayıcısı olarak tanımlanmıştır. Böylece, işkolu düzeyindeki toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen çalışma koşullarının, işyeri/işletme düzeyindeki toplu pazarlıklarla işçilerin aleyhinde değiştirilmesi

²⁵⁵ Voss, Schöneberg, Contreras, s. 48

²⁵⁶ Waddington, Müller, Vandaele, Scene, s. 11.

²⁵⁷ Gernigon, Otero, Guido, s. 33.

²⁵⁸ Waddington, Müller, Vandaele, Scene, s. 16.

²⁵⁹ Mendonça, s. 439.

²⁶⁰ Luterbacher, Prosser, Papadakis, s. 321.

²⁶¹ Waddington, Müller, Vandaele, Scene, s. 8.

²⁶² Waddington, Müller, Vandaele, Scene, s. 17.

engellenmeye çalışılmıştır. Fakat, bu yöntem işe yaramamıştır. Yapılan araştırmalar, Danimarka ve İsveç'te aynı işkolundaki işyerleri arasında çalışma koşulları açısından büyük farklılıklar olduğunu kanıtlamıştır. Başka bir ifade ile, çalışma koşullarının rekabet unsuru haline gelmesi engellenememiştir²⁶³.

Neoliberal ekonomi politikaları ve küreselleşme sürecinin yol açtığı risk ve belirsizliklerin işçilere yüklendiği bilinmektedir. Bu nedenle, işçiler iş hukukunun koruyucu doğasına her zamankinden daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Fakat, iş hukukunun işçileri üretim araçlarının mülkiyetine sahip olan işverenler karşısında koruma işlevi, 1980'li yıllardan itibaren aşınmıştır. Ulusal iş mevzuatları artık işçi ve işveren arasındaki güç bakışimsızlığını azaltmamaktadır. Bu durum, serbest piyasa anlayışı ve uluslararası rekabetin gereğidir. Bu anlamda, işçilerin korunması için serbest ticaret anlaşmalarında çalışmaya ilişkin temel haklarla ilgili hükümlere yer verilmesi gibi yeni yöntemler denenmektedir. Öte yandan, çokuluslu işletmeler bu durumu kurumsal sosyal sorumluluk adı altında geliri kendi lehine dağıtmak için fırsat olarak kullanmaktadır.

3.3. İŞÇİLERİ KORUMAK İÇİN KULLANILAN YENİ YÖNTEMLER

İş hukukunun işçileri koruma işlevinin örselenmesiyle, çalışma koşullarını sertifikaya bağlayan uluslararası örgütler önem kazanmıştır. Diğer yandan, küreselleşme süreciyle giderek yaygın hale gelen serbest ticaret anlaşmalarına işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen hükümler koyulması gündeme gelmiştir. Çokuluslu işletmeler ise kötü çalışma koşulları nedeniyle artan kamuoyu tepkisini yürütme ilkeleri kabul ederek azaltmaya çalışmıştır.

3.3.1. Çalışma Koşullarının Sertifikaya Bağlanması

Küresel değer zincirlerindeki fabrikalara işçilerin insan onuruna yakışır çalışma koşullarına sahip olduğunu gösteren sertifika verilmesi, işçilerin korunması

²⁶³ Waddington, Müller, Vandaele, Conclusion, s. 652.

açısından öne çıkan yöntemlerden biridir²⁶⁴. Bu yönüme göre, taşeron fabrikalarının sertifika almak için belirlenen bir dizi şartı yerine getirmesi gerekmektedir²⁶⁵. Bu şartları belirleyen ve sertifikaları hazırlayan ise Uluslararası Standartlar Örgütü, Etik Ticaret Girişimi gibi uluslararası örgütlerdir²⁶⁶.

Sertifika verilmesi için fabrikaların sağlaması gereken çalışma koşullarının belirlenme aşamasına devlet temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları da katılmaktadır. Fakat, bu aşamada çokuluslu işletmelerin baskın role sahip olduğu bilinmektedir²⁶⁷. Örneğin, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili sertifikada (ISO 45001) işçi kavramı çokuluslu işletmelerin çıkarı doğrultusunda tanımlanmıştır. Buna göre, bir çalışanın işçi sayılması için işletmenin kontrolü altındaki işi veya işle ilgili faaliyeti yerine getirmek zorunda olduğu belirtilmiştir. İşçi kavramı çokuluslu işletmelerin doğrudan çalıştırdığı kişilerle sınırlı tutulmuştur. Başta Fas olmak üzere bazı ülkelerin temsilcileri kavramın kapsam açısından belirsiz olduğunu ileri sürüp, tanımlı eleştirmiştir. Ancak bu eleştirilerden sonra sertifikaya kavramla ilgili açıklayıcı not eklenmiştir. Açıklamada işçi kavramının küresel değer zincirindeki taşeronlarda çalışanları da kapsadığı belirtilmiştir²⁶⁸. Bununla birlikte, bu sertifika hazırlanırken işverenin, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuatlarla kendisine verilen yükümlülükleri yerine getirmek zorunda olduğunu ifade eden cümle kaldırılmıştır. Artan tepkiler üzerine Uluslararası Standartlar Örgütü açıklama yapmak zorunda kalmıştır. Bu açıklamada, sertifikanın temel amacının işverenlerin ulusal iş mevzuatlarına uymasını sağlamak olmadığı ileri sürülmüştür. Ulusal iş mevzuatlarına uygunluğu denetlemenin örgütün değil, ilgili ülkenin yasama organının görevi olduğu belirtilmiştir²⁶⁹. Bu anlamda, sertifika işçilerden ziyade çokuluslu işletmelerin ekonomik çıkarlarını korumayı amaçlamıştır. Bu durum, sertifikanın hazırlanma aşamasında yer almış Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun kendisine üye işçi sendikalarına gönderdiği mektupla da somutlaşmaktadır. Mektupta, Uluslararası Standartlar Örgütü'nün hazırladığı sertifikaların işçilerin işverenler karşısında

²⁶⁴ Iñaki Heras-Saizarbitoria, Olivier Boiral, Ander Ibarloza, "ISO 45001 and controversial transnational private regulation for occupational health and safety", **International Labour Review**. Cilt: 159, Sayı: 3, 2020, s. 400.

²⁶⁵ Marx, Wouters, s. 437.

²⁶⁶ Saizarbitoria, Boiral, Ibarloza, s. 398.

²⁶⁷ Saizarbitoria, Boiral, Ibarloza, s. 398.

²⁶⁸ Saizarbitoria, Boiral, Ibarloza, ss. 407-408.

²⁶⁹ Saizarbitoria, Boiral, Ibarloza, s. 412.

korunmasını amaçlamadığı ifade edilmiştir. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu sertifikanın hazırlanma aşamasına işçilerin çıkarlarını korumak için dahil olduğunu belirtmiştir²⁷⁰. Yapılan başka bir araştırmada ise UÇÖ ve İngiliz Standartlar Enstitüsü'nün (çalışma koşullarını sertifikaya bağlayan örgütlerden biri) işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek açısından farklı anlayışa sahip olduğu saptanmıştır. Buna göre, UÇÖ'nün temel amacı işçilerin kendini ilgilendiren kararlarda söz sahibi olmasını sağlamak ve işçilerin çıkarlarını korumak olarak ifade edilmiştir. Aksine, İngiliz Standartlar Enstitüsü oluşturduğu sertifikaların çokuluslu işletmeler tarafından yaygın şekilde kullanılmasını amaçlamıştır. Bu amacını gerçekleştirmek için çalışma koşulları açısından işverenlerin önceliklerini dikkate almıştır²⁷¹.

Öte yandan, küresel değer zincirinin yapısı görüldüğü kadar basit değildir. Örneğin, 2010 yılında Pakistan'ın Sialkot ve Hindistan'ın Jalandhar şehirlerinde futbol toplarının dikilmesi için çokuluslu işletmelerin değer zincirinde 500'den fazla taşeronun olduğu saptanmıştır. Bu taşeronların da kendine ait toplam 3 bin 400 adet taşeronu olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda, küresel değer zincirinde doğrudan ve dolaylı olarak yer alan tüm fabrikaların denetlenmesi imkansızdır²⁷². Bu nedenle verilen sertifikalar küresel değer zincirindeki çalışma koşullarını yansıtmayacaktır²⁷³. Aynı zamanda sertifika verilecek fabrikaları denetleyen kişiler de aceleci davranarak önemli ihlalleri gözden kaçırabilmektedir. 2000 yılında yapılan araştırmada, denetçilerin ihlallerin çoğunu gözden kaçırdığı ve belirlediği ihlallerin giderilmesi için sadece sözel güvence aldığı kanıtlanmıştır. Bununla birlikte, fabrikalardaki işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlandığını saptamak görece daha zordur. Örneğin, fabrikalarda iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınan önlemler denetimlerle kolayca belirlenebilmektedir. Fakat, işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık hakkından yararlanıp yararlanmadığını saptamak bu kadar kolay değildir. Bu nedenle, hızlı yapılan denetimler sonucunda, fabrikalara çalışmaya ilişkin temel haklarla ilgili sertifika verilmesi gerçekliği yansıtmayacaktır. Bu bağlamda, çalışma koşullarının

²⁷⁰ Saizarbitoria, Boiral, Ibarloza, s. 403.

²⁷¹ Saizarbitoria, Boiral, Ibarloza, s. 402.

²⁷² Marx, Wouters, s. 444.

²⁷³ Judith Christina Stroehle, "The enforcement of diverse labour standards through private governance: an assessment", **Transfer**. Cilt: 23, Sayı: 4, 2017, s. 477.

sertifikaya bağlanması, küresel değer zincirlerindeki işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan somut olarak yararlandığını göstermeyecektir²⁷⁴.

Bazı araştırmacılar ise sertifikaya bağlanacak çalışma koşullarının, işverenler lehine tanımlandığını savunmaktadır. Bu durumun nedeni, çalışma koşullarını sertifikaya bağlayan örgütler arasındaki rekabet olarak gösterilmektedir. Bununla beraber, çalışma koşullarını sertifikaya bağlayan örgütler, denetim raporlarına çalışma koşulları açısından sorumluluğun kendisinde olmadığını belirten madde eklemektedir. Böylece, denetimlerde ihmal yapıldığına ilişkin eleştirilerden ve ihmaller nedeniyle yaşanabilecek iş kazaları açısından yasal sorumluluktan kaçınmaktadır²⁷⁵.

Bangladeş ve Pakistan’da giysi üretilen iki fabrikada çıkan ve yüzlerce işçinin ölümüne yol açan yangınlar, işçilerin korunması açısından bu yöntemin yetersizliğini somut hale getirmiştir. Çünkü bu yangınlardan önce iki fabrikaya da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alındığına dair sertifika verilmiştir. Araştırmacılara göre bu yöntem çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerindeki insanlık dışı çalışma koşullarıyla ilgili yasal sorumluluktan kaçınması için tasarlanmıştır²⁷⁶.

3.3.2. Serbest Ticaret Anlaşmalarına Çalışma Koşullarıyla İlgili Hükümler Konulması

Gelirin uluslararası çapta yaratılmasıyla ülkeler arasındaki ticaretin arttığı bilinmektedir. Bu bağlamda, gelişmekte olan ülkeler için yaklaşık 30 yılı aşkın süredir ihracat gelirin temel kaynağı, emek yoğun üretim aşamalarını üstlenerek küresel değer zincirlerine katılmak olmuştur. Örneğin, Bangladeş’te 1980 ve 1981 yılları arasında emek yoğun işkollarından tekstil, ihracat gelirin % 4’ünü oluştururken, 2001 yılına gelindiğinde bu oran % 78’e yükselmiştir²⁷⁷. Fakat, bu gelişme taşeronların çalıştırdığı işçilerin çalışma koşullarına yansımamıştır. Aksine, işçiler iş sağlığı ve güvenliği önlemleri olmaksızın düşük ücretlerle, uzun süre çalışmaktadır. Taşeronlar,

²⁷⁴ Marx, Wouters, s. 442.

²⁷⁵ Marx, Wouters, ss. 443 ve 444.

²⁷⁶ Marx, Wouters, s. 440.

²⁷⁷ Karin Astrid Siegmann, “The Agreement on Textiles and Clothing: Potential effects on gendered employment in Pakistan”, *International Labour Review*. Cilt: 144, Sayı: 4, 2005, s. 402.

çokuluslu işletmelerin kendilerine düşük maliyetle kaliteli ürünler üretmeyi dayattığını ve dolayısıyla başka çarenin bulunmadığını ileri sürmektedir²⁷⁸.

Bu anlamda, insanlık dışı çalışma koşullarının ortadan kaldırılması için serbest ticaret anlaşmalarında, ticari ilişkilerin çalışma koşullarına etkisinin de dikkate alınması gerektiği savunulmaktadır. Bu düşünceye uygun olarak bazı serbest ticaret anlaşmalarına çalışmaya ilişkin temel haklarla veya çalışma koşullarıyla ilgili hükümler konmuştur. Hükümlere uyulması yaptırımlarla güvence altına alınmıştır. Bu bağlamda, serbest ticaret anlaşmaları sadece ticari ilişkileri değil, çalışma koşullarını da düzenleyebilen belgeler haline gelmiştir. Gerçekten, bu belgelerin yürürlüğe konmasıyla devletler, işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanacağını taahhüt etmektedir²⁷⁹. Örneğin, Avrupa Birliği hem UÇÖ'nün Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'ne hem de çalışmaya ilişkin temel haklarla ilgili UÇÖ sözleşmelerine atıfta bulunan serbest ticaret anlaşmaları bağtılamıştır. Avrupa Birliği ve Kanada arasındaki serbest ticareti düzenleyen Kapsamlı Ekonomi ve Ticaret Anlaşması bunlardan biridir. Anlaşmada taraflar ulusal iş mevzuatının Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi ile çalışmaya ilişkin temel haklarla ilgili UÇÖ sözleşmelerine uygun olacağını taahhüt etmiştir. Aynı zamanda meslek hastalığı, iş kazası ve göçmen işçilerle ilgili hükümlere de yer verilmiştir. Anlaşmaya göre bu hükümlerin ihlali durumunda, işçiler ve işçi sendikaları başta olmak üzere herkes ihlali bildirme hakkına sahiptir²⁸⁰. Bununla birlikte, 2018 yılında Avrupa Birliği ve Singapur arasında bağtılan serbest ticaret anlaşmasında da çalışmaya ilişkin temel haklarla ilgili hüküm bulunmaktadır. Buna göre, taraflar işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanacağını kabul etmiştir. Eğer taraflardan biri bu hükmü ihlal ederse, diğer taraf anlaşmada öngörülen ticaret serbestisini durdurma veya anlaşmayı askıya alma hakkına sahip olacaktır²⁸¹.

Amerika Birleşik Devletleri de serbest ticaret anlaşmalarına çalışma koşullarıyla ilgili hükümler koymaktadır. Yakın zamanda Meksika ve Kanada ile uzlaşmaya vardığı (Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması'nın yerini alacak olan)

²⁷⁸ Trebilcock, s. 556.

²⁷⁹ Sophie Robin-Olivier, "The relationship between international law and European labour legislation and its impact on the development of international and European social law", **International Labour Review**. Cilt: 159, Sayı: 4, 2020, s. 496.

²⁸⁰ Brown, ss. 396-398.

²⁸¹ Olivier, ss. 496-497.

serbest ticaret anlaşması bu duruma örnektir. Anlaşmada otomobil ithalatının vergisiz gerçekleşmesi için şartlardan biri, otomobilin üretiminde çalışan işçilerin en az % 40'ının saatlik (en az) 16 dolar kazanmasıdır. Anlaşmada belirlenen çalışma koşullarını ihlal eden ülkeye diğer ülkelerin ithalat vergisi uygulamasına izin verilmektedir²⁸².

Amerika Birleşik Devletleri'nde ticari ilişkilerin, çalışma koşullarına etkisinin dikkate alınmasının nedeni ise Rana Plaza felaketidir. Çünkü Rana Plaza binasının bulunduğu Bangladeş, felaketten önce Amerika Birleşik Devletleri'nin ticaret ayrıcalığı verdiği 125 ülkeden biri olmuştur. Yaklaşık 5 bin ürünü gümrük vergisi olmadan Amerika Birleşik Devletleri'ne ihraç etmesine izin verilmiştir. Felaketten iki ay sonra, dönemin Amerika Birleşik Devletleri başkanı Obama, insanlık dışı çalışma koşulları nedeniyle Bangladeş'e verilen ticari ayrıcalıkların kaldırılacağını açıklamıştır. Ticari ayrıcalıkların kaldırılmasıyla ortaya çıkacak ekonomik baskının, ülkedeki çalışma koşullarının iyileşmesine yol açacağı düşünülmüştür. Aynı zamanda, küresel değer zincirlerine Bangladeş'teki taşeronları dahil eden ve dolayısıyla insanlık dışı çalışma koşulları karşısında kayıtsız kalan çokuluslu işletmelerin, ithalatını sınırlandırmak amaçlanmıştır²⁸³.

Böylece, Rana Plaza felaketinden sonra serbest ticaret anlaşmalarında yeni bir anlayış benimsenmiştir. Bu anlayışın öncekinden iki farkı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, anlaşmalarda ticari yükümlülüklerin yanı sıra, UÇÖ'nün Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi'ne atıfta bulunan, çalışma koşullarıyla ilgili yükümlülüklerin de yer almasıdır. İkincisi, anlaşmalardaki ticari ayrıcalıklardan yararlanmak için çalışma koşullarıyla ilgili yükümlülükleri yerine getirmenin şart olmasıdır. Başka bir ifade ile, çalışma koşullarıyla ilgili yükümlülüklerle ticari yükümlülükler birbirinden ayrılmaz bir bütün olarak kabul edilmektedir. Çalışma koşullarıyla ilgili yükümlülükleri ihlal eden ülkelere verilen ticari ayrıcalıklar kaldırılarak, yaptırımlar uygulanmaktadır. Bunun için anlaşmalarla belirlenen çalışma koşullarının ihlal edildiği, ispat edilmek zorundadır. Eğer ihlal ispat edilirse, çalışma koşullarıyla ilgili yükümlülükleri yerine getirmeyen tarafa anlaşmada belirlenmiş ticari yaptırımlar uygulanacak veya para cezası verilecektir. Fakat, anlaşmalar, üçüncü

²⁸² Pauwelyn, ss. 655-656.

²⁸³ Brown, s. 384.

tarafların ihlalleri bildirmesine izin vermemektedir. İşçiler veya işçi sendikaları ihlalden doğrudan etkilenmiş olsalar bile bunu bildiremeyecektir. Bu durum, çalışma koşullarıyla ilgili yükümlülüklerden hangilerinin yerine getirileceğine ve denetleneceğine sadece anlaşma taraflarının karar vermesi anlamına gelmektedir²⁸⁴.

Amerika Birleşik Devletleri'nin yeni serbest ticaret anlaşmaları, çalışma koşullarıyla ilgili yükümlülüklerin sadece ülkeler için bağlayıcı olması nedeniyle eleştirilmektedir. Belirlenen çalışma koşullarının çokuluslu işletmeler açısından da bağlayıcı olduğuna dair anlaşmalara hükümler konulması gerektiği savunulmaktadır. Hatta, bazı araştırmacılar, serbest ticaret anlaşmalarına çokuluslu işletmelerin uluslararası çerçeve anlaşma bağitlamasını zorunlu hale getirecek hüküm konulmasını talep etmektedir. Böylece, serbest ticaret anlaşmaları, çokuluslu işletmelerin uluslararası çerçeve anlaşma bağitlamasını yaptırımlarla güvence altına alacaktır. Aksi takdirde, çokuluslu işletmeler ve taşeronlarının çalışma koşullarına yönelik hükümleri ihlal etmesinin ve dolayısıyla Rana Plaza gibi felaketlerin yaşanmasının engellenemeyeceği ileri sürülmektedir²⁸⁵.

Öte yandan, serbest ticaret anlaşmalarında çalışma koşullarıyla ilgili yükümlülüklerin yer alması, çalışma ilişkisinin ulusal iş mevzuatıyla düzenlemesi gereken bir konu olduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir. Bu anlayışa göre, serbest ticaret anlaşmasına çalışma koşullarıyla ilgili yükümlülükler konulması, devletin işçilerine müdahale edilmesi anlamına gelmektedir²⁸⁶. Fakat, gelirin uluslararası çapta yaratılmasıyla, devletlerin de ekonomik rekabetin içine çekildiği unutulmamalıdır. Bu bağlamda, ticari anlaşmalarda çalışma koşullarıyla ilgili yükümlülüklerin yer alması, devletler arasındaki ekonomik rekabetin çalışma ilişkisi üzerindeki olumsuz etkisini azaltan yöntemlerden biri olarak savunulmaktadır.

3.3.3. Çokuluslu İşletmelerin Yürütme İlkeleri Kabul Etmesi

Çokuluslu işletmeler işçilerin korunması açısından ortaya çıkan boşluğu kurumsal sosyal sorumluluk adı altında doldurmaya çalışmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk, çokuluslu işletmenin faaliyetlerinde sosyal ve çevresel sorunları dikkate

²⁸⁴ Brown, ss. 387, 389 ve 395.

²⁸⁵ Brown, ss. 395 ve 400.

²⁸⁶ Blackett, Regionalism, s. 607.

alması anlamına gelmektedir. Çokuluslu işletme tarafından başlatılan ve gönüllülük esasına dayanan uygulamalardan oluşmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları, çokuluslu işletmelerin sosyal ve çevresel sorunlarla ilgili sadece mevzuatlarla belirlenmiş kurallara uymasına değil, bu sorunlarla ilgili sorumluluk üstlenmesine ve çözüm üretme çabası içinde olmasına dayanmaktadır²⁸⁷. Bunlar arasında en yaygın olanı ise yürütme ilkeleridir. Yürütme ilkeleri, çokuluslu işletmenin tek taraflı kabul ettiği ve küresel değer zincirindeki çalışma koşullarını belirleyen bir dizi kuraldır²⁸⁸. 1990'ların başından itibaren yaygın hale gelen yürütme ilkelerinin sayısı DB'ye göre 2003 yılına gelindiğinde bini geçmiştir²⁸⁹.

Taşeronların küresel değer zincirlerine dahil olmasının kalite ve maliyet rekabetine dayandığı bilinmektedir. Bu bağlamda, çalışma koşulları açısından tabana doğru rekabet edilmekte ve insan onuruna yakışmayan çalışma koşulları ortaya çıkmaktadır. Nitekim, küresel değer zincirlerinde yer alan taşeronlardaki bu çalışma koşulları, her bir taşeronun bulunduğu ülkedeki iş mevzuatına göre değerlendirilmektedir. Bu ülkelerdeki iş mevzuatları ise çoğunlukla işgücü maliyetinin düşürülmesini ve bunun sonucunda doğrudan yabancı yatırımların artmasını amaçlamaktadır. Böylece, çokuluslu işletmeler bir yandan işgücü maliyetini düşürürken, diğer yandan maliyet rekabetini yüklediği taşeronlarda ortaya çıkan insanlık dışı çalışma koşulları açısından yasal sorumluluktan kaçınmaktadır²⁹⁰. Fakat, bu çalışma koşulları işçi sendikalarının tepkisine neden olmaktadır. İşçi sendikaları, protesto gösterileri başlatmakta ve bunlar tüketiciler, sivil toplum kuruluşları gibi kesimler tarafından desteklenmektedir. Örneğin, Güney Kore'de 2015 ve 2016 yıllarında, yolsuzluk ve sendikal hakların ihlal edilmesi nedeniyle ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikaları ile küresel sendika federasyonları protesto gösterileri düzenlemiştir. Bu protesto gösterileri, Başbakan Park Geun-hye'nin itibarını sarsmış ve makamını kaybetmesine katkı yapmıştır²⁹¹. Bununla birlikte, Nike ve Levi Strauss gibi çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerinde çalışmaya ilişkin temel hakların

²⁸⁷ Shin-ichi Ago, "Benefits and Limits to Labour-Related Corporate Social Responsibility Codes", **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama, Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, s. 552.

²⁸⁸ Saizarbitoria, Boiral, Ibarloza, s. 400.

²⁸⁹ Marx, Wouters, s. 436.

²⁹⁰ Supoit, Tasks, s. 132.

²⁹¹ Luterbacher, Prosser, Papadakis, s. 333.

ihlal edilmesi nedeniyle Temiz Giysi Kampanyası ortaya çıkmış ve protesto gösterileri yapılmıştır²⁹². Hatta bu protesto gösterilerinin dünya çapında yayılması için kitle iletişim araçları da kullanılmıştır. Bu bağlamda, 1991 yılında Nike işletmesinin küresel değer zincirinde yer alan Endonezyalı taşeronların, çalışmaya ilişkin temel hakları ihlal etmesi, işletmenin pazar payının yüksek olduğu ülkelerde haber yapılmış ve işletmeye karşı kamuoyu tepkisi oluşmuştur²⁹³.

Bu anlamda, çokuluslu işletmeler ekonomik açıdan zarara uğramamak için küresel değer zincirlerindeki kötü çalışma koşullarını yürütme ilkeleriyle ortadan kaldırmayı taahhüt etmektedir. Yapılan araştırmalar, çokuluslu işletmelerin işçi sendikaları, tüketiciler ve sivil toplum kuruluşlarının protesto gösterileri karşısında savunmasız olduğunu ve yürütme ilkeleri kabul etmek zorunda kaldığını kanıtlamıştır²⁹⁴. Başka bir ifade ile, taşeronların küresel değer zincirlerine dahil olmak için işgücü maliyeti üzerinden rekabet etmesi, çokuluslu işletmeleri yürütme ilkeleri kabul etmeye zorlamaktadır.

Çokuluslu işletmelerin yürütme ilkeleri oluşturmasını şart koşan veya teşvik eden mevzuatlara rastlamak da mümkündür. Bu bağlamda, 2017 yılında Fransa'da bir kanun yürürlüğe girmiştir. Bu kanuna göre, ülkedeki çokuluslu işletmeler küresel değer zincirlerinde insan haklarının ve çalışmaya ilişkin temel hakların ihlal edilmemesi için önlem almak zorundadır. Küresel değer zincirlerinde bu hakların ihlal edilmesi çokuluslu işletmeler için doğrudan hukuki sorumluluğa yol açacaktır. Bu kanun nedeniyle çokuluslu işletmelerin birçoğu yürütme ilkeleri oluşturmuştur²⁹⁵. Bununla birlikte, Amerika Birleşik Devletleri'nde yürütme ilkelerine sahip çokuluslu işletme, işçileri belirli yasal kurallara uymadığında kendisine verilecek cezadan indirim almaktadır. Bu bağlamda, ülkedeki çokuluslu işletmelerin bir kısmı çalışmaya ilişkin temel hakları ve işçiler için etik davranışları içeren yürütme ilkeleri kabul etmiştir²⁹⁶. Finlandiya'da ise mevzuat gereği çokuluslu işletmeler, küresel değer zincirlerindeki taşeronlarda çalışan işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan

²⁹² Marx, Wouters, s. 436.

²⁹³ Siegmann, Merk, Knorringa, s. 350.

²⁹⁴ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Governance, s. 36.

²⁹⁵ Pauwelyn, s. 652.

²⁹⁶ Schömann, Sobczak, Voss, Wilke, Governance, s. 35.

yararlanması açısından sorumlu tutulmaktadır. Bu mevzuatın, çokuluslu işletmelerin yürütme ilkelerini yasal olarak bağlayıcı hale getirdiği ileri sürülmektedir²⁹⁷.

İş hukukunun etki alanı ulusal bağlamla sınırlı iken, yürütme ilkeleri küresel değer zincirinin tamamında geçerlidir. Yürütme ilkeleri, çokuluslu işletmenin küresel değer zincirindeki taşeronlar için bağlayıcı kurallar olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle, bir taşeron yürütme ilkeleriyle belirlenen kurallara uymazsa, küresel değer zincirinden çıkarılmak gibi yaptırımlara maruz kalabilir. Başka bir ifade ile, taşeronların küresel değer zincirinde yer almaya devam etmesi için yürütme ilkelerine uyması zorunludur²⁹⁸.

Çokuluslu işletmeler yürütme ilkelerini internet sitelerinde veya yıllık toplantılarında ilan etmektedir. İlan ettikleri yürütme ilkeleri hakkında genellikle yıllık raporlar hazırlamaktadır. Bu raporlarda, çokuluslu işletmelerin yürütme ilkeleriyle ilgili yıl içinde hangi faaliyetlerde bulunduğu ve belirlenen kurallar açısından ne kadar başarılı olduğu yer almaktadır²⁹⁹. Öte yandan, yürütme ilkeleri ilan edildikten sonra küresel değer zincirindeki taşeronların belirlenen kurallara uyup uymadığıyla ilgili denetim yapılmaktadır. Örneğin, Vietnam'ın Ho Chi Minh şehrindeki taşeron bir fabrikanın müdürüyle yapılan görüşmede, çokuluslu işletmenin yürütme ilkelerine uygunluğun denetlenmesi için müfettiş gönderdiği saptanmıştır. Fabrika müdürü yapılan denetimlerin katı olduğunu ve dolayısıyla yürütme ilkelerine uyulduğunu ispat etmekte zorlandığını dile getirmiştir³⁰⁰.

Yürütme ilkeleri kamuoyu tarafından tepki çeken konularda oluşturulmaktadır³⁰¹. Iowa Üniversitesi İnsan Hakları Merkezi'nin hazırladığı raporda, yürütme ilkelerinin çoğunun çocukların çalıştırılmasının engellenmesiyle ilgili olduğu belirtilmiştir. Bunun nedeni, çocukların çalıştırılmasının engellenmesiyle, çokuluslu işletmelerin karında veya üretim maliyetinde değişiklik meydana gelmemesidir. Raporda çokuluslu işletmelerin sendikal haklar, ücretler, çalışma süreleri gibi konularda ilkeler kabul etmekten kaçındığı ileri sürülmüştür³⁰².

²⁹⁷ Morin, ss. 23-24.

²⁹⁸ Ago, s. 557.

²⁹⁹ Ago, ss. 554-555.

³⁰⁰ Ago, s. 557.

³⁰¹ Supoit, Tasks, s. 132.

³⁰² Marx, Wouters, s. 441.

Yürütme ilkelerinin çalışma koşullarını somut olarak iyileştirmesi mümkün değildir. Çünkü bu kurallar tek taraflı oluşturulmaktadır³⁰³. İşçi sendikalarına göre de çokuluslu işletmeler yürütme ilkelerini sadece kamuoyu tepkisinden kaçınmak için kabul etmektedir. İşçilerden bağımsız olarak oluşturulan bu kurallar, taşeron fabrikalarındaki çalışma koşullarını iyileştirmeyen, sembolik belgeler olarak değerlendirilmektedir. Nitekim, yapılan araştırmada, 1992 yılında yürütme ilkeleri kabul eden Nike ve Levi Strauss işletmelerinin bu ilkelerle belirlenen kurallara uymadığı tespit edilmiştir³⁰⁴. Bu bağlamda, yürütme ilkelerinin geliri çokuluslu işletmeler lehine dağıtmaktan başka işlevi bulunmamaktadır.

Bu anlamda, işçi sendikalarının ve sivil toplum kuruluşlarının eleştirilerini dikkate alan çokuluslu işletmeler yeni yöntemler kullanmaya başlamıştır³⁰⁵. Örneğin, Rana Plaza felaketi sonrası çokuluslu işletmeler küresel sendika federasyonlarıyla bir araya gelerek çözüm üretmeye çabalamıştır. Bu çabaların sonucunda 13 Mayıs 2013'te Bangladeş Yangın ve Bina Güvenliği Anlaşması bağitlanmıştır. Anlaşmanın amacı, binaların başta yangın olmak üzere tüm risklere karşı güvenli hale getirilmesi olmuştur. Hatta taşeronların küresel değer zincirlerine dahil olması için anlaşmayla belirlenen çalışma koşullarına uyması zorunlu hale getirilmiştir. Anlaşma 220 çokuluslu işletmeyi, iki küresel sendika federasyonunu (IndustriALL, UNI) ve bu küresel sendika federasyonlarına üye sekiz ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikasını kapsamıştır³⁰⁶. Anlaşmanın sona erecek olması nedeniyle, 2017 yılında yeni anlaşma imzalanmıştır. Yeni anlaşmada, örgütlenme özgürlüğüne yönelik taahhütler de arttırılmıştır³⁰⁷. Bununla birlikte, sendikal örgütler ve çokuluslu işletmelerin talebi üzerine UÇÖ 2014 yılında Rana Plaza felaketinin mağdurları için Rana Plaza Güven Fonu'nu kurmuştur. 2015 yılının ekim ayına kadar bu fondan, 5 bin 109 ihtiyaç sahibine 30 milyon dolar dağıtılmıştır. Böylece, Rana Plaza felaketi sonrası uzun süren davalar nedeniyle elindeki geliri kaybetme riskiyle karşılaşan yaralı işçiler ve yaşamını yitirenlerin bakmakla yükümlü olduğu kişiler, fon sayesinde ihtiyaç duyduğu yardımı almaya başlamıştır³⁰⁸.

³⁰³ Siegmann, Merk, Knorringa, s. 347.

³⁰⁴ Marx, Wouters, ss. 436-438.

³⁰⁵ Siegmann, Merk, Knorringa, s. 347.

³⁰⁶ Trebilcock, ss. 547-548.

³⁰⁷ Trebilcock, s. 549.

³⁰⁸ Trebilcock, ss. 554-555.

Çokuluslu işletmelerin, sendikal örgütleri kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarına dahil etmek için kullandığı temel yöntemlerden biri uluslararası çerçeve anlaşmadır. Bu yöntem, işçilerin sendikal örgütler aracılığıyla, uluslararası çerçeve anlaşmanın pazarlık edilmesinden başlayarak, anlaşmanın uygulama süreci boyunca etkin rol alması nedeniyle diğer yöntemlerden farklılaşmaktadır. Bu nedenle, uluslararası çerçeve anlaşmanın özellikle çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerindeki taşeronlarda çalışan işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını somut olarak iyileştireceği ileri sürülmektedir. Bu anlamda, uluslararası çerçeve anlaşmanın, diğer yöntemlere kıyasla, iş hukukunun 1980’li yıllardan itibaren örselenmeye başlayan işçileri koruyucu işlevini daha etkili biçimde yerine getirmesi beklenmektedir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ULUSLARARASI ÇERÇEVE ANLAŞMALARIN UYGULAMAYA KONULMASI VE İŞ HUKUKU

Uluslararası çerçeve anlaşma, işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmasını sağlamalı ve böylece işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmelidir. Ancak bu durumda uluslararası çerçeve anlaşmanın iş hukukunun işçileri koruyucu işlevini yerine getirdiğinden söz edilebilir. Aksi takdirde, uluslararası çerçeve anlaşmanın tek işlevi çokuluslu işletmelerin geliri kendi lehine dağıtması olacaktır. Bu bağlamda, Chiquita ve Inditex işletmeleriyle bağitlanan uluslararası çerçeve anlaşmalar inceleneyecektir. Bunlardan, Chiquita işletmesi merkezi Amerika Birleşik Devletleri'nde olup uluslararası çerçeve anlaşma bağitlayan ilk çokuluslu işletme iken, Inditex işletmesi tekstil işkolundaki ilk uluslararası çerçeve anlaşmayı bağitlamıştır. Uluslararası çerçeve anlaşmaların tarafları, gerekçesi ve içeriği ele alındıktan sonra iş hukukunun işçileri koruyucu işlevi açısından yaptığı katkı değerlendirilecektir.

4.1. CHIQUITA İŞLETMESİYLE BAĞITLANAN ULUSLARARASI ÇERÇEVE ANLAŞMA

4.1.1. Anlaşmanın Tarafları

Uluslararası çerçeve anlaşmada işçileri iki sendikal örgüt temsil etmiştir. Bunlardan ilki, Latin Amerika Muz ve Tarım Sanayi Çalışanları Sendikaları Eşgüdüm Komitesi (LAMTSÇSEK/COLSIBA)'dır. COLSIBA, Latin Amerika'daki muz tarlalarında çalışan işçilerin örgütlendiği sendikalar arasında eşgüdüm sağlamayı amaçlayan bölgesel örgüttür. Günümüzde örgüte, 13 işçi sendikası üyedir ve bunlar 75 bin işçiyi temsil etmektedir³⁰⁹. Bu işçi sendikalarının çoğunluğu aynı zamanda IUF'ninde üyesidir³¹⁰.

³⁰⁹ COLSIBA, "Quienes Somos?", **About**. <https://www.colsiba.org/about/>, (14.06.2021).

³¹⁰ Riisgaard, Framework, s. 719.

COLSIBA, Avrupa Birliği'nin 1993 yılında Afrika, Karayip ve Pasifik ülkelerinden (Avrupa Birliği üyelerinin eski kolonilerinden oluşmaktadır) yapılan muz ithalatındaki gümrük vergisini azalttığı yeni sistemi yürürlüğe koyması nedeniyle kurulmuştur. O dönemde Avrupa Birliği ülkeleriyle Afrika, Karayip ve Pasifik ülkeleri arasında ticari ilişkileri düzenleyen Lome Sözleşmesi'ne dayanan bu sistem, Latin Amerika ülkelerinin Avrupa'ya yapılan muz ihracatında rekabet avantajını kaybetmesine neden olmuştur³¹¹. Bu anlamda, Latin Amerika ülkelerinde muz üretimi yapan çokuluslu işletmeler işgücü maliyetini düşürmeye çabalarken, COLSIBA yeni sistemin çalışma koşulları açısından neden olduğu tabana doğru rekabeti engellenmek için kurulmuştur³¹². Nitekim, soğuk savaşın sona ermiş olması da örgütün kurulmasını kolaylaştırmıştır. Çünkü, soğuk savaşın sona ermesi, sendikal hareket içindeki ideolojik bölünmenin olumsuz etkilerini azaltmıştır. İşçi sendikaları, önceki dönemin aksine, ideolojik farklılıkları kenara bırakarak, işbirliği yapmak için bir araya gelebilmiştir. Bilişim ve iletişim teknolojilerinin hızla gelişmesi bu durumu pekiştirmiştir³¹³.

COLSIBA kurulmadan önce, Latin Amerika'da Chiquita, Dole ve Del Monte gibi az sayıda çokuluslu işletme veya bunların küresel değer zincirlerindeki taşeronlar için çalışan işçiler, diğer ülkelerdeki meslektaşlarının varlığından haberdar olmamıştır³¹⁴. 2002 yılında, COLSIBA'nın genel sekreteri (o dönemde bu görevi German Zepeda yürütmüştür) örgüt kurulmadan önce işçilerin Latin Amerika'daki meslektaşları ve çokuluslu işletmeler hakkında hiçbir bilgiye sahip olmadığını belirtmiştir³¹⁵. İşçilerin yanı sıra işçi sendikası liderleri de örgüt kurulmadan önce hiç toplantı yapmamış, hatta tanışmamıştır. İşçi sendikası liderleri ilk defa 1993 yılının mayıs ayında, COLSIBA'yı kurmak için bir araya gelmiştir. Kosta Rika'nın başkenti San Jose'deki toplantıya Kosta Rika, Honduras, Guatemala, Nikaragua, Panama ve

³¹¹ Riisgaard, Framework, ss. 717-719.

³¹² Lone Riisgaard, "The IUF/COLSIBA – CHIQUITA framework agreement: a case study", **Multinational Enterprises Programme Working Paper No. 94**. International Labour Office, Geneva, 2004, (Case), s. 10.

³¹³ Riisgaard, Case, ss. 5-6.

³¹⁴ Tequila Brooks, "Negotiating the Chiquita-COLSIBA International Framework Agreement: An Unlikely Happening", **International Employment & Labor Law eJournal**. 2007, s. 5.

³¹⁵ Riisgaard, Case, s. 10.

Kolombiya'daki muz tarlalarında örgütlenmiş işçi sendikalarının liderleri katılmıştır³¹⁶.

COLSIBA'nın kurulması, Latin Amerika'daki muz tarlalarında çalışan kadın işçiler ve işçi sendikacıları için de öneme sahiptir. Kadın işçiler, örgüt sayesinde bölgesel çapta toplantılar yapmış ve dayanışma ağı kurmuştur. Kadın işçi sendikacıları ise uluslararası kadın örgütleriyle iletişime geçerek kadın işçileri eğitmek ve bilinçlendirmek için çaba göstermiştir. Bölgedeki kadın işçilere verilmesi planlanan eğitimler için hibe almıştır³¹⁷.

Uluslararası çerçevede anlaşmada işçileri temsil eden diğer örgüt IUF'dir. İlk uluslararası çerçeve anlaşmayı bağıtlayan küresel sendika federasyonu olan IUF, 1920 yılında kurulmuştur ve merkezi İsviçre'nin Cenevre şehrinde. Örgüt tarım sektöründe, otellerde, lokantalarda, yiyecek ve içecek hazırlama işlerinde ve tütün işleminin tüm aşamalarında çalışan işçilerin örgütlendiği sendikaları temsil etmektedir³¹⁸. Günümüzde örgüte 127 farklı ülkeden 423 işçi sendikası üyedir ve örgütün 10 milyondan fazla işçiyi temsil ettiği belirtilmektedir³¹⁹. IUF, COLSIBA ve Chiquita işletmesi arasındaki uluslararası çerçeve anlaşma pazarlığına dahil edildikten 6 ay sonra anlaşmanın bağitlanmasını sağlamıştır³²⁰.

IUF, kurulduğu tarihten itibaren uluslararası çapta sendikal işbirliği oluşturmak için çabalamıştır. İtalya ve Almanya'da işçilerin Nazilere karşı direnişini desteklemiş, Türkiye'deki TEKEL direnişinin dünya çapında duyulmasını sağlamıştır. Uluslararası Ev İşçileri Federasyonu'nun kurulmasına katkı yapmıştır³²¹. Örgüt aynı zamanda işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmasını engelleyen çokuluslu işletmelere karşı protesto gösterileri başlatmıştır. Bunlardan en bilineni, 1980'li yıllarda Coca Cola işletmesine karşı başlatıldığı protesto gösterisidir. Bu protesto gösterisinin nedeni, işletmenin küresel değer zincirinde yer alan Guatemala'daki taşeronun yöneticilerinin, fabrikada örgütlenmiş işçi sendikasının faaliyetlerini engellemesi olmuştur. Bu protesto gösterisi nedeniyle Coca Cola işletmesine yönelik

³¹⁶ Brooks, s. 5.

³¹⁷ Brooks, s. 7.

³¹⁸ Kıvanç Eliaçık, **Küresel Sendikalar Kılavuzu: Uluslararası Sendikal Hareket ve Küresel Sendikalar**. NotaBene Yayınları, İstanbul, 2020, s. 35.

³¹⁹ IUF, "Affiliates", **Who We Are**. <https://www.iuf.org/who-we-are/affiliates/>, (Affiliates), (14.06.2021).

³²⁰ Brooks, s. 8.

³²¹ Eliaçık, s. 38.

olumsuz kamuoyu tepkisi oluşmuş ve böylece işletme taşeronun fabrikasını satın alarak, burada örgütlenmiş işçi sendikasının faaliyetlerine izin vermek zorunda kalmıştır. Dört yıl sonra aynı fabrikada işçilerle işletme yöneticileri arasında yaşanan iş uyuşmazlığı nedeniyle, IUF bir protesto gösterisi daha başlatmıştır. Bu protesto gösterisi, öncekine göre daha geniş kesimlere ulaşmıştır. Örneğin, protesto gösterisinin etkisiyle Filipinler'deki garsonlar ve İsveç'teki kasiyerler Coca Cola işletmesinin ürünlerini satmayı reddetmiştir. Üç ay sonra Coca Cola işletmesi, IUF ile uzlaşmak zorunda kalmış ve işçilerin taleplerini kabul etmiştir³²².

Uluslararası çerçeve anlaşmanın işveren tarafı ise Chiquita (eski ismiyle United Fruit Company) işletmesidir. Chiquita, meyve üreten ve ihraç eden çokuluslu işletmedir. 1998 yılında yapılan araştırma, Chiquita işletmesinin uzun süre boyunca dünya çapında en fazla muz ihraç eden çokuluslu işletme olduğunu kanıtlamıştır. 1992 yılında (uluslararası çerçeve anlaşma bağtılamadan 9 yıl önce) işletmenin dünya muz pazarının % 34'üne, Avrupa muz pazarının % 30'una hakim olduğu belirtilmiştir. Araştırmada, 1997 yılında işletmenin 35 bin işçi çalıştırdığı saptanmıştır. Bu işçilerin 30 bin tanesi, Orta ve Güney Amerika'da istihdam edilmiştir³²³.

Bazı araştırmacılar için Chiquita işletmesinin uluslararası çerçeve anlaşma bağtılaması beklenmedik durumdur. Bunun nedeni, işletmenin geçmişte sıklıkla insan haklarını ihlal etmiş olmasıdır. Hatta, 2007 yılında yapılan araştırma insan hakları ihlallerinin yanı sıra 1950'li yıllarda işletmenin Guatemala'da demokratik yollarla seçilmiş başkanların askeri darbelerle devrilmesinde payı olduğunu kanıtlamıştır. Araştırmada, işletmenin, Latin Amerika'daki tarlaların ve demir yollarının çoğuna sahip olduğu ve bölgedeki hükümetleri kendi talepleri doğrultusunda yönlendirdiği belirlenmiştir. 1998 yılında işletmenin Kolombiya'da şiddet yanlısı milis grupları finansal açıdan desteklediği ileri sürülmüştür. Avrupa Birliği de geçmişte Chiquita işletmesi hakkında tekellecilik yaptığı gerekçesiyle soruşturma ve dava açmıştır. Bu bağlamda, Chiquita işletmesi, Latin Amerika'daki insan hakları ihlalleri ve askeri darbelerle birlikte anılmıştır³²⁴.

³²² Gallin, ss. 29-30.

³²³ Adelen van de Kastele, "The banana chain: The Macro-Economics of the Banana Trade", **The International Banana Conference**. Brussels, 04-06.05.1998, ss. 14 ve 23.

³²⁴ Brooks, ss. 1-2 ve 4.

4.1.2. Anlaşmanın Gerekçesi

1990'lı yıllarda dünya çapında muz üretimi ve ihracatı üç çokuluslu işletmenin (Chiquita, Dole ve Del Monte) tekeli altında gerçekleşmiştir. 1995 yılında bu çokuluslu işletmelerin dünya muz pazarının yaklaşık % 62'sine hakim olduğu saptanmıştır. Bu durum, Avrupa Birliği'nin 1993 yılında Lomé Sözleşmesi'ne dayanarak yürürlüğe koyduğu sistemle değişmeye başlamıştır. 1995 yılına gelindiğinde Chiquita işletmesinin Avrupa muz pazarındaki payı, 1992 yılına göre % 11 düşerek, % 19 olmuştur. Aynı yıl için işletmenin dünya muz pazarındaki payı, 1992 yılına göre % 9 düşerek, % 25 olarak hesaplanmıştır³²⁵.

Bu bağlamda, Chiquita işletmesi başta olmak üzere Latin Amerika'daki çokuluslu işletmelerin dünya muz ihracatındaki payı düşmüştür. Çokuluslu işletmeler, bu sorunu çözmek için küresel değer zincirleri aracılığıyla üretim aşamalarını işgücü maliyetinin düşük olduğu yerlere taşımaya başlamıştır. Örneğin, Dole ve Del Monte işletmeleri üretim aşamalarını Afrika, Karayip ve Pasifik ülkelerine taşımıştır. Chiquita işletmesi ise diğer çokuluslu işletmelerden farklı bir yöntem uygulamış ve Avrupa Birliği'nde yürürlüğe giren sistemin kaldırılması için lobi faaliyetinde bulunmuştur. Chiquita işletmesinin baskısıyla Latin Amerika ülkelerinden bazıları ve Amerika Birleşik Devletleri, Dünya Ticaret Örgütü'nün toplantılarında Avrupa Birliği'ndeki yeni sistemin kaldırılmasını talep etmiştir. Bunun sonucunda, Avrupa Birliği yeni sistemde reform yapsa da Afrika, Karayip ve Pasifik ülkelerine muz ithalatında ayrıcalık vermeye devam etmiştir. Dolayısıyla, Chiquita işletmesinin çabaları karşılıksız kalmıştır. İşletmenin dünya muz ihracatındaki payı düşmeye devam etmiş, hatta 2001 yılında işletme iflas etme tehlikesi yaşamıştır³²⁶.

Bununla birlikte, Chiquita işletmesi dünya muz ihracatındaki payını yeniden arttırmak için 1990'lı yılların ortalarından itibaren kurumsal sosyal sorumluluğa önem vermeye başlamıştır. 1995 yılında muz üretimi yaptığı tarlaların çevreye duyarlı koşullara sahip olduğunu gösteren sertifika almıştır. 2000 yılında ise yürütme ilkelerini kabul etmiş ve kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarıyla ilgili yıllık raporlar ilan etmeye başlamıştır³²⁷. Bu anlamda, işletme kurumsal sosyal sorumluluk

³²⁵ Kastele, s. 14.

³²⁶ Riisgaard, Case, s. 9.

³²⁷ Riisgaard, Case, s. 9.

uygulamaları aracılığıyla kamuoyunda olumlu itibar yaratmaya çalışmıştır. İnsan hakları ihlalleri ve askeri darbelerle dolu geçmişini unutturmak için logosunu bile değiştirmiştir³²⁸.

Chiquita işletmesi, muzlarını satın alan çokuluslu perakende işletmelerine sosyal ve çevresel sorunlar açısından sorumlu davrandığını kanıtlamayı amaçlamıştır. Aksi taktirde, özellikle Avrupa'daki çokuluslu perakende işletmelerine yaptığı satışın daha da azalacağını fark etmiştir. Örneğin, 1999 yılında Chiquita işletmesinin yetkilileri, işletmenin tarlalarını denetleyen ve kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarıyla ilgili taleplerde bulunan Avrupa'daki çokuluslu perakende işletmelerinin listesini hazırlamıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları açısından listedeki perakendecilerin taleplerinin karşılanamadığı saptanmıştır. Bu nedenle, listedeki perakendecilere yapılan satışın (2001 yılına gelindiğinde Avrupa'ya yapılan satışın yaklaşık % 54'ünü oluşturmuştur) risk altında olduğunu ifade etmiştir³²⁹.

Chiquita işletmesi açısından uluslararası çerçeve anlaşmayı bu bağlamda değerlendirmek gerekmektedir. İşletme, 1990'lı yılların ortalarından itibaren düşmeye başlayan pazar payını yeniden arttırmak için başlattığı kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının parçası olarak uluslararası çerçeve anlaşmayı bağtılamıştır³³⁰.

Öte yandan, Chiquita işletmesi uluslararası çerçeve anlaşmayı sadece pazar payını arttırmak için bağtılamamıştır. Chiquita işletmesi ve küresel değer zincirindeki taşeronlar için çalışan işçilerin insanlık dışı çalışma ve yaşam koşullarına sahip olması nedeniyle artan kamuoyu tepkisi, işletmesi uluslararası çerçeve anlaşma bağtılamak zorunda bırakmıştır.

1980'li yıllardan itibaren neoliberal ekonomi politikaları ve küreselleşme süreciyle işçilerin iş ve gelir güvencesinden yoksun kaldığı bilinmektedir. Bu durum, tarım sektöründe çalışan işçilerle işverenler arasındaki çalışma ilişkisini de yansıtmaktadır. Tarım sektöründeki işçiler, Amerika Birleşik Devletleri gibi gelişmiş ülkelerde bile düşük ücretle çalışmakta, kimyasal ilaçlar nedeniyle sağlık sorunları yaşamaktadır. Buna karşın, sosyal güvenlik sistemlerinden yararlanamamaktadır. İşçiler, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek için örgütlenmeye kalktığında ise

³²⁸ Riisgaard, Framework, s. 718.

³²⁹ Riisgaard, Case, s. 7.

³³⁰ Riisgaard, Case, s. 9.

bunun sonucu ölümcül olabilmektedir. Örneğin, Kolombiya’da 1990 ile 2007 yılları arasında yaklaşık 2 bin işçi sendikası temsilcisinin öldürüldüğü saptanmıştır³³¹. Nitekim, tarım sektöründeki üretimin büyük kısmı, çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerindeki taşeronlar aracılığıyla yapılmaktadır. Bu taşeronların da kendine ait taşeronları bulunmaktadır. Bu nedenle, küresel değer zincirlerindeki çalışma ilişkisi karmaşık hale gelmekte, işçi sendikalarının tarım sektöründe örgütlenmesi ve çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmesi zorlaşmaktadır³³².

Bu bağlamda, uluslararası çerçeve anlaşma bağitlanmadan önce Chiquita işletmesiyle işçiler arasındaki çalışma ilişkisini, tarım sektöründekinden farklı düşünmemek gerekir. Muz tarlalarındaki işçiler, insan onuruna yakışmayan çalışma ve yaşam koşullarına sahip olmuştur. İşçiler günde yaklaşık 14 saat çalışmış ve sosyal güvenlik sistemlerinden yararlanamamıştır. İşçilere karşılığı ödenmeyen fazla çalışma yaptırılmış, itiraz edenler tazminatsız işten çıkarılmıştır. Tarlalarda kimyasal ilaçların fazla ve yanlış kullanımı ciddi sağlık sorunlarına yol açmıştır. Bu çalışma koşulları, Avrupa Birliği’nin Afrika, Karayip ve Pasifik ülkelerine ayrıcalık verdiği sistem yürürlüğe girdikten sonra işgücü maliyeti açısından tabana doğru rekabetin yoğunlaşmasıyla, daha da kötüye gitmiştir³³³. Latin Amerika’da muz üreten çokuluslu işletmelerin, üretim aşamalarını işgücü maliyetinin düşük olduğu ve ulusal iş mevzuatının işverenler lehine kurgulandığı yerlere taşınması, bölgedeki sendikal örgütlerin de güç kaybetmesine neden olmuştur³³⁴.

COLSIBA, kurulduğu tarihten itibaren bu durumu değiştirmek için çabalamıştır. İşçilerin, çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmasını ve böylece çalışma ve yaşam koşullarının iyileşmesini amaçlamıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için Chiquita işletmesinin küresel değer zincirindeki insanlık dışı çalışma koşullarına karşı protesto gösterileri düzenlemiştir. Protesto gösterileriyle, Chiquita işletmesinin kamuoyundaki itibarını sarsmaya ve işletmenin ihracat yaptığı ülkelerdeki perakendecileri ve tüketicileri tarlalardaki işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek için harekete geçirmeye çalışmıştır. Bu nedenle, örgüt bu protesto gösterilerinin çoğunu, Chiquita işletmesinin pazar payının yüksek olduğu Avrupa ve

³³¹ Brooks, s. 2.

³³² Brooks, ss. 5-6.

³³³ Riisgaard, Framework, ss. 718-719.

³³⁴ Riisgaard, Case, s. 10.

Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleştirmiştir. Protesto gösterileri için buralardaki sivil toplum kuruluşlarıyla da işbirliği yapmıştır³³⁵. COLSIBA'nın sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapması, daha geniş kesimlere ulaşmasını sağlamış ve böylece Chiquita işletmesine yönelik yaratmaya çalıştığı olumsuz kamuoyu tepkisini güçlendirmiştir³³⁶.

COLSIBA'nın 1998 yılının mayıs ayında başlattığı protesto gösterisi, Chiquita işletmesinin uluslararası çerçeve anlaşma bağtılamak için pazarlık masasına oturmasını sağlamıştır. Bu protesto gösterisine, Amerika Birleşik Devletleri'nin Cincinnati şehrinde (Ohio eyaletinde yer almaktadır) yayımlanan gazetede (Cincinnati Enquirer) Chiquita işletmesi hakkında yapılan bir dizi haber neden olmuştur. Haberlerde, işletmenin yolsuzluğa karıştığı, işçiler tarlada çalıştığı sırada tarlayı ilaçladığı ve sendikal faaliyetleri engellediği ileri sürülmüştür. COLSIBA, bu haberlere dayanarak başlattığı protesto gösterisiyle Chiquita işletmesinin muzlarını satın alan Avrupa'daki perakendecilerin, suçlamaları araştırmasını talep etmiştir. COLSIBA ve protesto gösterisini destekleyen sivil toplum kuruluşları basın toplantıları yapmıştır. Chiquita işletmesinin suçlamalarla ilgili açıklama yapması için toplu mektup gönderme protestosu gerçekleştirilmiştir. Bunun sonucunda, Danimarka'daki süpermarket zinciri (eski ismi FDB olan Coop Amba), Chiquita işletmesinin tarlalarındaki çalışma koşulları hakkında rapor hazırlaması için üç sivil toplum kuruluşunu finanse etmiştir. Bu bağlamda, protesto gösterisi Chiquita işletmesine karşı olumsuz kamuoyu tepkisine yol açmıştır³³⁷. Nitekim, işletmenin o dönemki başkanı (o dönemde bu görevi Steve Warshaw yürütmüştür) da protesto gösterisinin kendilerine ekonomik açıdan zarar verdiğini ve kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarına daha fazla önem vermek zorunda kaldığını belirtmiştir³³⁸.

COLSIBA, Chiquita işletmesine ekonomik açıdan zarar veren kamuoyu tepkisini kullanarak, uluslararası çerçeve anlaşma bağtılaması için işletmeye baskı uygulamıştır. Bunun sonucunda, 1998 yılının kasım ayında Chiquita işletmesi ve COLSIBA ilk defa toplantı yapmıştır. Bu toplantıda, Chiquita işletmesinin temsilcileri uluslararası çerçeve anlaşma pazarlığına başlamayı reddetmiştir. Fakat, iki taraf

³³⁵ Riisgaard, Framework, ss. 719-720.

³³⁶ Brooks, s. 6.

³³⁷ Riisgaard, Case, ss. 11-12.

³³⁸ Riisgaard, Case, ss. 9-10.

arasındaki sosyal diyalog sürmüştür. 2001 yılında IUF'nin sosyal diyaloga dahil olmasından yaklaşık 6 ay sonra ise uluslararası çerçeve anlaşma bağitlanmıştır³³⁹. Chiquita işletmesi, merkezi Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunup, uluslararası çerçeve anlaşma bağitlayan ilk çokuluslu işletme olmuştur³⁴⁰.

4.1.3. Anlaşmanın İçeriği

Uluslararası çerçeve anlaşma üç bölümden oluşmuştur. Bunlardan ilkinde, asgari çalışma koşulları sıralanmıştır. Buna göre, Chiquita işletmesi, COLSIBA ve IUF işçilerin özgür iradeyle seçtiği bağımsız işçi sendikalarına üye olabileceğini ve bu sendikalar aracılığıyla toplu pazarlık hakkından yararlanabileceğini kabul etmiştir. Chiquita işletmesi, UÇÖ'nün çalışmaya ilişkin temel haklarla ilgili sözleşmelerine uymayı taahhüt etmiştir. Bunlar; 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi, 182 No'lu Çocukların Çalıştırılmasının En Kötü Biçimlerinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi, 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 111 No'lu İş ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi olarak sıralanmıştır.

İşçi sendikası temsilcilerinin işçilerin çalıştığı tarlalara girmesi ve işçilerle iletişim kurması uluslararası çerçeve anlaşmanın ilk bölümünde güvence altına alınmıştır. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği açısından önlem almanın Chiquita işletmesinin sorumluluğunda olduğu ifade edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini iyileştirmek için Chiquita işletmesi, COLSIBA ve IUF'nin birlikte çalışması kararlaştırılmıştır. Taraflar ilk bölümün son maddesinde, Chiquita işletmesinin muz üretimiyle ilgili Latin Amerika'daki tüm faaliyetlerinde, uluslararası çerçeve anlaşmayı duyurmayı kabul etmiştir.

Uluslararası çerçeve anlaşmanın ikinci bölümünde, Chiquita işletmesi herhangi üretim aşamasının yerinin değiştirilmesi gibi çalışma koşullarını veya çalışan

³³⁹ Riisgaard, Case, s. 12.

³⁴⁰ Brooks, s. 1.

işçi sayısını etkileyecek kararı alırken, buradaki işçilerin üye olduğu sendikalara danışacağını taahhüt etmiştir. İşletmenin, yapacağı değişikliklerle ilgili kararı ve bu kararın çalışma koşulları açısından yol açacağı sonuçları COLSIBA, IUF ve ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikasına iletmesi zorunlu hale getirilmiştir. Chiquita işletmesinin işçi sendikalarından gelen önerileri değerlendirmesi ve bunlarla ilgili işçi sendikalarına en kısa sürede cevap vermesi öngörülmüştür.

Uluslararası çerçeve anlaşmanın ikinci bölümüne göre, Chiquita işletmesi küresel değer zincirindeki taşeronlardan, ilgili ülkedeki ulusal iş mevzuatına ve uluslararası çerçeve anlaşmadaki çalışma koşullarıyla ilgili hükümlere uyduğunu kanıtlamasını isteyebilecektir. Bu hükmün uygulanması açısından anlaşmanın son bölümünde oluşturulması kararlaştırılan inceleme komitesine de sorumluluk verilmiştir.

Uluslararası çerçeve anlaşmanın son bölümde ise anlaşmanın uygulama süreciyle ilgili hükümlere yer verilmiştir. Chiquita işletmesi, COLSIBA ve IUF'nin dörder üye atayacağı inceleme komitesinin kurulması kararlaştırılmıştır. İnceleme komitesinin, uluslararası çerçeve anlaşmanın uygulama sürecini denetleyeceği ve bildirilen ihlallerle ilgili araştırma yapacağı ifade edilmiştir. İnceleme komitesinin yılda iki kez toplanmasına ve bu toplantılardaki gündem maddelerinin önceden belirlenmesine karar verilmiştir. Bununla birlikte, ulusal çaptaki uyuşmazlıkların önce ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikalarıyla, işletmenin ulusal yetkilileri arasında çözülmeye çalışılacağı belirtilmiştir. İnceleme komitesinin sadece uluslararası çerçeve anlaşmayla belirlenmiş çalışma koşullarının veya çalışmaya ilişkin temel hakların düzenli olarak ihlal edilmesi durumunda müdahalede bulunması kararlaştırılmıştır.

Son bölümde, uluslararası çerçeve anlaşmanın, ulusal düzeyde bağitlanmış toplu iş sözleşmelerinin yerini almadığı ifade edilmiştir. Anlaşmanın, imzacılardan herhangi biri tarafından feshedilmediği sürece yürürlükte kalacağı belirtilmiştir. İmzacılardan birinin anlaşmayı feshetmesi ise fesih tarihinden en az üç ay önce yazılı bildirim yapma şartına bağlanmıştı. Uluslararası çerçeve anlaşma yürürlükte kaldığı sürece, işçi tarafı Chiquita işletmesi aleyhinde uluslararası protesto gösterisi yapmaktan, işveren tarafı ise işçi sendikası karşıtı faaliyetlerde bulunmaktan kaçınmayı taahhüt etmiştir.

4.1.4. Anlaşmanın İş Hukukuna Etkisi

Uluslararası çerçeve anlaşmada, taraflar anlaşmayı Chiquita işletmesinin muz üretimiyle ilgili Latin Amerika'daki tüm faaliyetlerinde duyurmayı taahhüt edilmiştir. Bu anlamda, uluslararası çerçeve anlaşmayı işçilerin korunması açısından değerlendirmeye bilgilendirme aşamasından başlamak mümkündür. Bilgilendirme aşamasında kullanılan yöntemler uluslararası çerçeve anlaşmayla ilgili broşür dağıtılmasından, düzenli radyo programları ve atölyeler yapılmasına kadar gitmektedir. Bu yöntemlerin kullanılması açısından ülkeden ülkeye büyük farklılıklar saptanmıştır. Örneğin, Honduras'ta bilgilendirme aşaması için bu yöntemlerin tamamı kullanılmıştır. Fakat, bu durum diğer ülkeler için geçerli değildir. Guatemala'da işçilere uluslararası çerçeve anlaşmayla belirlenen çalışma koşullarıyla ilgili yeterince bilgi verilmemiş ve sadece düzensiz toplantılar yapılmıştır. Kosta Rika ve Nikaragua'da da bilgilendirme aşamasında düzensiz, kısa ve gayri resmi toplantılar yapılmış ve uluslararası çerçeve anlaşmayla ilgili sınırlı sayıda broşür dağıtılmıştır. Bu iki ülkede, uluslararası çerçeve anlaşmayla ilgili işçileri bilgilendirmek isteyen işçi sendikası temsilcilerinin, muz tarlalarına girmesine izin verilmediği ileri sürülmüştür. Bununla birlikte, Amerika Ülkelerinde Amerika Birleşik Devletleri Emek Eğitimi Projesi'nin (USLEAP olarak bilinmektedir) ekonomik desteği sayesinde, COLSIBA'ya üye ülkelerde (Guatemala hariç) işçilere uluslararası çerçeve anlaşmayla ilgili bilgi vermek amacıyla ulusal çalıştaylar düzenlenmiştir³⁴¹.

Chiquita işletmesi, uluslararası çerçeve anlaşmayı muz üretimiyle ilgili Latin Amerika'daki tüm faaliyetlerinde duyurmayı taahhüt etse de bunu yerine getirmemiştir. 2004 yılında uluslararası çerçeve anlaşmanın bilgilendirme aşamasıyla ilgili yapılan araştırmada, görüşme yapılan işçilerden hiçbiri anlaşma hakkında Chiquita işletmesi tarafından bilgilendirildiğini ifade etmemiştir. Aynı araştırmada, işletmenin küresel değer zincirinde yer alan taşeronların yetkilileriyle de görüşme yapılmıştır. Görüşülen taşeron yetkililerinden sadece üçte ikisi, Chiquita işletmesi tarafından uluslararası çerçeve anlaşma hakkında bilgilendirildiğini belirtmiştir³⁴². Bu bağlamda, Chiquita işletmesinin uluslararası çerçeve anlaşmayı işçilerin çalışma ve

³⁴¹ Riisgaard, Framework, s. 723.

³⁴² Riisgaard, Case, ss. 13-14.

yaşam koşullarını somut olarak iyileştirmekten ziyade olumsuz kamuoyu tepkisinden kaçınmak ve insan hakları ihlalleriyle dolu geçmişini unutturmak için kullandığı ileri sürülebilecektir.

Sendikal örgütler, işçilerin uluslararası çerçeve anlaşma hakkında bilgilendirilmesi ve çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanması için tek başına çaba göstermiştir. Bu bağlamda, sendikal örgütler sınırlı kaynağa sahip olduğu için uluslararası çerçeve anlaşmayla ilgili bilgiyi sadece kendi üyelerine ulaştırabilmiştir. İşçi sendikası üyesi olmayan işçiler, uluslararası çerçeve anlaşma hakkında yeterince bilgilendirilememiştir. Bu işçiler arasında uluslararası çerçeve anlaşmanın varlığından haberdar olmayanlara rastlanmıştır. Hatta, 2005 yılında yapılan araştırmada, Guatemala’da işçi sendikasının örgütlendiği tarlalarda bile uluslararası çerçeve anlaşma hakkında bilgi sahibi olmayan işçilerin bulunduğu ileri sürülmüştür³⁴³. Bu durum, iş hukukunun işçileri koruyucu işlevinin örselendiği dönemde, işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanması ve çalışma ve yaşam koşullarının iyileşmesi açısından uluslararası çerçeve anlaşmanın vereceği katkıyı sınırlamıştır.

Uluslararası çerçeve anlaşmada işçilerin bağımsız işçi sendikalarında örgütlenmesi ve toplu pazarlık hakkından yararlanması kabul edilmiştir. Bu nedenle, uluslararası çerçeve anlaşma işçilerin korunması açısından değerlendirilirken, Chiquita işletmesinin küresel değer zincirinde yer alan taşeronların bulunduğu Latin Amerika ülkelerindeki sendikalaşma oranıyla, toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin oranının dikkate alınması gerekmektedir³⁴⁴. Bu bağlamda, EKİÖ’nün verilerine göre COLSIBA üyesi Kosta Rika’da uluslararası çerçeve anlaşmanın bağıtlanmasının ardından 2002 yılında % 14,3 olan sendikalaşma oranı, 2011 yılına gelindiğinde % 13,4 olarak gerçekleşmiştir. Kolombiya’da aynı yıllarda sendikalaşma oranı sırasıyla % 10,9 ve % 9,1 olarak hesaplanmıştır³⁴⁵. UÇÖ’nün verilerine göre ise Guatemala’da 2004 yılında % 3,6 olan sendikalaşma oranı, 2011 yılında % 3’e düşmüştür³⁴⁶. Bu anlamda, ulaşılabilen verilere göre sendikalaşma oranı, uluslararası çerçeve anlaşma bağıtlandıktan 10 yıl sonra COLSIBA üyesi ülkelerin hiçbirinde artmamıştır. Bu

³⁴³ Riisgaard, Framework, ss. 723-724.

³⁴⁴ Riisgaard, Case, s. 12.

³⁴⁵ OECD, Trade Union Density.

³⁴⁶ ILOSTAT, “Trade Union Density Rate”, **Statistics on union membership.** https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer23/?lang=en&segment=indicator&id=ILR_TUMT_NO_C_RT_A, (Rate), (15.06.2021).

durumun ortaya çıkmasında, bilgilendirme aşamasının ülkeden ülkeye farklı yöntemler kullanılarak gerçekleştirilmesinin ve bu aşamada sadece sendikal örgütlerin çaba göstermesinin payı bulunmaktadır.

Uluslararası çerçeve anlaşmanın işçilerin işçi sendikalarında örgütlenmesine yol açtığı istisnai durumlara da rastlamak mümkündür. Örneğin, Honduras'ta 2003 yılının temmuz ayında muz tarlalarında çalışan 47 işçinin bir araya gelerek işçi sendikası kurduğu saptanmıştır. Bu sendika, Orta Amerika'daki muz tarlalarında uzun süre sonra kurulan ilk işçi sendikası olmuştur. Fakat, Honduras'taki muz tarlalarında çalışan işçilerin sendika kurmasını sağlayan temel unsur sadece uluslararası çerçeve anlaşma değildir. Honduras, 1954 yılında muz tarlalarında çalışan işçilerin yaptığı grevden itibaren Orta Amerika'daki en güçlü işçi hareketine sahip ülkelerden biri olmuştur. Bu işçi hareketi, COLSIBA'nın kurulmasına da katkı yapmıştır. Bu bağlamda, işçi sendikasının kurulmasındaki temel unsurlardan biri Honduras'taki işçi hareketidir³⁴⁷.

2003 yılında Kolombiya'daki SINTRAINAGRO (tarım sektöründe çalışan işçileri temsil eden sendika) işçi sendikasının başkanı (o dönemde bu görevi Guillermo Rivera Zapata yürütmüştür), Chiquita işletmesiyle bağitlanan uluslararası çerçeve anlaşma sayesinde sendikaya 2 bin yeni işçinin üye olduğunu belirtmiştir³⁴⁸. Bununla birlikte, Chiquita işletmesinin 2006 yılında Kolombiya'daki sattığı tarlada örgütlenmiş işçi sendikasının, uluslararası çerçeve anlaşma sayesinde faaliyetlerini sürdürdüğü saptanmıştır³⁴⁹.

Öte yandan, Kolombiya'nın Magdalena bölgesinde uluslararası çerçeve anlaşma sayesinde üç tane yeni toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Kosta Rika'da ise uluslararası çerçeve anlaşma, ulusal düzeye örgütlenmiş işçi sendikasıyla Chiquita işletmesinin ulusal yetkilileri arasında süregiden sosyal diyaloga yol açmıştır. Bunun sonucunda, daha önce iki taraf arasında yaşanan ve ülkedeki Çalışma Bakanlığı'na kadar giden iş uyuşmazlıklarının sayısında düşüş yaşanmıştır³⁵⁰. Buna karşın, ulaşılabilen verilere göre 2011 yılında toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin oranı Kolombiya'da % 1, Kosta Rika'da % 4,6, Panama'da % 1,7 ve Peru'da % 4,1 olarak

³⁴⁷ Riisgaard, Framework, s. 724.

³⁴⁸ Riisgaard, Case, s. 17.

³⁴⁹ Brooks, s. 9.

³⁵⁰ Riisgaard, Case, ss. 16-17.

gerçekleşmiştir³⁵¹. Bu oranlar, işçilerin toplu pazarlık hakkından yararlanması açısından uluslararası çerçeve anlaşmanın beklenen etkiyi yaratmadığını göstermektedir.

Küresel değer zincirindeki taşeronlarda çalışan işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanması ve dolayısıyla çalışma ve yaşam koşullarının iyileşmesi, uluslararası çerçeve anlaşmanın işçilerin korunması açısından yaptığı katkının göstergelerinden biridir. Bu anlamda, Chiquita işletmesi, küresel değer zincirindeki taşeronların ilgili ülkedeki ulusal iş mevzuatına ve uluslararası çerçeve anlaşmadaki çalışma koşullarıyla ilgili hükümlere uyduğunu kanıtlamasını isteyebilecektir. Fakat, yapılan araştırmalarda, küresel değer zincirindeki taşeronların tarlalarında çalışan işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmadığı ve çalışma ve yaşam koşullarının değişmediği saptanmıştır. Bu durumun iki nedeni olduğu ileri sürülmektedir. Bunlardan ilki, Chiquita işletmesine küresel değer zincirindeki taşeronların uluslararası çerçeve anlaşma hükümlerine uymasını sağlamak için açıkça yetki verilmemesidir. İkinci neden ise Chiquita işletmesinin küresel değer zincirinde yer alan taşeronlarla arasındaki yönetişimin türüdür. Buna göre, Chiquita işletmesi, işletmeyle arasında modüler veya ilişkisel yönetişim olan taşerona ilgili ülkedeki ulusal iş mevzuatına ve uluslararası çerçeve anlaşmadaki çalışma koşullarıyla ilgili hükümlere uyması için baskı yapmamıştır³⁵².

Chiquita işletmesinin de uluslararası çerçeve anlaşma hükümlerini ihlal ettiği durumlara rastlanmıştır. Örneğin, UNSITRAGUA (Guatemala’da sanayi, hizmetler ve tarım sektöründe örgütlenmiş işçi sendikalarını temsil eden konfederasyon) 2003 yılının eylül ayında yaptığı yazılı açıklamada, Chiquita işletmesinin uluslararası çerçeve anlaşma hükümlerini açıkça ihlal ettiğini ileri sürmüştür. Buna göre, Chiquita işletmesi Guatemala’nın Atlantik kıyılarındaki dört tarlasında üretimi durduracağını ve buraları kapatacağını duyurmuştur. Fakat, karar işçilerin örgütlendiği sendikaya danışılmadan ve bildirilmeden alınmıştır. Açıklamada bu tarlalarda üretimin durdurulmasının temel nedeni, sendikal faaliyetler olarak gösterilmiştir. Chiquita

³⁵¹ ILOSTAT, “Collective bargaining coverage rate”, **Statistics on union membership**. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer27/?lang=en&segment=indicator&id=ILR_CBCT_NO_C_RT_A, (Coverage), (15.06.2021).

³⁵² Riisgaard, Case, ss. 14-15.

işletmesinin bu tarlalardaki üretimi, sendikal örgütlenmenin olmadığı Ekvator ve Guatemala'nın Pasifik kıyılarındaki tarlalara taşıyacağı ifade edilmiştir³⁵³.

Bu bağlamda, işçi sendikaları, geçmiş insan hakları ihlalleriyle dolu olan Chiquita işletmesinin uluslararası çerçeve anlaşma sayesinde işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirme çabasını inandırıcı bulmamıştır. İşletmenin tek amacının olumsuz kamuoyu tepkisinden kaçınıp, karını arttırmak olduğunu ileri sürmüştür³⁵⁴.

Uluslararası çerçeve anlaşmanın, iş hukukunun örselenen işçileri koruyucu işlevini yerine getirip getiremediği değerlendirilirken, inceleme komitesinin çalışmalarına değinmek gerekir. Çünkü, inceleme komitesi uluslararası çerçeve anlaşmanın uygulama sürecini denetlemek, bildirilen ihlalleri incelemek ve dolayısıyla işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan somut olarak yararlanmasını sağlamak için oluşturulmuştur.

İnceleme komitesine en çok bildirilen ihlal, geçici iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin örgütlenme özgürlüğünden yararlanmasının engellenmesi olmuştur. Örgütlenme özgürlüğünün ulusal iş mevzuatıyla güvence altına alındığı Kosta Rika ve Nikaragua'da bile bu işçilerin işçi sendikasına üye olması engellenmiştir. Bildirilen diğer ihlaller; işçi sendikası üyesi işçilerle kadın işçilere çalışma koşulları açısından ayrımcılık yapılması, işçi sendikasına üye olmak isteyen işçilerin tehdit edilmesi ve işçilerin çalıştığı tarlalara işçi sendikası temsilcilerinin girmesine izin verilmemesi olarak saptanmıştır. İhlallerin genellikle Chiquita işletmesinin küresel değer zincirinde yer alan taşeronların tarlalarında gerçekleştiği belirlenmiştir. Fakat, Chiquita işletmesinin Kosta Rika'daki tarlalarında işçi sendikası üyesi işçilere çalışma koşulları açısından ayrımcılık yapıldığı ve sendikal faaliyetlerin baskı altına alındığı ifade edilmiştir³⁵⁵.

İşçi sendikaları, inceleme komitesine ihlalleri bildirmesine karşın, ihlal edilen hükümlerle ilgili araştırma yapılmadığını ve ihlallerin düzeltilmediğini ileri sürmüştür. Özellikle Kosta Rika ve Nikaragua'daki işçi sendikası yetkilileri, ihlalleri bildirdiğini fakat inceleme komitesinden cevap alamadığını belirtmiştir. Nitekim, inceleme komitesinin toplantılarından önce üyelerin herhangi hazırlık yapmadığı, bildirilen ihlalleri önceden araştırmadığı ve dolayısıyla toplantılarda ihlallerin düzeltilmesi için

³⁵³ Riisgaard, Case, s. 17.

³⁵⁴ Riisgaard, Framework, s. 728.

³⁵⁵ Riisgaard, Framework, s. 725.

çözüm yolu önermediği saptanmıştır. 2004 yılında inceleme komitesinin altı üyesiyle görüşme yapılmıştır. İnceleme komitesinin görüşülen üyeleri, düzenlenen iki komite toplantısına ait belgelerin kendisine gönderilmediğini ifade etmiştir. Araştırmaya göre, inceleme komitesinin toplantıları hakkındaki belgeler, ancak 2003 yılının mart ayından itibaren IUF'nin internet sitesinden yayımlanmaya başlamıştır³⁵⁶. Bu anlamda, inceleme komitesi işverenlerin işçi sendikası karşıtı faaliyetlerini engelleyememiş ve dolayısıyla işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmasını sağlayamamıştır.

4.2. INDITEX İŞLETMESİYLE BAĞITLANAN ULUSLARARASI ÇERÇEVE ANLAŞMA

4.2.1. Anlaşmanın Tarafları

Uluslararası çerçeve anlaşmada işçi tarafını Uluslararası Tekstil, Hazır Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu (UTHGDİF/ITGLWF) temsil etmiştir. ITGLWF, 1970 yılında Tekstil ve Konfeksiyon İşçileri Federasyonu ile Uluslararası Deri ve Ayakkabı İşçileri Federasyonu'nun birleşmesiyle kurulmuştur³⁵⁷. Örgüt şapka, ayakkabı, eldiven gibi giyim ürünlerinin üretiminde çalışan işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmeyi amaçlamıştır. 1994 yılında 83 ülkeden 178 işçi sendikasının üye olduğu örgütün temsil ettiği işçi sayısı 5 milyon 973 bin olarak saptanmıştır. 2001 yılına gelindiğinde ise örgüte 110 ülkeden 220 işçi sendikasının üye olduğu ve temsil edilen işçi sayısının yaklaşık 10 milyona yükseldiği belirtilmiştir³⁵⁸.

Neoliberal ekonomi politikaları ve küreselleşme süreci sayesinde çokuluslu işletmeler birden fazla işkolunda faaliyet göstermeye başlamıştır. Buna karşılık, benzer işkollarında örgütlenmiş küresel sendika federasyonları da birleşme kararı almıştır. Küresel sendika federasyonları birleşerek, çokuluslu işletmelerle arasındaki

³⁵⁶ Riisgaard, Case, ss. 15-16.

³⁵⁷ Rainer Gries, "Overview of the Development of International Trade Union Organisations", **International Trade Union Organisations Inventory of the Archive of Social Democracy and the Library of the Friedrich-Ebert-Stiftung**. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2001, s. 88.

³⁵⁸ Peter Rütters, "International Trade Secretariats – Origins, Development, Activities", **International Trade Union Organisations Inventory of the Archive of Social Democracy and the Library of the Friedrich-Ebert-Stiftung**. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2001, ss. 18, 19 ve 22.

güç bakışsımsızlığını azaltmaya çalışmıştır. Bunun yanı sıra, üye sayısını ve ekonomik kaynaklarını arttırmayı ve UÇÖ gibi uluslararası örgütlerde daha fazla temsil edilmeyi amaçlamıştır³⁵⁹. Bu bağlamda, 2012 yılında Danimarka’da düzenlenen kongrede Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu, Uluslararası Kimya, Enerji, Maden İşçileri Federasyonu ve ITGLWF birleşme kararı almış ve IndustriALL kurulmuştur. Böylece, 2012 yılından sonra Inditex işletmesinin karşısında resmi taraf olarak IndustriALL yer almıştır. Merkezi İsviçre’nin Cenevre şehrinde olan IndustriALL maden, imalat ve enerji işkollarında faaliyette bulunmaktadır. Günümüzde, bu işkollarında 140 ülkeden 50 milyon işçiyi temsil etmektedir. Örgüt, bölgesel çalışmalar yapmak için Latin Amerika ve Karayipler bölgesinde, Güney Doğu Asya bölgesinde, Güney Asya bölgesinde ve Sahra Altı Afrika bölgesinde ofisler kurmuştur³⁶⁰.

IndustriALL’ın temel amacı, çokuluslu işletmelerle uluslararası çerçeve anlaşmalar bağitlayarak, küresel değer zincirlerindeki taşeronlarda çalışan işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmasını sağlamak ve insanlık dışı çalışma koşullarını ortadan kaldırmaktır. Örgüt Ford, Volkswagen, Tchibo, Renault gibi 50’nin üstünde çokuluslu işletmeyle uluslararası çerçeve anlaşma bağitlamıştır. Bununla birlikte, örgüt, UÇÖ sözleşmelerinin hazırlanma sürecinde yer almakta ve devletlerin bu sözleşmeleri onaylaması için çaba göstermektedir³⁶¹.

Uluslararası çerçeve anlaşmanın işveren tarafı ise Inditex işletmesidir. Inditex işletmesi, giyim ürünleri satan ve tekstil işkolunda tanınmış markalara (Zara, Pull and Bear ve Bershka vb.) sahip çokuluslu işletmedir³⁶². 2006 yılında Inditex işletmesinin mağaza sayısı 3 bin 131 olarak saptanmıştır. Aynı yıl işletme 69 bin 240 işçiyi istihdam etmiştir³⁶³. 2013 yılına gelindiğinde işletmenin mağaza sayısı 6 bin 340’a yükselmiş ve çalıştırdığı işçi sayısı da 128 bin 313 olarak açıklanmıştır³⁶⁴. Günümüzde ise

³⁵⁹ Rütters, s. 17.

³⁶⁰ IndustriALL, “IndustriALL Global Union”, **Who We Are**. <http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/industriall-leaflet-en-web.pdf>, (Union), (25.06.2021).

³⁶¹ Eliaçık, ss. 23-24.

³⁶² Nebahat Tokatli, “Global sourcing: insights from the global clothing industry—the case of Zara, a fast fashion retailer”, **Journal of Economic Geography**. Cilt: 8, Sayı: 1, 2008, s. 28.

³⁶³ Inditex, “Annual Report 2007”, **Annual Reports**. <https://www.inditex.com/documents/10279/245901/AnnualReport2007.pdf/4882f0f1-3157-4335-863b-3c0a0a0bad86>, (2007), (28.06.2021).

³⁶⁴ Emre Eren Korkmaz, “The Inditex International Framework Agreement Coinciding Interests: The Turkish Case”, **La transnacionalización de las relaciones laborales Experiencias de gestión en**

işletmeye ait toplam 6 bin 829 mağaza vardır ve işletme 144 bin 116 işçi çalıştırmaktadır³⁶⁵.

Inditex işletmesi, tekstil işkolunda hızlı üretim ve teslimat süresiyle öne çıkmaktadır. 2008 yılında yapılan araştırmada bu durum somutlaşmıştır. Araştırmaya göre, işletmeye bağlı Zara markasının ürünlerinin dağıtım merkezinden, Avrupa'daki mağazalara teslim edilme süresinin ortalama 24 saat (Amerika ve Asya kıtalarındaki mağazalar için ortalama 48 saat) olduğu belirlenmiştir³⁶⁶. Bununla birlikte, ürünlerin tasarlanması ve üretilip mağazalara teslim edilmesi, tekstil işkolunda ortalama 6 ay sürer iken, Inditex işletmesi için bu süre toplamda 2 hafta olmuştur³⁶⁷.

4.2.2. Anlaşmanın Gerekçesi

Tekstil işkolunda 1990'lı yıllardan itibaren ürünleri hızlı şekilde ve tüketicilerin karşılayabileceği fiyata arz etmeye dayanan eğilim ortaya çıkmıştır³⁶⁸. Bu eğilime sahip çokuluslu işletmeler tüketicilerin ilgisini çeken tasarımlardan ilham almış ve ürünleri hızlıca üretilip piyasaya sürmüştür³⁶⁹. 2001 ve 2005 yılları arasında bu çokuluslu işletmelerin satışları, yaklaşık % 45 oranında artmıştır. Bu eğilimin en önemli temsilcilerinden biri olan Inditex işletmesinin sahip olduğu Zara markasının satışları da 1998 ve 2002 yılları arasında ikiye katlanmıştır³⁷⁰.

Bu eğilimin temel unsuru, çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerindeki her bir taşeronun yüklendiği üretim aşamasını en kısa sürede ve diğer üretim aşamalarının aksamasına neden olmadan gerçekleştirmesidir³⁷¹. Bunun için çokuluslu işletmeler kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları aracılığıyla, küresel değer zincirlerindeki taşeronlar için kurallar belirlemek zorunda kalmıştır. Bunları

las empresas multinacionales españolas. (Ed. Wilfredo Sanguinetti Raymond), Ediciones Cinca, Madrid, 2015, s. 133.

³⁶⁵ Inditex, "Annual Report 2020", **Annual Reports.** <https://www.inditex.com/documents/10279/664163/2020+Inditex+Annual+Report.pdf/863d0add-3784-f2c7-1f1e-8446fc45c072>, (2020), (28.06.2021).

³⁶⁶ Tokatli, s. 31.

³⁶⁷ Justo de Jorge Moreno, Oscar Rojas Carrasco, "Efficiency, internationalization and market positioning in textiles fast fashion: The Inditex case", **International Journal of Retail & Distribution Management.** Cilt: 44, Sayı: 4, 2016, s. 412.

³⁶⁸ Moreno, Carrasco, s. 398.

³⁶⁹ Tokatli, ss. 22-23.

³⁷⁰ Tokatli, s. 26.

³⁷¹ Tokatli, s. 23.

denetlemekle görevli ekipler kurmuş ve böylece küresel değer zincirlerindeki taşeronların bu kurallara uymasını güvence altına almıştır³⁷².

Bu bağlamda, Inditex işletmesi kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarıyla hem işletmenin itibarına zarar verebilecek olumsuz kamuoyu tepkisinden hem de üretim aşamalarının aksamasına neden olacak eylemlerden kaçınmayı amaçlamıştır. Başka bir ifade ile, Inditex işletmesi küresel değer zincirindeki taşeronların üretim faaliyetini aksatacak grevleri ve işletmeye ekonomik açıdan zarar verecek boykot çağrılarını engellemek için kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını kullanmıştır³⁷³. Inditex işletmesinin uluslararası çerçeve anlaşma bağitlaması da bu amacı gerçekleştirmeye yöneliktir.

Uluslararası çerçeve anlaşmanın bağitlanmasına yol açan diğer temel neden, Inditex işletmesinin küresel değer zincirindeki taşeronlarda ortaya çıkan çalışma ve yaşam koşullarıdır. 1980’li yıllardan itibaren, tekstil işkolunda çalışan işçiler, iş ve gelir güvencesinden yoksun kalmış ve çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanamamıştır. Özellikle, çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerindeki taşeronlarda çalışan işçilerin, çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanamadığı sendikal örgütler tarafından yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır³⁷⁴. Bu durum, taşeronların çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerine dahil olmak için kalite ve maliyet üzerinden rekabet etmesi nedeniyle ortaya çıkmıştır. 2005 yılının ocak ayında tekstil işkolundaki ticaretin dünya çapında serbestleştirilmesi ve Çin gibi ülkelere uygulanan ticaret kısıtlamalarının kaldırılmasıyla, bu rekabet daha da yoğunlaşmıştır³⁷⁵.

Bu bağlamda, taşeronların işçilerini düşük ücretlerle uzun süre çalıştırması, çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerine dahil olmanın gereğidir. Başka bir ifade ile, tekstil işkolundaki çokuluslu işletmelerin ürünlerini kısa sürede üretmesi ve satışa sunması, küresel değer zincirlerindeki taşeronlarda çalışan işçilere iş ve gelir güvencesinin olmadığı çalışma ilişkisini dayatmıştır³⁷⁶. Örneğin, 2011 yılında yapılan araştırmaya göre, Kamboçya’da 2005 yılından itibaren belirli süreli iş sözleşmesiyle

³⁷² Korkmaz, s. 142.

³⁷³ Korkmaz, s. 133.

³⁷⁴ Catia Gregoratti, Doug Miller, “International Framework Agreements for Workers’ Rights? Insights from River Rich Cambodia”, *Global Labour Journal*. Cilt: 2, Sayı: 2, 2011, ss. 84-85.

³⁷⁵ Moreno, Carrasco, s. 415.

³⁷⁶ Korkmaz, s. 133.

çalışan işçi sayısı artmıştır. Aynı fabrikada 2 yıldan fazla süredir çalışan işçilerin bile iş sözleşmesinin belirli süreli olduğu saptanmıştır (araştırmaya göre bu iş sözleşmelerinin süresi 1 aydan 3 aya kadar değişmektedir). Bu işçilerin fazla çalışma yapmayı reddettiğinde veya hastalık izni aldığında iş sözleşmesinin yenilenmediği belirtilmiştir. Diğer yandan, tekstil işkolundaki çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerindeki taşeronların bulunduğu çoğu ülkede, sendikal faaliyetler doğrudan yabancı yatırımları engelleyeceği düşüncesiyle baskı altına alınmıştır. Hatta, işçiler işveren güdümlü sarı işçi sendikalarında örgütlenmek zorunda bırakılmıştır³⁷⁷.

Inditex işletmesinin küresel değer zincirindeki çalışma ve yaşam koşullarını tekstil işkolundakinden ayrı düşünmemek gerekir. Buna karşın işletme, ürünlerini düşük maliyetle üretmek yerine mağazalarının bulunduğu ülkelere yakın yerlerde üretmeye öncelik verdiğini ileri sürmüştür. Örneğin, işletme, sahip olduğu Zara markasının ürünlerinin bir kısmının, İspanya ve Portekiz'deki taşeronlarda üretildiğini açıklamıştır. Fakat, Forbes Dergisi'ne göre, bu taşeronlar İspanya ve Portekiz'de tekstil işkolunda ödenen ortalama ücretin yarısından da az ücret alan işçiler çalıştırmıştır. Dergide, bu taşeronların işçilerin sosyal güvenlik primlerini ödeyip ödemediği hakkında bilgi olmadığı ifade edilmiştir³⁷⁸. Nitekim, Inditex işletmesi uluslararası çerçeve anlaşma bağitlamadan önce küresel değer zincirindeki taşeronların sayısı ve yeri hakkında da yeterli bilgiyi kamuoyuyla paylaşmamıştır³⁷⁹. 2005 yılının nisan ayında, Bangladeş'teki giysi fabrikası Spectrum'un çökmesi bu durumu değiştirmiştir. Felakette 64 işçi yaşamını yitirmiştir³⁸⁰. Yıkılan binanın enkazında, Inditex işletmesinin sahip olduğu Zara markası için üretilen kırmızı çocuk kazaklarına rastlanmıştır³⁸¹ ve Spectrum fabrikasının Inditex işletmesinin küresel değer zincirinde yer aldığı anlaşılmıştır. Böylece, Inditex işletmesinin küresel değer zincirinde yer alan taşeronlardaki işçilerin çalışma ve yaşam koşulları somut hale gelmiştir. Felaketin ardından Inditex işletmesi, ITGLWF ile görüşmeler yapmış ve yaşamını yitirenlerin ailelerine tazminat ödemeyi kabul etmiştir³⁸².

³⁷⁷ Gregoratti, Miller, ss. 85 ve 91.

³⁷⁸ Tokatli, ss. 31-32.

³⁷⁹ Tokatli, s. 34.

³⁸⁰ Korkmaz, s. 132.

³⁸¹ Tokatli, s. 35.

³⁸² Emre Eren Korkmaz, s. 132.

ITGLWF felaketin ardından Inditex işletmesiyle başlattığı sosyal diyalogu sürdürmüştür. Örgüt, felaket nedeniyle Inditex işletmesine karşı oluşan olumsuz kamuoyu tepkisini de kullanarak uluslararası çerçeve anlaşma bağlatmak için çaba göstermiştir³⁸³. Yapılan araştırmalarda, Inditex işletmesinin merkezinin bulunduğu İspanya’da örgütlenmiş işçi sendikası FITEQA-CC.OO’nun (daha sonra CC.OO Industria adını almıştır) da Inditex işletmesinin yönetimini, ITGLWF ile uluslararası çerçeve anlaşma bağlatması için baskı altına aldığı saptanmıştır³⁸⁴.

2007 yılının ekim ayında, Inditex işletmesi ve ITGLWF arasında uluslararası çerçeve anlaşma imzalanmıştır. Bu anlaşma, tekstil işkolunda imzalanmış ilk uluslararası çerçeve anlaşma olmuştur³⁸⁵.

4.2.3. Anlaşmanın İçeriği

Inditex işletmesi ve ITGLWF arasında 4 Ekim 2007 tarihinde bağtlanan uluslararası çerçeve anlaşma, altı bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, uluslararası çerçeve anlaşmayı Inditex işletmesi ve ITGLWF adına imzalayanlar hakkında bilgi verilmiştir. İkinci bölümde, Inditex işletmesi uluslararası çerçeve anlaşmanın küresel değer zincirindeki taşeronlarda uygulanması için ITGLWF ile işbirliği yapmayı kabul etmiştir. Inditex işletmesinin küresel değer zincirindeki taşeronlarda çalışma koşullarının BM’nin İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile Çocuk Hakları Sözleşmesi’ne, EKİÖ’nün Çokuluslu İşletmeler Rehberi’ne ve çalışmaya ilişkin temel haklarla ilgili UÇÖ sözleşmelerine uygun olması gerektiği belirtilmiştir. UÇÖ’nün çalışmaya ilişkin temel haklarla ilgili sözleşmeleri; 29 No’lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 105 No’lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 111 No’lu İş ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi, 135 No’lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 138 No’lu Asgari Yaş Sözleşmesi, 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ve 159 No’lu Engelli İnsanların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Sözleşmesi olarak sıralanmıştır.

³⁸³ Gregoratti, Miller, s. 87.

³⁸⁴ Korkmaz, s. 132.

³⁸⁵ Korkmaz, ss. 131 ve 132.

Taraflar, uluslararası çerçeve anlaşmanın üçüncü bölümünde, küresel değer zincirindeki taşeronlarda çalışan işçilerin, çalışma ve yaşam koşullarının iyileşmesi için örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkından yararlanmak zorunda olduğunu kabul etmiştir.

Dördüncü bölümde, uluslararası çerçeve anlaşmanın uygulama süreciyle ilgili hükümlere yer verilmiştir. Inditex işletmesi, anlaşmanın uygulama sürecini kolaylaştırmak için küresel değer zincirindeki taşeronlarla ilgili bilgileri ITGLWF ile paylaşmayı kabul etmiştir. Uygulama sürecinin yıllık olarak değerlendirilmesi için komite kurulması kararlaştırılmıştır. Buna göre, komitede Inditex işletmesinden ve ITGLWF'den üçer temsilci bulunması öngörülmüştür. Bölümün sonunda, Inditex işletmesinin küresel değer zincirindeki taşeronları, ITGLWF'nin ise sendikal örgütleri anlaşma hakkında bilgilendireceği ifade edilmiştir.

Genel hükümlerin yer aldığı beşinci bölümde, uluslararası çerçeve anlaşmanın imza tarihinden itibaren yürürlüğe girdiği belirtilmiştir. Anlaşmanın bir yıl yürürlükte kalması ve taraflardan herhangi biri fesih bildirimini yapmazsa birer yıllık süreyle kendiliğinden uzaması kararlaştırılmıştır. Fesih bildiriminin, anlaşmanın süresinin dolmasına en az üç ay kala yapılması zorunlu tutulmuştur. Uluslararası çerçeve anlaşmanın son bölümünde ise anlaşma hükümlerinin yorumlanması açısından yaşanabilecek uyuşmazlıklar için tarafların UÇÖ'ye başvurulabileceği kabul edilmiştir.

Taraflar uluslararası çerçeve anlaşmayı, (8 Temmuz 2014 ve 13 Kasım 2019 tarihlerinde) iki kere yenilemiştir. Uluslararası çerçeve anlaşmanın son halinde, ilk anlaşmada yer alan hükümlerin tekrar edildiği ve bunlara eklemeler yapıldığı görülmektedir. Örneğin, Inditex işletmesinin küresel değer zincirindeki taşeronlarda çalışma koşullarının, UÇÖ'nün ilk anlaşmada atıf yapılan sözleşmelerinin yanı sıra 182 No'lu Çocukların Çalıştırılmasının En Kötü Biçimlerinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi ve 190 No'lu Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi'ne uygun olması gerektiği ifade edilmiştir.

Yenilenen uluslararası çerçeve anlaşmada, uygulama sürecinin değerlendirilmesi için küresel sendika komitesi kurulması kararlaştırılmıştır. Buna göre, yılda bir kez toplantı yapacak küresel sendika komitesi, Inditex işletmesinin

küresel değer zincirindeki taşeronların yer alan bölgelerde örgütlenmiş ve IndustriALL üyesi işçi sendikalarının temsilcilerinden oluşacaktır. Küresel sendika komitesinde Afrika, Amerika ve Doğu Avrupa bölgesindeki işçi sendikalarından bir, Asya bölgesindeki işçi sendikalarından dört ve Batı Avrupa bölgesindeki işçi sendikalarından iki temsilcinin yer alması kabul edilmiştir. Bununla birlikte, taraflar, yenilenen uluslararası çerçeve anlaşmada küresel değer zincirindeki taşeronlarda çalışan işçilere eğitim vermeyi taahhüt etmiştir. Buna göre, eğitimler örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı, cinsiyet eşitliği gibi konuları içerecektir.

4.2.4. Anlaşmanın İş Hukukuna Etkisi

Çokuluslu işletmenin küresel değer zincirindeki taşeronlarda çalışan işçiler uluslararası çerçeve anlaşma hakkında bilgilendirilmediğinde, anlaşmanın işçilerin korunması açısından yapacağı katkının sınırlı olacağı bilinmektedir. Bu bağlamda, hem Inditex işletmesi hem de ITGLWF (birleşmeden sonra IndustriALL) uluslararası çerçeve anlaşma hakkında küresel değer zincirindeki işçileri bilgilendirmek için çaba göstermiştir. Taraflar, özellikle bilişim ve iletişim teknolojilerinin hızla gelişmesiyle işçileri anlaşma hakkında bilgilendirmek için internet sayfalarını kullanmıştır. Inditex işletmesi, internet sayfasında uluslararası çerçeve anlaşmayla ilgili bölüm oluşturmuştur³⁸⁶. IndustriALL'ın internet sayfasından ise uluslararası çerçeve anlaşma metnine ulaşmak mümkündür. Örgütün internet sayfasında Inditex işletmesiyle bağlantılan uluslararası çerçeve anlaşmayla ilgili gelişmeler de yayımlanmaktadır³⁸⁷.

Tarafların uluslararası çerçeve anlaşma hakkında küresel değer zincirindeki taşeronlarda çalışan işçileri bilgilendirme çabaları sadece internet sayfalarıyla sınırlı kalmamıştır. Taraflar, küresel değer zincirindeki taşeronlarda çalışan işçileri anlaşma hakkında bilgilendirmek ve sendikal örgütlerin başta bilgilendirme aşaması olmak üzere anlaşmanın uygulama sürecindeki rolünü güçlendirmek için 1 Ekim 2011 tarihinde protokol (Inditex'in Küresel Değer Zincirinde Uluslararası Çerçeve Anlaşmanın Uygulanmasında İşçi Sendikalarının Rolünün Belirlenmesine İlişkin

³⁸⁶ Inditex, "Shared Challenges", **Our Commitment to People**. <https://www.inditex.com/our-commitment-to-people/our-suppliers/shared-challenges>, (Challenges), (28.06.2021).

³⁸⁷ IndustriALL, "Global Framework Agreements", **What We Do**. <http://www.industriall-union.org/global-framework-agreements>, (Global), (28.06.2021).

Protokol) bağtlamıştır. Protokolde, küresel değer zincirindeki taşeronlarda çalışan işçilere anlaşma hakkında bilgi vermek için eğitimler düzenlenmesi planlanmıştır. 4 Mayıs 2012 tarihinde bağtlanan yeni protokolde, eğitimlerin detayları belirlenmiştir. Buna göre, eğitimlerin öncelikle sendikal örgütlenmenin bulunmadığı taşeronlarda çalışan işçilere verilmesi kabul edilmiştir. Aynı zamanda eğitimlere ilgili ülkedeki işçi sendikası temsilcilerinin katılması öngörülmüştür³⁸⁸. Eğitimlerin başladığı ilk ülke Türkiye olmuştur. 25 Nisan 2013 tarihinde 17 işçi, DİSK Tekstil İşçileri Sendikası ile Deri İş Sendikası'ndan (adı 2014 yılında DERİTEKS Sendikası olarak değişmiştir) dört temsilci ve 20 taşeron yöneticisiyle eğitim faaliyeti gerçekleştirilmiştir. Türkiye'deki ulusal iş mevzuatı, UÇÖ sözleşmeleri ve uluslararası çerçeve anlaşma hükümleri eğitimin temel konularını oluşturmıştır³⁸⁹.

IndustriALL ve Inditex işletmesinin küresel değer zincirindeki taşeronların bulunduğu ülkelerde, uluslararası çerçeve anlaşma hakkında bilgi vermeyi amaçlayan çalıştay ve toplantılar düzenlediği saptanmıştır. Örneğin, 17-19 Haziran 2017 tarihinde Bulgaristan'ın başkenti Sofya'da, tekstil işkolundaki çalışma koşullarını tartışmak ve uluslararası çerçeve anlaşma hakkında bilgi vermek için toplantı yapılmıştır³⁹⁰. 3-4 Mayıs 2019 tarihinde ise Tayland'da çalıştay düzenlenmiştir. Çalıştaya katılan ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikalarının temsilcilerine uluslararası çerçeve anlaşma, çokuluslu işletmeler ve küresel değer zincirleri hakkında bilgi verilmiştir³⁹¹.

Bu anlamda, Inditex işletmesi ve IndustriALL küresel değer zincirindeki taşeronlarda çalışan işçilerin uluslararası çerçeve anlaşma hakkında bilgilendirilmesi için verdiği taahhüdü yerine getirmeye çalışmıştır. Taraflar, uluslararası çerçeve anlaşma hakkında işçilerin bilgilendirilmesi ve dolayısıyla işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanması için sürekli işbirliği yapmıştır.

Uluslararası çerçeve anlaşmada, işçilerin örgütlenme özgürlüğüne sahip olması gerektiği sıkça vurgulanmıştır. Örgütlenme özgürlüğünün, işçilerin çalışma ve yaşam koşullarının iyileşmesi için ön koşul olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle, uluslararası

³⁸⁸ Korkmaz, s. 132.

³⁸⁹ Korkmaz, ss. 137-138.

³⁹⁰ IndustriALL, "Empowering Bulgarian affiliates in the Inditex supply chain", **Latest News**. 03.07.2017, <http://www.industriall-union.org/empowering-bulgarian-textile-workers-in-the-inditex-supply-chain>, (Empowering), (28.06.2021).

³⁹¹ IndustriALL, "Organizing in the textile and garment sector in Thailand", **Latest News**. 21.05.2019, <http://www.industriall-union.org/organizing-in-the-textile-and-garment-sector-in-thailand>, (Garment), (28.06.2021).

çerçeve anlaşmayı işçilerin korunması açısından değerlendirirken temel göstergelerden biri, anlaşmanın Inditex işletmesinin küresel değer zincirindeki taşeronlarda sendikalaşmaya yol açıp açmadığı olacaktır.

2010 yılında Inditex işletmesinin işyerlerinin % 39’unda işçilerin bir ya da daha fazla bağımsız işçi sendikası tarafından temsil edildiği belirtilmiştir. Bu oran İspanya’daki işyerlerinde % 64, diğer ülkelerdeki işyerlerinde ise ortalama % 24 olarak gerçekleşmiştir³⁹². İşçilerin bir ya da daha fazla bağımsız işçi sendikası tarafından temsil edildiği işyerlerinin oranı 2015 yılında % 37³⁹³, 2018³⁹⁴ ve 2020³⁹⁵ yıllarında % 36 olarak açıklanmıştır.

Yapılan araştırmada, 2011 yılında bağitlanan protokol gereği uluslararası çerçeve anlaşmayla ilgili verilmeye başlanan eğitimlerin, sendikalaşma açısından katkı yapmadığı ileri sürülmüştür. 2013 yılında Türkiye’de eğitim verilen işçilerin işçi sendikasına üye olmadığı belirtilmiştir. Araştırmaya göre, işçiler sendikal faaliyetlerin taşeron yöneticileri tarafından takip edildiğini düşünmüş ve işten atılmamak için işçi sendikalarına üye olmaktan kaçınmıştır³⁹⁶. Nitekim, 2013 yılında uluslararası çerçeve anlaşmayla ilgili eğitimlerin başladığı Türkiye’de tekstil işkolunda sendikalaşma oranı % 8,6 olarak gerçekleşmiştir. Uluslararası çerçeve anlaşmanın yenilendiği 2014 ve 2019 yıllarında ise sendikalaşma oranı % 9,2’de kalmıştır³⁹⁷.

Bu bağlamda, uluslararası çerçeve anlaşma, küresel değer zincirindeki taşeronlarda çalışan işçilerin sendikalaşması açısından beklenen etkiye yol açmamıştır. Fakat, yapılan araştırmalarda Inditex işletmesinin küresel değer zincirindeki taşeronlarda örgütlenmiş işçi sendikalarının ve bunlara üye olan işçilerin sayısında meydana gelen değişimler hakkında bilgi eksikliği olduğu saptanmıştır³⁹⁸.

³⁹² Inditex, “Annual Report 2010”, **Annual Reports.** https://www.inditex.com/documents/10279/246192/Grupo_INDITEX_Annual_Report_INDITEX_10.pdf/6a118e14-c3bc-4b48-a6f4-cd41c00c9cd8, (2010), (28.05.2021).

³⁹³ Inditex, “Annual Report 2015”, **Annual Reports.** <https://www.inditex.com/documents/10279/246747/Memoria+Anual+Inditex+2015.pdf/336d2f53-de78-cfd3-90f7-8301254c7dce>, (2015), (28.05.2021).

³⁹⁴ Inditex, “Annual Report 2018”, **Annual Reports.** <https://www.inditex.com/documents/10279/619384/Inditex+Annual+Report+2018.pdf/25145dd4-74db-2355-03f3-a3b86bc980a7>, (2018), (28.05.2021).

³⁹⁵ Inditex, 2020.

³⁹⁶ Korkmaz, s. 138.

³⁹⁷ DİSK-AR, “Sendikalaşma Araştırması”, **Sendikalaşma Raporları.** 27.08.2019, <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/Sendikalasma-Arastirmasi.pdf>, (29.05.2021).

³⁹⁸ Korkmaz, s. 142.

İşçilerin çalışma ve yaşam koşullarının iyileşmesi için işçi sendikalarında örgütlenerek, işverenlerle toplu pazarlık masasına oturması gerekmektedir. Uluslararası çerçeve anlaşmada da işçilerin örgütlenme özgürlüğüne sahip olmasının yanı sıra toplu pazarlık hakkından yararlanması gerektiği savunulmuştur. Bu nedenle, uluslararası çerçeve anlaşmanın işçilerin korunması açısından yaptığı katkının göstergelerinden biri, toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısında meydana gelen artış olacaktır.

İşçilerin uluslararası çerçeve anlaşma sayesinde toplu pazarlık hakkından yararlandığı örneklerle rastlamak mümkündür. Bunlardan biri Bangladeş'te gerçekleşmiştir. Inditex işletmesinin küresel değer zincirinde yer alan ve yaklaşık 3 bin 500 işçinin çalıştığı Bangladeş'teki The Natural Denims isimli taşeron, 29 Ocak 2017 tarihinde toplu iş sözleşmesi bağtılamıştır. Uluslararası çerçeve anlaşma, toplu iş sözleşmesini bağtılayan işçi sendikasının hem The Natural Denims isimli taşeronun fabrikasında örgütlenmesini hem de toplu pazarlık sürecini başlatmasını sağlamıştır³⁹⁹.

2010 yılında, Inditex işletmesinin işçilerinin % 71'inin toplu pazarlık kapsamında olduğu belirtilmiştir. İşletmenin İspanya'daki işçileri için bu oran % 100, diğer ülkelerdeki işçileri için ortalama % 55 olarak açıklanmıştır⁴⁰⁰. Bununla birlikte, 2018 yılı itibarıyla Inditex işletmesinin küresel değer zincirinde 2 bin 206 fabrikada toplu iş sözleşmesi bağtılandığı saptanmıştır. Bunlardan 45 tanesi Afrika bölgesindeki, 33 tanesi Amerika bölgesindeki, 78 tanesi Asya bölgesindeki ve 2 bin 50 tanesi Avrupa bölgesindeki fabrikalarda bağtılanmıştır⁴⁰¹. 2020 yılında ise Inditex işletmesinin küresel değer zincirindeki fabrikalarda bağtılanan toplu iş sözleşmesi sayısı 2 bin 112 olarak açıklanmıştır. Toplu iş sözleşmelerinden 30 tanesi Afrika bölgesindeki, 21 tanesi Amerika bölgesindeki, 112 tanesi Asya bölgesindeki ve bin 949 tanesi Avrupa bölgesindeki fabrikalarda bağtılanmıştır⁴⁰².

Uluslararası çerçeve anlaşmada, Inditex işletmesi çalışma koşullarıyla ilgili hükümlerin küresel değer zincirindeki taşeronlarda uygulanacağını ve bunun için ITGLWF ile işbirliği yapacağını taahhüt etmiştir. Bu anlamda, uluslararası çerçeve

³⁹⁹ IndustriALL, "Bangladeshi union signs collective agreement with Natural Denims Ltd.", **Latest News**. 15.02.2017, <http://www.industriall-union.org/bangladeshi-union-signs-collective-agreement-with-natural-denims-ltd>, (Collective), (27.05.2021).

⁴⁰⁰ Inditex, 2010.

⁴⁰¹ Inditex, 2018.

⁴⁰² Inditex, 2020.

anlaşmanın küresel değer zincirindeki taşeronlarda uygulanması ve buralardaki işçilerin çalışma ve yaşam koşullarının iyileşmesi, anlaşmanın işçilerin korunması açısından yaptığı katkıyı gösterecektir.

Tarafların, 2011 yılında bağıtladığı protokolde uluslararası çerçeve anlaşmanın uygulama sürecinde işçi sendikalarının rolünü güçlendirmeyi amaçladığı bilinmektedir. Taraflar protokolde sendikal örgütlere, Inditex işletmesinin küresel değer zincirindeki taşeronların uluslararası çerçeve anlaşma hükümlerine uyup uymadığını denetleme yetkisi vermiştir⁴⁰³. Inditex işletmesi bu yetkinin kullanılmasını kolaylaştırmak için küresel değer zincirindeki 6 bin taşeronun bilgisini sendikal örgütlerle paylaşmayı kabul etmiştir. Hatta, Inditex işletmesinin temsilcileri sendikal örgütlerin denetlemek istediği fabrikaların yöneticilerini arayarak, denetimin hiçbir engelle karşılaşmadan gerçekleşmesini sağlamıştır⁴⁰⁴. 25 Ekim 2016 tarihinde ise Inditex işletmesi IndustriALL ile anlaşmış ve küresel değer zincirindeki taşeronların uluslararası çerçeve anlaşmaya uyup uymadığını denetlemek için işçi sendikası uzmanları istihdam etmeyi kabul etmiştir⁴⁰⁵.

Böylece, Inditex işletmesinin küresel değer zincirinde yer alan taşeronlarda uluslararası çerçeve anlaşma hükümlerinin ihlal edilmesi engellenmiştir. Inditex işletmesinin küresel değer zincirinde yer alan Türk taşeron Hera Tekstil bu duruma örnek olarak gösterilebilir. 2011 yılının haziran ayında, Hera Tekstil'in Afyon'daki fabrikasında, Türkiye Tekstil, Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası (TEKSİF) örgütlenmeye başlamıştır. Ulusal iş mevzuatındaki şartları sağlayan işçi sendikası toplu pazarlık yapmak için yetki belgesi almıştır. Fakat, taşeron yöneticileri işçilerin işçi sendikasına üye olmasını ve toplu pazarlık hakkından yararlanmasını engellemek istemiştir. Taşeron yöneticilerinin işçileri istifa etmeye zorladığı ve işçi sendikasına üye olan çoğu işçiyi işten çıkardığı saptanmıştır. TEKSİF, taşeronun uluslararası çerçeve anlaşma hükümlerini ihlal ettiğini belirterek, Inditex işletmesine başvurmuştur. 2011 yılının aralık ayında Inditex işletmesi taşeronu tutumundan

⁴⁰³ Korkmaz, s. 132.

⁴⁰⁴ IndustriALL, "Special Report: Inditex and IndustriALL Global Union: Getting results from a global framework agreement", **Latest News**. 21.05.2014, <http://www.industriall-union.org/special-report-inditex-and-industriall-global-union-getting-results-from-a-global-framework>, (Report), (29.05.2021).

⁴⁰⁵ IndustriALL, "Experts to boost trade union rights in Inditex supply chain", **Latest News**. 25.04.2016, <http://www.industriall-union.org/experts-to-boost-trade-union-rights-in-inditex-supply-chain>, (Boost), (29.05.2021).

vazgeçmesi gerektiğini, aksi halde verdiği tüm siparişi iptal edeceğini iletmiştir. Bunun sonucunda, Hera Tekstil yönetimi tutumundan vazgeçmiş ve işçi sendikasıyla toplu iş sözleşmesi bağtlamıştır⁴⁰⁶.

Taraflar küresel değer zincirindeki taşeronların uluslararası çerçeve anlaşma hükümlerini ihlal etmesine her zaman engel olamamıştır. Örneğin, Inditex işletmesinin küresel değer zincirinde yer alan Kamboçya'daki River Rich fabrikasında yönetim, işçi sendikasına üye olduğu için 30 işçiyi işten çıkarmıştır. Inditex işletmesi ve ITGLWF, uluslararası çerçeve anlaşma hükümlerinin ihlal edildiği gerekçesiyle, fabrikada örgütlenmeye çalışan işçi sendikasının temsilcileri ve taşeron yönetimiyle 3 Şubat 2007 tarihinde toplantı yapmıştır. Toplantı sonunda, taşeron yönetimi işçi sendikası üyesi 30 işçiyi işe geri almayı ve işçilere açılan tüm davalardan vazgeçmeyi kabul etmiştir. Fakat, taşeron yönetimi bu taahhütleri yerine getirmemiştir⁴⁰⁷. Bu durumun temel nedeni, River Rich fabrikasının sadece Inditex işletmesinin değil başka çokuluslu işletmelerin de küresel değer zincirinde yer alması olarak gösterilmiştir⁴⁰⁸.

Öte yandan, Inditex işletmesinin denetim firmalarıyla anlaşarak veya kendi kurduğu denetim ekipleri aracılığıyla küresel değer zincirindeki taşeronları denetlediği saptanmıştır. Denetimlerin temel amacı, buralarda çalışan işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanıp yararlanamadığını belirlemek olarak ifade edilmiştir. 2013 yılında Inditex işletmesinin küresel değer zincirindeki bin 100'den fazla taşeronda, yaklaşık 4 bin 300 denetim gerçekleştirilmiştir⁴⁰⁹. 2020 yılında ise bin 805 taşeronda, 5 bin 689 denetim yapılmıştır⁴¹⁰. Inditex işletmesinin, küresel değer zincirine dahil olacak yeni taşeronlarda da ön denetim gerçekleştirdiği belirlenmiştir. İşletme, sadece ön denetimden başarıyla geçen taşeronlarla ticari sözleşme bağtladığını vurgulamıştır. 2013 yılında işletmenin küresel değer zincirine dahil olması planlanan taşeronlarda bin 425 ön denetim gerçekleştirilmiştir⁴¹¹. 2020 yılında ise ön denetim sayısı 3 bin 62'ye yükselmiştir⁴¹².

⁴⁰⁶ Korkmaz, ss. 139-140.

⁴⁰⁷ Gregoratti, Miller, ss. 92-93.

⁴⁰⁸ Gregoratti, Miller, s. 96.

⁴⁰⁹ Korkmaz, s. 134.

⁴¹⁰ Inditex, 2020.

⁴¹¹ Korkmaz, s. 134.

⁴¹² Inditex, 2020.

Bu anlamda, Inditex işletmesi, küresel değer zincirindeki taşeronların uluslararası çerçeve anlaşma hükümlerine uyması için çaba göstermiştir. Özellikle uluslararası çerçeve anlaşmanın uygulama sürecine sendikal örgütleri dahil ederek, taşeron yöneticilerinin başta sendikal haklar olmak üzere çalışmaya ilişkin temel hakları ihlal etmesini engellemiştir.

Araştırmacılar, Inditex işletmesinin küresel değer zincirindeki taşeronların uluslararası çerçeve anlaşma hükümlerine uyması için sendikal örgütlere yetki verilmesine ve Inditex işletmesinin kendi yaptığı denetimlere rağmen, işçilerin çalışma ve yaşam koşullarında iyileşme olmadığını ileri sürmüştür. Bu duruma, 2011 yılında yapılan araştırma örnek olarak gösterilmiştir. Araştırmada, Inditex işletmesinin küresel değer zincirindeki taşeronun fabrikasında örgütlenmiş işçi sendikalarının temsilcileriyle görüşme yapılmış ve fabrikadaki çalışma koşulları hakkında soru sorulmuştur. İşçi sendikası temsilcilerinin neredeyse tamamı, işçilerin aşırı sıcak ve tozlu ortamlarda çalışmak zorunda olduğunu belirtmiştir. İşçi sendikası temsilcileri, fabrika yönetiminin bu durumdan haberdar olduğunu ve buna rağmen herhangi önlem almadığını ifade etmiştir⁴¹³.

Literatürde uluslararası çerçeve anlaşmanın, Inditex işletmesinin küresel değer zincirindeki taşeronlarda çalışan işçilerin hak kaybı yaşamasını engellediğine de rastlanmıştır. Örneğin, Inditex işletmesinin Romanya'daki taşeronu Tanex'te koronavirüs pandemisi gerekçe gösterilerek işçilerin ücretlerinde kesinti yapılmıştır. Yöneticiler, işçilere bu durumu sendikal örgütlerle ve kamuoyuyla paylaşmaması için baskı uygulamıştır. Hatta, işçilerden biri ücretinde yapılan kesintiyi medyada dile getirdiği için işten çıkarılmıştır. Ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikası, taşeronun uluslararası çerçeve anlaşmayı ihlal ettiğini belirtmiş ve taşeronu Inditex işletmesine şikâyet etmiştir. Bunun sonucunda, ulusal düzeyde örgütlenmiş işçi sendikası ve Tanex yönetimi uzlaşmış ve toplu iş sözleşmesi imzalamıştır⁴¹⁴. Bununla birlikte, uluslararası çerçeve anlaşma sayesinde, Inditex işletmesinin yürütme ilkelerine ücretle ilgili hüküm eklenmiştir. Bu hükümde, işçiye, kendisinin ve bakmakla yükümlü

⁴¹³ Gregoratti, Miller, s. 95.

⁴¹⁴ IndustriALL, "Inditex GFA unlocks conflict in Romania", **Latest News**. 28.10.2020, <http://www.industriall-union.org/inditex-gfa-unlocks-conflict-in-romania>, (Unlocks), (29.05.2021).

olduğu kişilerin temel ihtiyaçlarını karşılamasını sağlayacak miktardan daha az ücret ödenemeyeceği ifade edilmiřtir⁴¹⁵.



⁴¹⁵ IndustriALL, Report.

SONUÇ

Sanayi devrimi sonrası, çalışma ilişkisinin kurallarını belirleyen işçi ve işveren arasında bağitlanan iş sözleşmesi olmuştur. İş sözleşmesinin tarafları arasındaki güç bakışimsızlığı nedeniyle ortaya çıkan insanlık dışı çalışma ve yaşam koşulları, devletin çalışma ilişkisine müdahale etmesine ve iş hukukunun doğmasına yol açmıştır. Gerçekten, iş hukukunun temel amacı iş sözleşmesine dayanarak bağımlı çalışan işçilerin, işverenlerin üretim araçlarına sahip olmasından kaynaklanan gücü karşısında korunmasıdır.

İş hukuku uygulamaları altın çağ boyunca güç bakışimsızlığını azaltmış ve sosyal taraflar arasında sağlanan uzlaşmanın temel unsurlarından biri olmuştur. Bu dönemde, devletler ulusal iş mevzuatları aracılığıyla işçilerin sendikal haklardan yararlanması için çaba harcamıştır. Bu durum, Almanya’da serbest meslek sahiplerinin sendikal haklardan yararlanmasını sağlayacak düzenlemenin yürürlüğe girmesine kadar gitmektedir. Bu bağlamda, altın çağda işçi sendikalarının üye sayısı artmış, çalışma ilişkisinin kuralları işkolu düzeyindeki toplu pazarlıklar sonucunda bağitlanan toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmiştir.

1970’li yıllarda yaşanan ekonomik krizle altın çağ sona ermiştir. Devletler ekonomik krizden çıkmak için neoliberal ekonomi politikaları uygulamıştır. Böylece, serbest piyasa anlayışına dayanan neoliberal ekonomi politikaları gereği, devletler ekonomik ve sosyal alandan çekilmeye başlamıştır. Kamu harcamaları azalmış, kamu işletmeleri özelleştirilmiştir. Bununla birlikte, 1980’li yıllardan itibaren hızlanan küreselleşme süreci, mal ve hizmetler ile sermayenin ülke sınırları arasında serbestçe dolaşmasına yol açmıştır.

Bu bağlamda, altın çağa özgü üretim biçimi değişmiştir. Üretim aşamaları artık küresel değer zincirleri sayesinde farklı coğrafyalarda gerçekleşmeye başlamış ve çokuluslu işletmeler güç kazanmıştır. Bu durum, ülkelerin doğrudan yabancı yatırımları çekmek ve dolayısıyla çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerine dahil olmak için birbiriyle rekabet etmesine neden olmuştur. İşçiler ise altın çağda işverene bağımlı çalışmanın karşılığında elde ettiği iş ve gelir güvencesini kaybetmiştir. Yeni dönemde, istihdam edilebilirlik adı altında işçilerden mal ve hizmet piyasalarındaki dalgalanmalar sonucu işsiz kaldığı takdirde yeni iş bulabilecek niteliğe

sahip olması beklenmektedir. Başka bir ifade ile, işçiler uyum değişkeni haline gelmiştir.

Bu anlamda, iş hukukunun işçileri koruyucu işlevine her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Buna karşın, uluslararası rekabet gereği işçileri koruyucu iş hukuku uygulamaları, işgücü maliyetinin artmasına yol açan gerekçelerden biri olarak değerlendirilmektedir. Devletler, iş hukuku uygulamalarını çalışma ilişkisinin tarafları arasındaki güç bakışimsızlığını azaltmaktan ziyade işgücü maliyetini düşürüp çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerine dahil olmak için kurgulamaktadır. Bu nedenle, 1980’li yıllardan itibaren iş hukukunun işçileri koruyucu işlevi aşınmıştır.

İş hukukunun işçileri koruyucu işlevini yerine getirmesi için yeni yöntemler denenmektedir. Çalışma koşullarının sertifikaya bağlanması bunlardan biridir. Buna göre, taşeron işyerlerinde denetim yapılmakta ve belirlenmiş şartları sağlayanlara sertifika verilmektedir. Fakat, bu yöntem işçilerin korunmasına ve çalışma ve yaşam koşullarının iyileşmesine yol açmamaktadır. Bunun temel nedeni, çalışma koşullarını sertifikaya bağlamak için sağlanması gereken şartların çokuluslu işletmelerin ekonomik çıkarlarına göre belirlenmesidir. Çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerinde çok sayıda taşeron olması ve dolayısıyla bunların tamamında çalışma koşullarını sertifikaya bağlamanın imkânsızlığı da bu yöntemi işçilerin korunması açısından yetersiz kılmaktadır.

Öte yandan, yeni dönemde işçileri korumak için serbest ticaret anlaşmalarına çalışma koşullarıyla ilgili hükümler konulmaktadır. Gelirin küresel değer zincirleri aracılığıyla uluslararası çapta yaratılması sonucu ülkeler arasındaki ticari ilişkilerin artması bu yöntemin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Nitekim, bu yöntem ülkeler arasındaki ekonomik rekabetin çalışma koşulları üzerindeki olumsuz etkisini azaltabilir. Fakat, bu durum serbest ticaret anlaşmalarındaki çalışma koşullarıyla ilgili hükümlerin çokuluslu işletmeler için bağlayıcı olmaması ve hükümlerin uygulama sürecinde işçilere yer verilmemesi nedeniyle engellenmiştir.

Çokuluslu işletmeler ise küresel değer zincirlerindeki çalışma ve yaşam koşullarının iyileşmesi için yürütme ilkeleri kabul etmektedir. İşçilerin katılımı olmaksızın tek taraflı oluşturulan yürütme ilkelerinin, çokuluslu işletmelerin karında azalmaya veya üretim maliyetinde artışa yol açmayacak konularda kabul edildiği saptanmıştır. Bu bağlamda, çokuluslu işletmeler yürütme ilkeleriyle küresel değer

zincirlerindeki insan onuruna yakışmayan çalışma ve yaşam koşullarına yönelik olumsuz kamuoyu tepkisinden kaçınmayı amaçlamaktadır. Nike, Levi Strauss gibi çokuluslu işletmelerin kabul ettiği yürütme ilkelerine uymaması, bu durumun en somut örneğidir. Bu anlamda, yürütme ilkeleri işçilerin çalışma ve yaşam koşulları üzerinde etkisi olmayan sembolik kurallar olarak yorumlanabilir.

İş hukukunun işçileri koruyucu işlevinin aşınması nedeniyle kullanılan yeni yöntemlerde, işçilerin gerek hazırlanma gerekse uygulama sürecinden dışlandığı görülmektedir. İşçi ve işveren taraflarının görüşmelerinin sonucunda bağitlanan uluslararası çerçeve anlaşma, bu açıdan diğer yöntemlerden farklılaşmaktadır. İşçiler, küresel sendika federasyonu ve/veya çokuluslu işletmenin merkezinin bulunduğu ülkede örgütlenmiş ulusal düzeydeki işçi sendikaları aracılığıyla anlaşmanın pazarlık sürecine dahil olmaktadır. İşveren tarafında ise, çokuluslu işletmenin merkez yönetimi küresel değer zincirinde yer alan taşeronları kapsayacak biçimde anlaşmayı pazarlık etmekte ve imzalamaktadır. Bu durum, çokuluslu işletmenin sahip olduğu ekonomik gücün ve küresel değer zincirindeki taşeronlara çalışma koşullarını dikte edebilme yeteneğinin bir sonucudur. Bununla birlikte, çokuluslu işletmenin küresel değer zincirindeki işçilerin çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmasını güvence altına almayı amaçlayan uluslararası çerçeve anlaşmanın (bilgilendirme aşaması, yürürlüğe koyma aşaması ve denetleme aşamasından oluşan) uygulama sürecine işçiler doğrudan katılmaktadır. Gerçekten, işçiler çokuluslu işletmenin ve küresel değer zincirindeki taşeronların uluslararası çerçeve anlaşma hükümlerine uyup uymadığını denetleyip, ihlalleri bildirebilmektedir.

İş hukukunun esnekleştirildiği ve işgücü piyasasının işverenler lehine düzensizleştirildiği yeni düzende, diğer yöntemlerden farklılaşan uluslararası çerçeve anlaşmanın güç bakışimsızlığını azaltması ve işçilerin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmesi beklenmektedir. Bu bağlamda, çalışmada iki uluslararası çerçeve anlaşma incelenmiştir.

İlk olarak Chiquita işletmesiyle 2001 yılında bağitlanan uluslararası çerçeve anlaşma ele alınmıştır. Chiquita işletmesi, Latin Amerika'daki muz üretimiyle ilgili tüm faaliyetlerinde uluslararası çerçeve anlaşmayı duyurmayı taahhüt etse de bunu yerine getirmemiştir. Bu açıdan, sendikal örgütler tek başına çaba harcamıştır. Bu nedenle, işçilerin bir kısmı uluslararası çerçeve anlaşma sayesinde çalışmaya ilişkin

temel haklardan yararlanmak bir yana, anlaşmanın varlığından haberdar bile olmamıştır. Diğer yandan, uluslararası çerçeve anlaşma Hounduras'ta yeni işçi sendikasının kurulması gibi istisnai örnekler dışında, işçilerin sendikal haklardan yararlanmasına katkı sağlamamıştır. Nitekim, Chiquita işletmesi ve küresel değer zincirinde yer alan taşeronlar uluslararası çerçeve anlaşmayı ihlal etmiş, ihlallerin bildirilmesi ve düzeltilmesi için oluşturulan inceleme komitesi işlevini yerine getirmemiştir.

İncelenen diğer uluslararası çerçeve anlaşma, Inditex işletmesiyle 2007 yılında bağitlanmış ve 2014 ile 2019 yıllarında iki kere yenilenmiştir. Uluslararası çerçeve anlaşmanın tarafları, küresel değer zincirindeki taşeronlarda çalışan işçilere anlaşma hakkında bilgi vermek için ortaklaşa eğitimler düzenlemiştir. Bu eğitimleri, çalıştay ve toplantılarla pekiştirmiştir. Anlaşmanın tarafları, küresel değer zincirindeki taşeronların uluslararası çerçeve anlaşma hükümlerini ihlal etmesini engellemek için de ortak çaba harcamış ve dolayısıyla işçiler anlaşmanın uygulama sürecine somut biçimde katılmıştır. 2011 yılında bağitlanan protokol ve küresel değer zincirindeki taşeronların uluslararası çerçeve anlaşmaya uyup uymadığını denetlemek için Inditex işletmesi tarafından işçi sendikası uzmanlarının istihdam edilmesi bunun en somut örneğidir. Literatürde ve uluslararası çerçeve anlaşma taraflarının internet sayfalarında, anlaşmanın küresel değer zincirindeki taşeronların işçi sendikası karşısı tutumunu engellediği ve işçilerin sendikal haklardan yararlanmasına yol açtığı birçok örneğe de rastlanmıştır.

İki uluslararası çerçeve anlaşma, işveren tarafının anlaşmayı bağitlama gerekçesi açısından benzeşmektedir. Çokuluslu işletmeler, anlaşmaları ekonomik çıkarları doğrultusunda bağitlamıştır. Uluslararası çerçeve anlaşmayla, Chiquita işletmesi pazar payını arttırmayı amaçlarken, Inditex işletmesi küresel değer zincirindeki taşeronların üretimini aksatacak ve dolayısıyla siparişlerin gecikmesine neden olacak grevleri, protesto gösterilerini vb. engellemek istemiştir. Bununla birlikte, iki uluslararası çerçeve anlaşmanın birbirine benzer içeriğe sahip olduğu görölmektedir. İki anlaşmada da UÇÖ'nün çalışmaya ilişkin temel haklarla ilgili sözleşmelerine atıf yapılmıştır.

Öte yandan, Chiquita işletmesi uluslararası çerçeve anlaşmayı imzaladıktan sonra verdiği taahhütleri yerine getirmemiştir. Uluslararası çerçeve anlaşmanın

bilgilendirme, yürürlüğe koyma ve denetim aşamalarında yer almamıştır. Başka bir ifade ile, Chiquita işletmesi uluslararası çerçeve anlaşmayı imzaladıktan sonra uygulamamıştır. Bu nedenle, anlaşma Chiquita işletmesinin olumsuz kamuoyu tepkisinden kaçınarak pazar payını arttırmak için kullandığı, sembolik bir belge olarak değerlendirilebilir. Bunun aksine, Inditex işletmesi uluslararası çerçeve anlaşmanın bilgilendirme, yürürlüğe koyma ve denetim aşamalarında sendikal örgütlerle sıkı işbirliği yaparak, anlaşmayla verdiği taahhütleri yerine getirmeye çalışmıştır. Böylece, Inditex işletmesinin küresel değer zincirindeki taşeronlarda çalışan işçiler anlaşma sayesinde çalışmaya ilişkin temel haklardan yararlanmış ve dolayısıyla çalışma ve yaşam koşulları iyileşmiştir.

Çalışmada, uluslararası çerçeve anlaşmaların uygulama süreci açısından farklı eğilimler ortaya çıktığı saptanmıştır. Bunun nedeni, uluslararası çerçeve anlaşmaların gönüllülüğe dayanan doğasıdır. İşçileri temsil eden sendikal örgütlerin ve çokuluslu işletmelerin özgür iradeyle bir araya gelerek bağittadığı uluslararası çerçeve anlaşmalar, yasal olarak bağlayıcı değildir. Uluslararası çerçeve anlaşmaları ihlal etmek veya anlaşmaları bağittadıktan sonra uygulamamak çokuluslu işletmeler için iş hukuku normlarının aksine herhangi yaptırıma yol açmamaktadır. Böylece, uluslararası çerçeve anlaşmalar sayesinde işçilerin korunması ve dolayısıyla çalışma ilişkisinin tarafları arasındaki güç bakışimsızlığının azaltılması, çokuluslu işletmelerin anlaşmalara yüklediği anlama bağıli hale gelmektedir. İş hukukunun işçileri koruyucu işlevini yerine getirmede ve dolayısıyla işgücü piyasasını düzenlemede uluslararası çerçeve anlaşmalar yetersiz kalmaktadır.

Uluslararası çerçeve anlaşmaların işçiler adına somut çıktılar yaratması için yasal olarak bağlayıcı hale gelmesi gerekmektedir. Uluslararası çerçeve anlaşmada verdiği taahhütlere uymayan veya anlaşmayı uygulamayan çokuluslu işletmenin ciddi ekonomik yaptırımlarla karşılaşacağını bilmesi, anlaşmaya yönelik tutumunu da değiştirecektir. Bu konuda uluslararası örgütlere yetki verilmesi kullanılabilecek yöntemlerden biridir. Aksi halde, çokuluslu işletmeler uluslararası çerçeve anlaşmaları ekonomik çıkarları doğrultusunda kullanma özgürlüğüne her zaman sahip olacaktır. Başka bir ifade ile, uluslararası çerçeve anlaşmalar geliri çokuluslu işletmeler lehine dağıtmaktan başka işlevi bulunmayan belgeler olarak kalacaktır.

KAYNAKÇA

AFL-CIO America's Unions, "Global Labor Unions and Federations", **About Us - Our Unions and Allies**. <https://aflcio.org/about-us/our-unions-and-allies/global-unions>, (16.10.2020).

Ago, Shin-ichi. "Benefits and Limits to Labour-Related Corporate Social Responsibility Codes", **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama, Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, ss. 549-564.

Aktay, Nizamettin, Kadir Arıcı, Emine Tuncay Senyen. **İş Hukuku**. Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007.

Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku**. 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002.

Arthurs, Harry. "Labour Law After Labour", **The Idea of Labour Law**. (Ed. Guy Davidov, Brian Langille), Oxford University Press, 2011, ss. 14-29.

Avilés, Antonio Ojeda. "The "externalization" of labour law", **International Labour Review**. Cilt: 148, Sayı: 1-2, 2009, ss. 47-67.

Barrientos, Stephanie, Gary Gereffi, Arianna Rossi. "Economic and social upgrading in global production networks: A new paradigm for a changing world", **International Labour Review**. Cilt: 150, Sayı: 3-4, 2011, ss. 319-340.

Bercusson, Brian. "Implementation and Monitoring of Cross-Border Agreements: The Potential Role of Cross-Border Collective Industrial Action", **Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?**. (Ed. Konstantinos Papadakis), International Institute for Labour Studies, Geneva, 2008, ss. 131-157.

Blackett, Adelle. "Beyond a Boundary: On Transnational Labour Law, Discontent, and Emancipatory Social Justice", **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama, Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, ss. 463-483.

Blackett, Adelle. "On social regionalism in transnational labour law", **International Labour Review**. Cilt: 159, Sayı: 4, 2020, ss. 591-613.

Brooks, Tequila. "Negotiating the Chiquita-COLSIBA International Framework Agreement: An Unlikely Happening", **International Employment & Labor Law eJournal**. 2007, ss. 1-10.

Brown, Ronald C.. "Promoting labour rights in the global economy: Could the United States' new model trade and investment frameworks advance international labour standards in Bangladesh?", **International Labour Review**. Cilt: 155, Sayı: 3, 2016, ss. 383-406.

COLSIBA, "Quienes Somos?", **About**. <https://www.colsiba.org/about/>, (14.06.2021).

Commission of The European Communities, "The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration", **Commission Staff Working Document**. Brussels, 2008.

Costa, Isabel da, Udo Rehfeldt. "Transnational Collective Bargaining at Company Level: Historical Developments", **Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?**. (Ed. Konstantinos Papadakis), International Institute for Labour Studies, 2008, ss. 43-64.

Czarzasty, Jan, Sławomir Adamczyk, Barbara Surdykowska. "Looking for European solutions. Trade unions in Central and Eastern Europe striving for cross-border solidarity", **Transfer**. Cilt: 26, Sayı: 3, 2020, ss. 307-323.

Çelik, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**. Yenilenmiş 12. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1994.

Davidov, Guy. “The (changing?) idea of labour law”, **International Labour Review**. Cilt: 146, Sayı: 3-4, 2007, ss. 311-320.

Davies, Anne. **Perspectives on Labour Law**. 2nd Edition, Cambridge University Press, 2009.

DİSK-AR, “Sendikalaşma Araştırması”, **Sendikalaşma Raporları**. 27.08.2019, <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/Sendikalaşma-Arastirmasi.pdf>, (29.05.2021).

Dribbusch, Heiner. “Where is the European general strike? Understanding the challenges of trans-European trade union action against austerity”, **Transfer**. Cilt: 21, Sayı: 2, 2015, ss. 171-185.

Eliçık, Kıvanç. **Küresel Sendikalar Kılavuzu: Uluslararası Sendikal Hareket ve Küresel Sendikalar**. NotaBene Yayınları, İstanbul, 2020.

Erdut, Tijen. “İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik”, **Mercek Dergisi**. 2002, ss. 80-91.

Erdut, Zeki. “Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika”, **Çalışma ve Toplum**. Sayı: 2, 2004, ss. 11-37.

Erdoğan, Seyhan. **Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık**. İmge Kitapevi Yayınları, Ankara, 2006.

Esener, Turhan. **İş Hukuku**. Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978.

Eurostat, “Temporary employees as percentage of the total number of employees”,
Data **Browser.**
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem110/default/table?lang=en>,
(28.05.2021).

Furaker, Bengt. “European trade union cooperation, union density and employee attitudes to unions”, **Transfer**. Cilt: 26, Sayı: 3, 2020, ss. 345-358.

Gallin, Dan. “International Framework Agreements: A Reassessment”, **Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?**. (Ed. Konstantinos Papadakis), International Institute for Labour Studies, Geneva, 2008, ss. 15-41.

Gernigon, Bernard, Alberto Otero, Horacio Guido. “ILO principles concerning collective bargaining”, **International Labour Review**. Cilt: 139, Sayı: 1, 2000, ss. 33-55.

Gomes, Virginia Brás. “Right to Work and Rights at Work: Is There a Role for the Human Rights Treaty Bodies?”, **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama and Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, ss. 485-502.

Gregoratti, Catia, Doug Miller. “International Framework Agreements for Workers’ Rights? Insights from River Rich Cambodia”, **Global Labour Journal**. Cilt: 2, Sayı: 2, 2011, ss. 84-105.

Gries, Rainer. “Overview of the Development of International Trade Union Organisations”, **International Trade Union Organisations Inventory of the Archive of Social Democracy and the Library of the Friedrich-Ebert-Stiftung**. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2001, ss. 85-94.

Güzel, Ali. “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler!...”, **Çalışma ve Toplum**. Sayı: 50, 2016, ss. 1131-1146.

Hammer, Nikolaus. “International Framework Agreements: Global Industrial Relations Between Rights and Bargaining”, **Transfer**. Cilt: 11, Sayı: 4, 2005, ss. 511-530.

Hammer, Nikolaus. “International Framework Agreements In The Context of Global Production”, **Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?**. (Ed. Konstantinos Papadakis), International Institute for Labour Studies, Geneva, 2008, ss. 89-111.

Hekimler, Alpaz, Günther Löschnigg. **Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları**. Efil Yayınevi, 2011.

Hepple, Bob. “Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe”, **The Idea of Labour Law**. (Ed. Guy Davidov, Brian Langille), Oxford University Press, 2011, ss. 30-42.

Heras-Saizarbitoria, Iñaki, Olivier Boiral, Ander Ibarloza. “ISO 45001 and controversial transnational private regulation for occupational health and safety”, **International Labour Review**. Cilt: 159, Sayı: 3, 2020, ss. 391-421.

ILO, “ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work”, **Declaration**. <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>, (17.11.2020).

ILO, “International Framework Agreements: a Global Tool for Supporting Rights at Work”, **ILO Online**. 31.01.2007, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_080723/lang--en/index.htm, (29.04.2020).

ILO, “ILO Child Labour Convention achieves universal ratification”, **News**. 04.08.2020, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_749858/lang--en/index.htm, (21.10.2020).

ILOSTAT, “Trade Union Density Rate”, **Statistics on union membership**. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer23/?lang=en&segment=indicator&id=IL_R_TUMT_NOC_RT_A, (15.06.2021).

ILOSTAT, “Collective bargaining coverage rate”, **Statistics on union membership**. https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer27/?lang=en&segment=indicator&id=IL_R_CBCT_NOC_RT_A, (15.06.2021).

Inditex, “Annual Report 2007”, **Annual Reports**. <https://www.inditex.com/documents/10279/245901/AnnualReport2007.pdf/4882f0f1-3157-4335-863b-3c0a0a0bad86>, (28.06.2021).

Inditex, “Annual Report 2010”, **Annual Reports**. https://www.inditex.com/documents/10279/246192/Grupo_INDITEX_Annual_Report_INDITEX_10.pdf/6a118e14-c3bc-4b48-a6f4-cd41c00c9cd8, (28.05.2021).

Inditex, “Annual Report 2015”, **Annual Reports**. <https://www.inditex.com/documents/10279/246747/Memoria+Anual+Inditex+2015.pdf/336d2f53-de78-cfd3-90f7-8301254c7dce>, (28.05.2021).

Inditex, “Annual Report 2018”, **Annual Reports**. <https://www.inditex.com/documents/10279/619384/Inditex+Annual+Report+2018.pdf/25145dd4-74db-2355-03f3-a3b86bc980a7>, (28.05.2021).

Inditex, “Annual Report 2020”, **Annual Reports**. <https://www.inditex.com/documents/10279/664163/2020+Inditex+Annual+Report.pdf/863d0add-3784-f2c7-1f1e-8446fc45c072>, (28.06.2021).

Inditex, “Shared Challenges”, **Our Commitment to People**. <https://www.inditex.com/our-commitment-to-people/our-suppliers/shared-challenges>, (28.06.2021).

IndustriALL, “Bangladeshi union signs collective agreement with Natural Denims Ltd.”, **Latest News**. 15.02.2017, <http://www.industrialunion.org/bangladeshi-union-signs-collective-agreement-with-natural-denims-ltd>, (27.05.2021).

IndustriALL, “Empowering Bulgarian affiliates in the Inditex supply chain”, **Latest News**. 03.07.2017, <http://www.industrialunion.org/empowering-bulgarian-textile-workers-in-the-inditex-supply-chain>, (28.06.2021).

IndustriALL, “Experts to boost trade union rights in Inditex supply chain”, **Latest News**. 25.04.2016, <http://www.industrialunion.org/experts-to-boost-trade-union-rights-in-inditex-supply-chain>, (29.05.2021).

IndustriALL, “Global Framework Agreements”, **What We Do**. <http://www.industrialunion.org/global-framework-agreements>, (28.06.2021).

IndustriALL, “Inditex GFA unlocks conflict in Romania”, **Latest News**. 28.10.2020, <http://www.industrialunion.org/inditex-gfa-unlocks-conflict-in-romania>, (29.05.2021).

IndustriALL, “IndustriALL Global Union”, **Who We Are**. <http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/industrial-leaflet-en-web.pdf>, (25.06.2021).

IndustriALL, “Organizing in the textile and garment sector in Thailand”, **Latest News**. 21.05.2019, <http://www.industrialunion.org/organizing-in-the-textile-and-garment-sector-in-thailand>, (28.06.2021).

IndustriALL, “Special Report: Inditex and IndustriALL Global Union: Getting results from a global framework agreement”, **Latest News**. 21.05.2014, <http://www.industrialunion.org/special-report-inditex-and-industrial-global-union-getting-results-from-a-global-framework>, (29.05.2021).

IndustriALL, “What is a Global Framework Agreement ?”, **Online Article**. 06.03.2017, <http://www.industrialunion.org/what-is-a-global-framework-agreement>, (01.05.2020).

IUF, "Affiliates", **Who We Are**. <https://www.iuf.org/who-we-are/affiliates/>, (14.06.2021).

Kar, Bektaş. “İş Hukukunda Yorum”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı: 28, 2012, ss. 72-81.

Kastele, van de Adelen. "The banana chain: The Macro-Economics of the Banana Trade", **The International Banana Conference**. Brussels, 04-06.05.1998.

Kohiyama, Tomi, Drazen Petrovic. “The International Labour Code – Myth or Reality?”, **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama and Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, ss. 815-857.

Koray, Meryem. **Sosyal Politika**. Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1994.

Korkmaz, Emre Eren. “The Inditex International Framework Agreement Coinciding Interests: The Turkish Case”, **La transnacionalización de las relaciones laborales Experiencias de gestión en las empresas multinacionales españolas**. (Ed. Wilfredo Sanguinetti Raymond), Ediciones Cinca, Madrid, 2015, ss. 129-145.

Kucera, David. “Core labour standards and foreign direct investment”, **International Labour Review**. Cilt: 141, Sayı: 1-2, 2002, ss. 31-69.

Langille, Brian. “The Political Economy of Decency”, **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama, Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, ss. 503-529.

Leonardi, Salvo, Mimmo Carrieri. “Populism and trade union internationalism: the case of Italy”, **Transfer**. Cilt: 26, Sayı: 3, 2020, ss. 273-288.

Lieby, Thomas. “The Interpretation of International Labour Conventions and the Principle of ‘Systemic Integration’ – The Way Forward for an ILO Tribunal”, **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama and Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, ss. 923-951.

Lutrbacher, Urs, Andrew Prosser, Konstantinos Papadakis. “An emerging transnational industrial relations? Exploring the prospects for cross-border labour bargaining”, **International Labour Review**. Cilt: 156, Sayı: 3-4, 2017, ss. 309-343.

Lordoğlu, Kuvvet, Nurcan Özkaplan. **Çalışma İktisadı**. Düzeltilmiş Üçüncü Baskı, Der Yayınları, İstanbul, 2007.

Mankiewicz, René H. “The Concept and Development of Labour Law”, **Relations Industrielles**. Cilt: 5, 1950, ss. 83-87.

Marx, Axel, Jan Wouters. “Redesigning enforcement in private labour regulation: Will it work?”, **International Labour Review**. Cilt: 155, Sayı: 3, 2016, ss. 435-459.

Mendonça, Pedro. “Trade union responses to precarious employment: the role of power resources in defending precarious flight attendants at Ryanair”, **Transfer**. Cilt: 26, Sayı: 4, 2020, ss. 431-445.

Moreno, Eva. “International Framework Agreements: a Stepping Stone Towards the Internationalisation of Industrial Relations?”, **Transfer**. Cilt: 14, Sayı: 2, 2008, ss. 379-380.

Moreno, Justo de Jorge, Oscar Rojas Carrasco. “Efficiency, internationalization and market positioning in textiles fast fashion: The Inditex case”, **International Journal of Retail & Distribution Management**. Cilt: 44, Sayı: 4, 2016, ss. 397-425.

Morin, Marie-Laure. “Labour law and new forms of corporate organization”, **International Labour Review**. Cilt: 144, Sayı: 1, 2005, ss. 5-30.

Muntarhorn, Vitit. “Labour Rights, Human Rights and Challenges of Connectivity”, **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama and Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, ss. 531-546.

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**. Yeni Mevzuata Göre Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul, 2012.

Novitz, Tonia. “Tripartism as Sustainable Governance”, **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama and Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, ss. 337-354.

OECD, “Social Expenditure – Aggregated data”, **OECD iLibrary**. https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=SOEX_AGG&lang=en, (06.04.2021).

OECD, “Trade Union Density”, **OECD iLibrary**. <https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=TUD&lang=en>, (06.04.2021).

OECD, “Collective Bargaining Coverage”, **OECD Stat**. <https://stats.oecd.org/index.aspx?lang=en>, (06.04.2021).

Papadakis, Konstantinos, Giuseppe Casale, Katerina Tsotroudi. “International framework agreements as elements of a cross-border industrial relations framework”, **Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial**

Relations Framework?. (Ed. Konstantinos Papadakis), International Institute for Labour Studies, Geneva, 2008, ss. 67-87.

Pauwelyn, Joost. “Is Globalization Finally Re-balancing? Novel Ways of Levelling the Playing Field for Labour”, **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama, Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, ss. 647-659.

Pedersini, Roberto. “International organisations and the role of collective bargaining”, **Transfer**. Cilt: 25, Sayı: 2, 2019, ss. 181-203.

Public Services International, **About Us**.
<https://publicservices.international/resources/page/about-us/global-unions?id=9898&lang=en>, (16.10.2020).

Resmî Gazete, “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği”, **Sayı: 31419**.
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm>, (06.05.2021).

Riisgaard, Lone. “The IUF/COLSIBA – CHIQUITA framework agreement: a case study”, **Multinational Enterprises Programme Working Paper No. 94**. International Labour Office, Geneva, 2004.

Riisgaard, Lone. “International Framework Agreements: A New Model for Securing Workers Rights?”, **Industrial Relations: A journal Of Economy and Society**. Cilt: 44, Sayı: 4, 2005, ss. 707-737.

Robin-Olivier, Sophie. “The relationship between international law and European labour legislation and its impact on the development of international and European social law”, **International Labour Review**. Cilt: 159, Sayı: 4, 2020, ss. 483-503.

Rütters, Peter. “International Trade Secretariats – Origins, Development, Activities”, **International Trade Union Organisations Inventory of the Archive of Social**

Democracy and the Library of the Friedrich-Ebert-Stiftung. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2001, ss. 9-32.

Schömann, Isabelle, André Sobczak, Eckhard Voss, Peter Wilke. “International Framework Agreements: New Paths To Workers' Participation in Multinationals' Governance?”, **Transfer**. Cilt: 14, Sayı: 1, 2008, ss. 111-126.

Schömann, Isabelle, André Sobczak, Eckhard Voss, Peter Wilke. **Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level.** European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2008.

Sen, Ratna, Chang-Hee Lee. “Workers and social movements of the developing world: Time to rethink the scope of industrial relations?”, **International Labour Review**. Cilt: 154, Sayı: 1, 2015, ss. 37-45.

Shim, Jaejin. “Labour Law”, **Introduction to Korean Law**. (Ed. Korea Legislation Research Institute), Springer, Berlin-Heidelberg, 2013, ss. 239-269.

Siegmann, Karin Astrid. “The Agreement on Textiles and Clothing: Potential effects on gendered employment in Pakistan”, **International Labour Review**. Cilt: 144, Sayı: 4, 2005, ss. 401-421.

Siegmann, Karin Astrid, Jeroen Merk, Peter Knorringa. “Positive class compromise in globalized production? The Freedom of Association Protocol in the Indonesian sportswear industry”, **International Labour Review**. Cilt: 156, Sayı: 3-4, 2017, ss. 345-365.

Smallbone, David, Hang Do, Robert Blackburn, Iñigo Isusi, Antonio Corral, Jessica Durán, Valentina Patrini. **Born Globals and Their Value Chains.** Publications Office of The European Union, Luxembourg, 2018.

Sobczak, André. “Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility”, **Relations industrielles**. Cilt: 62, Sayı: 3, 2007, ss. 466-489.

Sobczak, André. “Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility”, **Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?**. (Ed. Konstantinos Papadakis), International Institute for Labour Studies, Geneva, 2008, ss. 115-130.

Stavis, Dimitris. “International Framework Agreements and Global Social Dialogue: Parameters and Prospects”, **Employment Working Paper No. 47**. International Labour Office, Geneva, 2010.

Strohle, Judith Christina. “The enforcement of diverse labour standards through private governance: an assessment”, **Transfer**. Cilt: 23, Sayı: 4, 2017, ss. 475-493.

Supiot, Alain. “The transformation of work and the future of labour law in Europe: A multidisciplinary perspective”, **International Labour Review**. Cilt: 138, Sayı: 1, 1999, ss. 31-46.

Supiot, Alain. “The tasks ahead of the ILO at its centenary”, **International Labour Review**. Cilt: 159, Sayı: 1, 2020, ss. 117-136.

Sümer, Haluk Hadi. “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı: 19, 2010, ss. 63-73.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**. Yenilenmiş 8. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2012.

Süzek, Sarper. “Türk İş Hukukunda İşveren”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı: 17, 2010, ss. 17-26.

Süzek, Sarper. “İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**. Sayı: 34, 2015, ss. 9-26.

Sydow, Jörg, Michael Fichter, Markus Helfen, Kadire Zeynep Sayim, Dimitris Stevis. “Implementation of Global Framework Agreements: Towards a Multi-Organizational Practice Perspective”, **Transfer**. Cilt: 20, Sayı: 4, 2014, ss. 489-503.

Şenses, Fikret. **İktisada Farklı Bir Giriş**. İletişim Yayınları, İstanbul, 2017.

Telljohann, Volker, Isabel da Costa, Torsten Müller, Udo Rehfeldt, Reingard Zimmer. **European and International Framework Agreements: Practical Experiences and Strategic Approaches**. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2009.

Telljohann, Volker, Isabel Da Costa, Torsten Müller, Udo Rehfeldt, Reingard Zimmer. “European and International Framework Agreements: New Tools of Transnational Industrial Relations”, **Transfer**. Cilt: 15, Sayı: 3-4, 2009, ss. 505-525.

Tokatli, Nebahat. “Global sourcing: insights from the global clothing industry—the case of Zara, a fast fashion retailer”, **Journal of Economic Geography**. Cilt: 8, Sayı: 1, 2008, ss. 21-38.

Traxler, Franz, Emmanuel Mermet. “Coordination of collective bargaining: the case of Europe”, **Transfer**. Cilt: 9, Sayı: 2, 2003, ss. 229-246.

Trebilcock, Anne. “The Rana Plaza disaster seven years on: Transnational experiments and perhaps a new treaty?”, **International Labour Review**. Cilt: 159, Sayı: 4, 2020, ss. 545-568.

Tunçomağ, Kenan, Tankut Centel. **İş Hukukunun Esasları**. 3. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2003.

Turner, Lowell. “Reviving The Labor Movement: a Comparative Perspective”, **Labor Revitalization: Global Perspectives and New Initiatives (Research in the Sociology of Work Volume11)**. (Ed. Daniel B. Cornfield, Holly J. McCammon), Emerald Group Publishing Limited, 2003, ss. 23-58.

UNI Global Union, “What is UNI Global Union?”, **About Us**. <https://www.uniglobalunion.org/about-us/faqs>, (16.10.2020).

Voss, Eckhard, Katharina Schöneberg, Ricardo Rodriguez Contreras. **Collective bargaining in Europe in the 21st century**. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.

Waddington, Jeremy, Torsten Müller, Kurt Vandaele. “Setting the scene: collective bargaining under neoliberalism”, **Collective bargaining in Europe: towards an endgame - Volume I**. (Ed. Torsten Müller, Kurt Vandaele, Jeremy Waddington), ETUI, Brussels, 2019, ss. 1-32.

Waddington, Jeremy, Torsten Müller, Kurt Vandaele. “Conclusion: towards an endgame”, **Collective bargaining in Europe: towards an endgame - Volume I**. (Ed. Torsten Müller, Kurt Vandaele, Jeremy Waddington), ETUI, Brussels, 2019, ss. 625-668.

Wet, Erika de. “Decentralized Enforcement of International Labour Standards: The Role of Domestic Courts”, **Law for Social Justice**. (Ed. George P. Politakis, Tomi Kohiyama and Thomas Lieby), International Labour Office, Geneva, 2019, ss. 279-286.